

SMART WORKING IDENTIKIT DEL DIPENDENTE DA CASA

di *Claudia Krystle DI BIASE**

Sommario: 1. Introduzione. 2. Come funziona? 3. Smart working nella P.A. 4. Risultati attesi: aspetti positivi e negativi.

1. Introduzione

Il Senato ha dato il via libera al DDL sul lavoro autonomo e agile. Il provvedimento è stato approvato con 158 sì, 9 no e 45 astenuti. Il DDL diventa così Legge dopo quasi 15 mesi dal varo in Consiglio dei Ministri.

L'Italia ha quindi una legge sullo smart working e precisamente la l. n. 81/2017.

Il testo, agganciato all'iter parla-

mentare della legge di Stabilità "promuove il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato" stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, come smartphone, tablet, pc portatili e questo "allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".

* Avvocato.

Ciò permetterebbe di migliorare anche la qualità di vita del dipendente, con la possibilità di attrarre talenti in azienda.

Esiste già nel nostro ordinamento una forma di lavoro da remoto, il telelavoro, introdotto con l'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2004 (che recepisce l'Accordo-Quadro Europeo sul telelavoro del 16 luglio 2002).

Esso è, tuttavia, un istituto che ha avuto poco successo tra le imprese italiane a causa della rigidità della relativa disciplina e dei costi e rischi ai quali sono esposti i datori di lavoro, in primo luogo in materia di sicurezza sul lavoro.

Esso, infatti, era tipicamente pensato per mansioni non qualificate, basate sulla necessità di una postazione fissa e del ricorso a un pc o ad un terminale: ad esempio un lavoro di call center.

Con la predetta proposta di legge si mira, quindi, a superare gli ostacoli presenti nella disciplina del telelavoro.

2. Come funziona?

Il DDL S. 2233 prevede alcuni punti fondamentali, che è possibile così sintetizzare:

- **Trattamento retributivo**

Il trattamento retributivo dovrà essere pari a quello dei colleghi che svolgeranno la propria attività sempre in ufficio.

E avranno anche la stessa copertura assicurativa.

Lo smart working continuerà, quindi, ad avere dei precisi obiettivi ed il lavoratore svolgerà le medesime mansioni per cui non avrebbe senso non garantire il medesimo compenso a meno che non si tratti ovviamente di un part-time.

L'accordo può essere sottoscritto non solo in caso di avvio di un nuovo rapporto di lavoro, ma anche in caso di contratto di assunzione già in corso.

L'accordo deve essere sempre stipulato per iscritto "ai fini della regolarità amministrativa e della prova" e può essere a termine o a tempo indeterminato.

Il recesso è ammesso, nell'ipotesi di giustificato motivo, anche per l'accordo a termine con un preavviso di almeno 30 giorni (90 giorni per i lavoratori disabili)

- **Diritto al riposo e alla disconnessione**

Anche l'orario di lavoro dovrà rimanere lo stesso.

Smart working non significa infatti essere disponibili 24 ore su 24, ma svolgere la propria attività in un orario definito, esattamente come tutti gli altri lavoratori.

In tal senso la normativa dovrà disciplinare il lavoro straordinario che potrà essere più difficile da definire ed in particolar modo sarà più complesso averne un controllo da parte del datore di lavoro.

- **Sicurezza e salute del lavoratore**

Questo è uno dei punti più controversi ed anche quelli che avranno bisogno di una successiva e più precisa regolamentazione.

Il datore di lavoro dovrà impegnarsi a consegnare al lavoratore, nonché al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza annuale, un documento per informare su tutti i possibili rischi ed infortuni, oltre che menzionare tutte quelle che possono essere le malattie professionali.

Non è prevista una sanzione per il mancato rispetto dell'obbligo.

Il lavoratore dovrà impegnarsi a rispettare le normative in materia di salute e sicurezza.

Egli ha poi diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Il tema è piuttosto controverso perché non è chiaro ancora come è possibile definire esattamente tutti i rischi connessi all'esecuzione di un'attività in qualunque luogo possibile.

3. Smart working per la P.A.

Lo smart working nella pubblica amministrazione trova una regola di riferimento nella direttiva del dipartimento funzione pubblica approvata in conferenza unificata Stato-Regione.

La direttiva fissa modalità e criteri di utilizzo del lavoro agile.

La fissazione di tali criteri è indispensabile in ragione del grande spazio negoziale che la legge sul lavoro agile lascia a datore di lavoro e dipendente circa le modalità di attuazione di questa forma di lavoro.

La direttiva si applica a tutte le amministrazioni pubbliche statali (come definite dall'art. 1, comma 2, del testo unico sul Pubblico Impiego), mentre per le altre amministrazioni pubbliche l'atto non ha natura vincolante.

Al fine di attuare in concreto il lavoro agile, si prevede l'impegno per le amministrazioni a modificare l'organizzazione spazio - temporale della prestazione di lavoro e viene fatto un riferimento specifico alla necessità di tutelare le "cure parentali".

La direttiva tiene anche conto del ri-

schio che il lavoro agile venga utilizzato come strumento improprio per marginalizzare alcuni dipendenti

Questo invito si traduce nell'impegno, a carico dei dirigenti, a promuovere specifici percorsi formativi e informativi per i lavoratori agili, che consentino loro di restare coinvolti nel contesto produttivo, nei processi di innovazione e nei percorsi di crescita professionale.

Oltre ai requisiti già enunciati, che valgono anche per la pubblica amministrazione, in relazione all'orario di lavoro, la direttiva ipotizza l'introduzione di forme di controllo e di fasce di reperibilità, da un lato, ma anche la valorizzazione dell'attività per obiettivi, dall'altra.

Infine è individuato un obiettivo minimo di diffusione: al termine di un periodo di sperimentazione, almeno il 10% del personale dovrà poter utilizzare, su richiesta, il lavoro agile.

4. Risultati attesi: aspetti positivi e negativi

Così facendo le aziende concedono maggiori discrezionalità alle persone in termini di scelte, dove lavorare e con che strumenti a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

Fare smart working vuol dire lavorare contemporaneamente su diverse leve di progettazione dell'organizzazione lavoro.

La prima è senz'altro quella di pensare a nuove sperimentazioni in termini sia di orario di lavoro che di spazi di lavoro; dare maggiore flessibilità agli orari o agli spazi significa liberare energia e liberare energia di produttività.

Un'altra leva fondamentale per raggiungere lo smart working è quella del-

le tecnologie, esistono delle tecnologie abilitanti estremamente importanti e che bisogna valorizzare e che sono opportunità per dare ai lavoratori la giusta configurazione di strumenti che gli permetta di essere produttivi ovunque e in qualunque momento

Terza leva fondamentale è quella degli spazi di lavoro i quali devono essere ripensati.

Il fenomeno dello smart working è spesso legato a quello della diffusione dei coworking.

Si tratta di spazi dove è possibile affittare una scrivania, magari vicino casa, per evitare di andare in ufficio senza però rinunciare a vivere alcuni momenti della giornata con altri lavoratori, o colleghi.

L'ufficio, quindi, non è più la fabbrica dove tutto il lavoro si deve fare in modo indifferenziato.

L'ufficio è qualcosa di diverso.

È anche un momento importante di creatività, di collaborazione, di incontro e allora deve essere ripensato secondo logiche nuove.

I nuovi spazi di lavoro devono essere, ad esempio, maggiormente differenziati, specializzati, perchè quando si è a lavoro si hanno diverse esigenze, quale quella di concentrarsi, di comunicare verso l'esterno, di collaborare in piccoli gruppi formali o informali, di vari momenti di socializzazione.

Per ciascuno di queste esigenze lo spazio deve fornire le giuste risposte.

Da ultimo, ma molto importante per fare smart working, bisogna pensare agli stili di leadership, la relazione che c'è tra manager e collaboratore.

Questa relazione deve essere oggi orientata a dei nuovi principi, a creare una identità allargata rispetto a quella che è l'appartenenza di azienda e non piccoli gruppi con una miopia funziona-

le.

Bisogna riuscire a orientare le persone sempre più al raggiungimento della migliore performance, riuscire a creare il migliore livello di flessibilità, chiedere flessibilità al lavoratore ma al tempo stesso concederle, capendo quali sono le caratteristiche di ogni individuo e valorizzandone al meglio i talenti.

Infine la virtualità.

Oggi abbiamo più strumenti, molti più canali per comunicare, collaborare con i colleghi.

Dobbiamo imparare a farne il giusto uso.

Dall'altro lato gli aspetti negativi riguardano un minor coinvolgimento nelle dinamiche di apprendimento del know-how attraverso l'osservazione dei colleghi e l'isolamento e la mancata integrazione rispetto alla "squadra" di lavoro.

Si tratta, tuttavia, di aspetti che possono essere valutati e risolti in sede di accordo tra le parti, specificando le modalità di coordinamento tra unità operativa e lavoratore.

In particolare, la valutazione delle performance del lavoratore "agile" è ancor più indispensabile in questo modello organizzativo.

A tal fine risulta utile l'individuazione di indicatori o parametri obiettivi quali: numero email inviate, numero telefonate svolte, numero di clienti e la loro soddisfazione ecc.

Tuttavia se riuscissimo a lavorare su tutte le leve positive menzionate, riusciremmo a progettare un nuovo modello, un modo di lavorare più intelligente che sicuramente creerebbe un gioco a somma positiva.

Le aziende ne beneficerebbero in produttività e diminuzione dei costi.

Quelli legati alla loro gestione: illu-

minazione, climatizzazione estiva e invernale, mense, pulizia.

Le persone, invece, otterrebbero anche miglior qualità del lavoro e mi-

glior bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa e anche la società diventerebbe più giusta, più bella e più inclusiva.

Abstract

Conciliare, innovare, competere. L'autore, con il seguente estratto, ha voluto fornire un'analisi dello smart working, quale nuovo approccio all'organizzazione aziendale, in cui le esigenze individuali del lavoratore si contemperano, in maniera complementare, con quelle dell'impresa.

Conciliate, innovate, compete. The author, with the following excerpt, wanted to provide an analysis of smart working as a new approach to corporate organization, where the individual needs of the employee complemented, more in line with, the enterprise.