

Ddl collegato. Per le prestazioni da "remoto" sono previsti stessa retribuzione e stessi premi come per chi lavora in sede

Lavoro agile, parte l'iter al Senato

Sacconi: la disciplina va estesa agli autonomi - Corso: il testo buona base

Giorgio Pogliotti
ROMA

Per le prestazioni svolte in parte da "remoto", con l'ausilio di smartphone o computer, il lavoratore ha diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello dei suoi colleghi che svolgono la stessa mansione all'interno dell'azienda, e potrà beneficiare della detassazione del premio di produttività.

Il lavoro agile è disciplinato nella seconda parte del Ddl collegato lavoro che, superato il parere della commissione Bilancio del Senato, dalla prossima settimana sarà esaminato in commissione lavoro. Il lavoro agile è inteso come una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che ha lo scopo di incrementare la produttività, agevolando la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, nel privato e nella pubblica amministrazione. L'adesione avviene su base volontaria, attraverso un accordo da stipulare per iscritto (a pena di nullità) che individui i tempi di riposo, con i limiti di durata massima dell'orario di lavoro

giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dell'azienda ed è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici affidati dall'azienda, essendo responsabile della riservatezza dei dati cui può accedere.

Tramercoldi e giovedì mattina è prevista la relazione del presidente della commissione, Maurizio Sacconi (Ap) che presenterà un Ddl abbinato: «Bisogna ampliare il raggio d'azione anche a collaborazioni e lavoro autonomo - spiega. Il lavoro diventa agile non solo perché si smaterializza la postazione lavorativa, ma perché con la tecnologia il lavoro si realizza per cicli, sul risultato, con un'organizzazione non più verticale ma orizzontale che rende gli inquadramenti tradizionali obsoleti. Bisogna consentire alle parti attraverso gli accordi individuali, certificati o inseriti in accordi collettivi o in determinati contesti produttivi, di adattare al

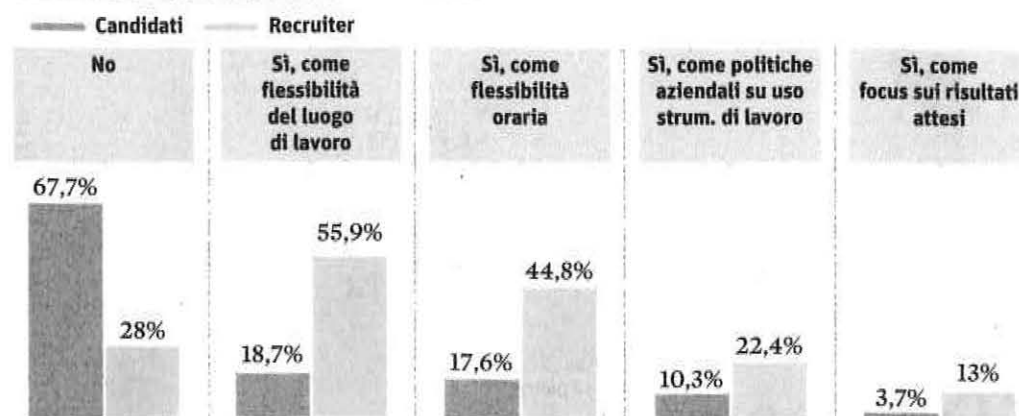
meglio le regole».

Promuove l'impostazione del Ddl il responsabile scientifico dell'Osservatorio di smart working del Politecnico di Milano, Mariano Corso: «Il Ddl è un ottimo punto di partenza - sostiene - non va travolto perché disciplina il lavoro agile differenziandolo dal telelavoro svolto da casa, con un'impostazione nuova. È un efficace strumento di recupero di produttività ed è utilizzabile anche dai dipendenti delle amministrazioni pubbliche; si estende alla Pa una logica di valutazione basata sui risultati. Si superano quegli ostacoli che hanno frenato il ricorso da parte delle imprese, legati al tema della sicurezza del lavoro e dei dati». Corso sottolinea due criticità del testo: «Il riferimento agli incentivi di produttività è più sfumato rispetto alla versione originaria che prevedeva una sorta di automatismo - aggiunge -. Inoltre il vincolo del limite orario giornaliero e settimanale è in contrasto con le caratteristiche del lavoro agile, ovvero con la prestazione sul risultato e svolta in autonomia».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La ricerca

HAI MAI SENTITO PARLARE DI SMARTWORKING?



TI PIACEREBBE POTER LAVORARE DA FUORI UFFICIO?



Fonte: Adecco

La ricerca. Nelle aziende in cui è stato sperimentato i tassi di adesione sono altissimi, mentre cresce il tasso di produttività

A chiederlo è oltre la metà dei lavoratori

C'è chi lo chiama smart working, chi lavoro agile, chi invece preferisce lavoro flessibile. Se parliamo dei servizi, ormai quasi un'azienda su due ha scelto di fare delle aperture a questa formula che si basa su un rapporto di fiducia assoluta tra datore di lavoro e dipendente, è molto apprezzata dai lavoratori - secondo una ricerca di Adecco più della metà di loro infatti vorrebbe poter lavorare fuori ufficio - e può aumentare motivazione e produttività. Certamente richiede investimenti sia tecnologi-

ci che organizzativi e proprio questo rappresenta, talvolta, un ostacolo, evidenzia la stessa ricerca. Nella giornata del lavoro agile, promossa dal Comune di Milano, emergono numeri e entusiasmo inaspettati, fino a poco tempo fa.

Se prendiamo Accenture, per esempio, che in Italia è stato uno dei primi gruppi ad adottarlo, il coinvolgimento riguarda l'83% dei dipendenti, grazie anche al supporto di strumenti tecnologici di ultima generazione. Risultati? Un miglioramento della qualità

della vita dei dipendenti, maggiore motivazione, produttività e capacità di operare in modo efficace da qualunque luogo, utilizzo più efficiente di spazi e strutture da parte dell'azienda. Altro caso storico è quello di Microsoft che quest'anno festeggia 10 anni di smart working. Oltre la metà delle persone (57%), secondo quanto emerge da una survey interna, fa smart working tutti giorni, nelle diverse declinazioni. E tra i principali benefici indica la maggiore possibilità di conciliare vita priva-

ta e personale, senza perdere ore di lavoro e senza la necessità di chiedere permessi, l'opportunità di risparmiare ore spese nel traffico a beneficio della produttività, la libertà di muoversi, lavorare con i clienti e in ufficio in maniera virtuale, con grande autonomia intermini di tempi e di spostamenti, la possibilità di lavorare da casa o in diversi spazi aziendali. Fastweb ha esteso la possibilità di lavorare fuori dall'ufficio ad altri 500 lavoratori, portando la cifra globale di dipendenti che possono lavorare da re-

moto a 1.514. Questo significa che il 59% della popolazione aziendale può lavorare in smart working per 4 giorni al mese. Una nota aziendale spiega che «i lavoratori hanno apprezzato il fatto di poter lavorare da casa: sono migliorate la motivazione, il senso di appartenenza e il 57% dei capi afferma che la produttività aziendale è aumentata». Un progetto pilota partirà anche in casa Sisal, dove saranno coinvolti cento dipendenti, la cui attività lavorativa non sia legata in maniera imprescindibile al proprio luogo di

lavoro. Grazie a un investimento in strumenti di lavoro, software specifici e attraverso una formazione mirata, i dipendenti del Gruppo Sisal adesso potranno svolgere le proprie prestazioni lavorative in modalità smart working fino a due giorni a settimana. Maxi investimento per Boston consulting group che ha ispirato la nuova sede proprio al lavoro agile. A caratterizzarla postazioni, sale riunioni e case team room prenotabili tramite un'app. Schermi informativi su ogni piano, scrivanie condivise dotate di un monitor di supporto ogni due persone.

C.Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA