

L'INCHIESTA

# Si fa meglio in ufficio che a casa

*Il telelavoro aumenta in Europa ma cala in Italia: troppi costi, leggi oscure e paura di diventare dipendenti di serie B*

di Stefano Filippi

Si fa presto a dire telelavoro. Metti in un angolo di casa un bel computer fornito dall'azienda, un telefono, una linea internet veloce collegata con l'ufficio. Togli lo stress per recarti al lavoro, il traffico, la spesa per i mezzi pubblici o la benzina, e quindi anche un po' di inquinamento. Leva anche il cartellino da timbrare, gli orari da rispettare, la mensa aziendale o la «schiscetta» prepa-

rata di corsa al mattino, ed elimina pure la faccia di certi colleghi. Un sistema che avvicina il lavoro e la vita privata, nel quale il dipendente viene valutato per ciò che ha davvero fatto e non per il numero di ore passate alla scrivania sotto l'occhio del padrone. Un occhio che ingrasserà pure il cavallo, ma a volte non vede chi arriva a sera tirando a campare o cliccando su social, fantacalcio e giochi on line.

Tutto bello, tutto facile, conveniente

anche per il datore di lavoro che finalmente può contare su dipendenti sereni, motivati, privi di stress? Certo che no. La postazione lavorativa deve rispettare gli stessi standard di salute, sicurezza ed ergonomia di un ufficio. Occorre una tutela dei dati aziendali. Si pone anche una questione di diritti e garanzie personali: chi lavora a distanza ha le stesse possibilità di carriera degli altri? I datori non continuano a preferire gli gobboni che accumulano straordinari

e rinunciano alle ferie? C'è un orario da rispettare o regna la reperibilità totale? Starsene a casa favorisce l'isolamento? Fa perdere opportunità e stimoli a migliorare? E chi non può lavorare da remoto (perché non fa l'impiegato o è un dirigente) ha diritto a qualche bonus?

Pro e contro. Bisogna comunque fare i conti con un dato di fatto: le nuove tecnologie impongono di (...)

segue a pagina 16-17

# Il lavoro fatto da casa agli italiani non piace più

## Troppe spese per le aziende troppi rischi per i dipendenti

*Mentre nel Nord Europa cresce la flessibilità, da noi è il contrario. Ma le grandi imprese, da Barilla a Telecom, ci provano: «Meno ordini e più autonomia»*

da pagina 15

(...) ripensare il modo di lavorare. Molte mansioni possono essere svolte in mobilità. Internet sempre disponibile su telefoni e tablet consente di operare ovunque e a qualsiasi ora. I cambiamenti sociali suggeriscono di trovare modi per conciliare vita personale e orari di lavoro. Autonomia e fiducia sono parole che guadagnano spazio nell'organizzazione delle aziende.

### NOI, I GAMBERI

Le statistiche dicono che in Italia il telelavoro non prende piede. Anzi, in questi anni di flessibilità crescente questa forma di impiego ha fatto i passi del gambero. L'Unione europea ha disciplinato il telelavoro con un accordo quadro nel 2002 recepito con un accordo interconfederale nel 2004. Da allora, secondo l'ufficio statistico dell'Ue, la quota di italiani occupati tra 15 e 64 anni che lavora da casa è addirittura diminuita: era pari al 5,2 per cento nel 2006, è scesa al 4,4 nel 2010 e tale è rimasta anche nel 2015.

Siamo al 23° posto tra i 28 Paesi dell'Ue, seguiti da nazioni con economie molto arretrate: Croazia, Cipro, Lettonia, Bulgaria, Romania. Perfino Malta e Lituania fanno meglio di noi. Il record nell'Unione spetta all'Olanda, dove quasi 37 lavoratori su cento operano a distanza. In Lussemburgo il rapporto è pari a un terzo. Seguono i Paesi baltici: Danimarca 29,5, Svezia 27,7, Finlandia 26,3. Nelle nazioni con un elevato welfare si registra anche una notevole flessibilità nell'organizzazione del lavoro. La media europea era dell'11,8 per cento nel 2006: nel 2015 è salita al 14,5.

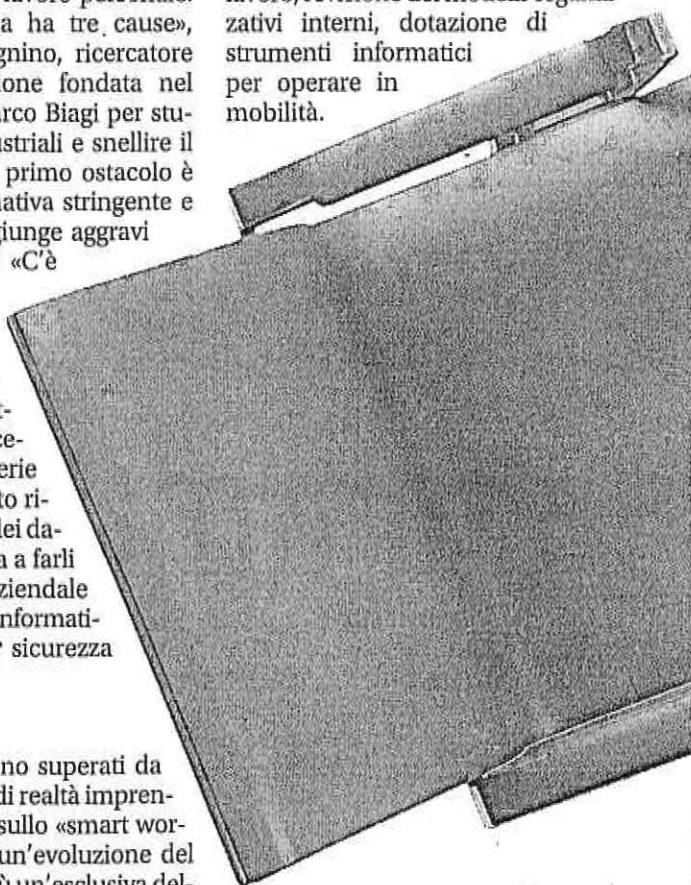
Dieci anni fa soltanto il Regno Unito segnava un valore superiore al 20 per cento: oggi i Paesi sono saliti a otto. La stessa Olanda era inchiodata al 6,3 e il Lussemburgo al 9,8. Eurostat dunque

evidenzia che i margini per migliorare c'erano tutti. Persino economie che hanno attraversato burrasche drammatiche come Grecia e Spagna hanno fatto meglio di noi. La Francia ha addirittura allestito una serie di postazioni operative nelle stazioni ferroviarie della regione di Parigi: i pendolari parcheggiano l'auto, si collegano via web all'ufficio e lavorano a distanza. Se c'è un'urgenza prendono il treno e corrono in azienda. Da noi invece il telelavoro è rimasto un'eccezione se non un privilegio, un favore personale. «L'arretratezza italiana ha tre cause», spiega Emanuele Dagnino, ricercatore dell'Adapt, l'associazione fondata nel 2000 dal professor Marco Biagi per studiare le relazioni industriali e snellire il mercato del lavoro. Il primo ostacolo è nella legge, una normativa stringente e poco elastica, che aggiunge aggravii per i datori di lavoro. «C'è poi un problema culturale nella ritrosia di aziende e lavoratori: le une sono preoccupate di perdere produttività, gli altri di retrocedere a dipendenti di serie B. Il terzo impedimento riguarda il trattamento dei dati: le ditte hanno paura a farli uscire dal perimetro aziendale anche se le tecnologie informatiche permettono una sicurezza sempre maggiore».

### CHI CI PROVA

Ma i sospetti vengono superati da un numero crescente di realtà imprenditoriali che puntano sullo «smart working», il lavoro agile, un'evoluzione del telelavoro che non è più un'esclusiva delle attività ripetitive con postazione fissa e scarsa flessibilità (per esempio i call center o certe mansioni impiegatizie) ma implica creatività, iniziativa e capacità di

operare in autonomia. Abb Italia, Intesa Sanpaolo, Bnl, L'Oréal Italia e Siemens sono le aziende selezionate per lo Smart Working Award 2015 promosso dall'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano. Secondo Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio, il 17% delle grandi imprese ha avviato sperimentazioni di telelavoro e un'impresa su due sta adottando iniziative per creare maggiore elasticità, come flessibilità negli orari di lavoro, revisione dei modelli organizzativi interni, dotazione di strumenti informatici per operare in mobilità.



Qualcuno sta testando anche la filosofia BYOD: «Bring your own device», usa i tuoi dispositivi personali per accedere alle informazioni aziendali e lavorare. Molti contratti aziendali stanno verificando forme di smart working superando le rigidità delle norme in vigore. Barilla, Telecom, Vodafone, Snam, General Motors Powertrain, assicurazioni come Zurich ma anche amministrazioni pubbliche come la regione Lombardia e i comuni di Milano e Torino. La base sono accordi interni sottoscritti dalle parti sociali senza avere il riferimento di una normativa specifica. Lo scorso maggio è stato firmato anche il primo contratto collettivo nazionale che prevede lo smart working: è quello di Federculture, federazione che raggruppa imprese dei servizi per cultura, turismo, sport e tempo libero.

### FIFTY FIFTY

Un numero crescente di impiegati gestisce processi produttivi da remoto, da casa ma anche in movimento. «Non si tratta di nuove figure contrattuali e ancor meno di trasformare i dipendenti in parasubordinati - spiega Dagnino -. È una nuova filosofia di management, un modo diverso di pensare l'organizzazione interna tutta puntata sulla responsabilizzazione. Meno ordini, più autonomia e fiducia. La prestazione si valuta in base a progetti, obiettivi e risultati, non più sulle ore trascorse in azienda».

Lo scoglio è più culturale che normativo, visto che l'accordo europeo del 2002 è comune a tutta l'Ue. I sindacati, a giudizio di Dagnino, non hanno una posizione univoca, alcuni sono sospettosi, altri più aperti. La politica cerca faticosamente di introdurre flessibilità e incentivi con le leggi di stabilità. Al Senato è in discussione un disegno di legge sullo smart working presentato dal governo Renzi che snellisce molti aspetti anche se l'ambito rimane ristretto: il provvedimento prevede al massimo 8 giorni al mese di lavoro a distanza. Niente distacco totale ma un rientro regolare in ufficio. «Prevale l'idea di alternare le sedi di lavoro, non di privilegiarne una - spiega Dagnino -, in ogni caso Adapt considera questo testo un grande passo avanti». Vengono riformulate in modo meno restrittivo anche le parti sul diritto alla disconnessione e gli obblighi dei datori per la sicurezza e l'assicurazione dei telelavoratori. All'estero la situazione è regolamentata in modo meno ingessato. In Gran Bretagna e Olanda, per esempio, è un diritto del lavoratore chiedere di modificare tempi e luoghi di lavoro: significa che l'eventuale rifiuto dev'essere motivato, e se le ragioni non sono adeguate il datore di lavoro potrebbe andare incontro a problemi. Anche in Germania lo smart working è più fluido: nelle grandi realtà produttive vige il regime della co-gestione. Quindi non decide il Parlamento ma il consiglio di fabbrica.

Stefano Filippi