

Lavorare da casa

Stesse regole e diritti per chi opera in ufficio o da fuori Lo prevede un disegno di legge collegato alla Stabilità

Il lavoro agile diventerà legge. Sono già svariate le aziende che lo stanno sperimentando in Italia ma ora lo *smart working* fa un passo in avanti: sarà regolato da 9 articoli contenuti nel disegno di legge collegato alla legge di Stabilità predisposto dal professor Maurizio Del Conte per conto del governo. Agile è definita la prestazione effettuata da lavoratori dipendenti — e non da partite Iva — fuori dei locali aziendali e oggi per 3/4 dei casi vuol dire da casa, anche se crescono le imprese che si collegano con *hub* o *coworking* esterni. I dati ci dicono una cosa importante: non sono solo le donne a usarlo ma siamo al 50% con gli uomini. A differenza del vecchio telelavoro, giudicato poco allettante e alla fine usato solo in alternativa al licenziamento o per decentrare prestazioni «povere», lo *smart working* punta a far crescere la produttività conciliandola con le motivazioni e la flessibilità del dipendente, impiegato o manager. La legge può favorire decisamente il decollo dello *smart working* perché interviene su tutta una serie di materie (diritti, privacy, infortuni e retribuzione) ma al tempo stesso i 9 articoli sono norme-cornice che lasciano spazio alla contrat-

tazione collettiva e individuale. Per ora a usarlo sono prevalentemente aziende di servizi ma un domani le esperienze contamineranno il manifatturiero posto, ad esempio, che la diffusione delle stampanti 3D comporti una disarticolazione del ciclo produttivo stanziale.

La prestazione

Lo scopo del lavoro agile viene definito dall'articolo 1 del ddl («incrementare la produttività e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro») ed è interessante il binomio perché corregge la rigidità e le inefficienze delle grandi organizzazioni. I requisiti sono l'esecuzione della prestazione fuori dai luoghi aziendali anche solo in parte (un giorno a settimana), la possibilità di usare strumenti tec-

nologici per svolgere il lavoro in remoto e l'assenza di una postazione fissa anche fuori dai locali aziendali. Il principio affermato dal ddl è la volontarietà a sua volta regolata da un accordo scritto tra le parti, nel quale siano definiti modalità e utilizzo dei devices tecnologici. L'intesa deve indicare anche le fasce orarie di riposo. Il lavoro agile può essere per un tempo determinato o indeterminato ma si può recedere solo per giusta causa o con un preavviso non inferiore ai 30 giorni.

La retribuzione

Il trattamento economico e normativo non deve essere inferiore a quello degli altri addetti che operano in azienda. I controlli del datore di lavoro devono restare nell'ambito dell'ac-

cordo individuale o nel rispetto della legge sui controlli a distanza. Gli articoli 6 e 7 regolano la sicurezza e gli infortuni. Grazie a un accordo con l'Inal il ddl copre sia gli infortuni occorsi lavorando fuori azienda sia quelli avvenuti durante il normale percorso di andata e ri-



La parola

SMART WORKING

Il lavoro agile o *smart working* diventerà legge. È definita agile la prestazione effettuata da lavoratori dipendenti — escluse, dunque, le partite Iva — fuori dei locali aziendali: nella sostanza la casa o gli spazi di *coworking*.

torno dal luogo di abitazione al *coworking* (per esempio).

Gli incentivi fiscali

Saranno riconosciuti anche gli incentivi fiscali e contributivi che la Stabilità prevede per la contrattazione di secondo livello. I contratti collettivi possono integrare le norme di legge. Secondo Elisabetta Caldera, direttore risorse umane di Vodafone Italia, «il ddl è un passo avanti nell'era del digitale, riempie un vuoto normativo e apre la strada a una visione dell'organizzazione del lavoro centrata sul risultato e non sulla presenza». Vodafone Italia è al primo posto tra le aziende che già usano lo *smart working*: per un giorno a settimana sono stati coinvolti nel 2014 2.300 dipendenti. A giudizio di Arianna Visentini, presidente di Variazioni (consulenza per il welfare) il ddl migliora i testi circolati in passato, «non pone vincoli di numero, riduce al minimo procedure e burocrazia, tutela la volontarietà e parla di incentivi alla produttività». Bisognerà solo vedere se molte piccole aziende che stipulavano informalmente degli accordi saranno pronte a recepire gli obblighi di legge.

Dario Di Vico

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Sul Corriere.it

Sul blog del corriere.it, «La nuvola del lavoro», le storie di chi ha preferito lo «*smart working*» all'ufficio