PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 4112 di martedì 31 ottobre 2017

Smartworking: normativa, sicurezza, svantaggi e retribuzione

Lo smartworking può essere una soluzione per il benessere del lavoratore a tutte le eta?? Un intervento si sofferma sulle caratteristiche del lavoro agile, sulla normativa vigente, sulla retribuzione e su vantaggi e svantaggi per il lavoratore.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[USB073] ?#>

Milano, 31 Ott ? In Italia è stata approvata nel 2017 una nuova legge, la Legge n. 81 del 22 maggio 2017 recante "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*", che disciplina non solo il lavoro autonomo non imprenditoriale ma anche il cosiddetto "**smartworking**" o "lavoro agile", una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che ha lo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Tuttavia questa modalità lavorativa, che permette al lavoratore di ottimizzare i tempi e i costi della propria prestazione conciliandola con esigenze dettate dall'età o da contingenze familiari e all'azienda di risparmiare sull'utilizzo degli ambienti di lavoro, non è scevra anche di svantaggi e di rischi.

E se l'attuale campagna dell'agenzia europea EU OSHA auspica il **benessere del lavoratore a tutte le età**, il "lavoro agile" potrebbe rispondere a questa esigenza?

Per rispondere a questa domanda e approfondire il tema dello smartworking nel nostro paese, con particolare riferimento alla Lombardia, si è tenuto a Milano il 4 ottobre 2017, il seminario "**Smartworking: una soluzione per il benessere del lavoratore a tutte le eta??**", organizzato da Fast (Federazione delle Associazioni Scientifiche e Tecniche) in quanto partner della rete Enterprise Europe Network, una rete europea a supporto delle imprese, in particolare PMI.

Una raccolta dei principali temi che riguardano lo smartworking si può ricavare dall'intervento introduttivo e di saluto di **Giancarlo Bianchi**, presidente della Consulta Interassociativa CIIP che ha partecipato all'organizzazione del seminario.

Nell'intervento si ricorda che con la Legge 22 maggio 2017, n. 81 cambia la disciplina del lavoro agile.

Ad esempio viene chiarito il significato di smart working (o **smartworking**) vale a dire ("per differenziarlo dal telelavoro") una prestazione resa in **modalità "agile"** che avviene '*in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e*

dalla contrattazione collettiva'.

Inoltre si indica che il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile "ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda".

Viene poi presentata una interessante **comparazione tra telelavoro e smartworking**.

Queste le caratteristiche del **telelavoro**:

- " lavoro da remoto;

- postazione di lavoro fissa;

- comunicazione con i colleghi principalmente per telefono;

- collaborazione per email;

- attività di lavoro in orario di ufficio;

- lavoro misurato a tempo".

Queste invece le caratteristiche dello **smartworking**;

- "lavoro in ufficio e da remoto;

- postazione di lavoro mobile;

- comunicazione in tempo reale tramite chat, videochiamata, video conferenza, condivisione desktop, telefono;

- collaborazione per email, strumenti di *collaboration* di gruppo, strumenti di tipo Social;

- attività di lavoro in qualsiasi orario;

- lavoro per obiettivi raggiunti nei tempi previsti".

Parlando dello smartworking, l'intervento ne elenca i **vantaggi**:

- "aumento dell'efficienza. non dover andare in ufficio significa ridurre i tempi morti, più elasticità e libertà nella gestione del proprio tempo;

- riduzione dello stress, soprattutto di quello derivante dal traffico sulle strade o dai ritardi dei mezzi di trasporto pubblici;

- flessibilità in termini di luogo, orario e strumenti utilizzati per il proprio lavoro".

Questi invece gli **svantaggi** del lavorare da casa:

- "non avere un confronto e rapporto diretto con i propri colleghi;

- esclusione dalle dinamiche aziendali e dalle possibilità di carriera;

- non riuscire a porre più un limite tra lavoro e vita privata;

- posizione di lavoro non adeguata".

E sono presentati anche gli aspetti da tenere in considerazione per **ridurre al minimo gli svantaggi**.

Ne riprendiamo alcuni:

- "equilibrio tra giornate da trascorrere in ufficio ed a casa". In questo senso è bene che lo smartworking "non si trasformi in 'telelavoro' svolto sempre in remoto";

- "focus sulle persone;

- *change management*;

- coinvolgimento;

- risultati in evidenza;

- fornitura di strumenti informatici adeguati".

Tuttavia si segnala che questo nuovo modello di inserimento occupazionale "non è consono ad ogni genere di mansione, ma solo a quelle che non richiedano l'uso di strumentazioni particolari in dotazione dell'azienda".

L'intervento propone anche un breve **focus sulla retribuzione**.

Abbiamo già visto che, per quanto riguarda la retribuzione, la legge "stabilisce che non debbano esserci differenze, in busta paga, fra lavoro subordinato e smart working, ma che l'entità del compenso debba essere definita piuttosto dal tipo di mansioni assegnate".

Tuttavia è probabile che il lavoratore "agile" lavori, di fatto, "molte più ore rispetto al lavoratore interno, ricevendo in cambio lo stesso stipendio. Inoltre, pur essendo previsti, anche per il lavoro agile, una serie di incentivi legati alla produttività, risulta difficile quantificare, e dunque retribuire, eventuali ore di straordinario".

L'intervento introduttivo di Giancarlo Bianchi, che vi invitiamo a visionare integralmente, si conclude con alcuni dati tratti dall'Osservatorio Smart Working della School of Management del Politecnico di Milano. Dati che, ad esempio, indicano che gli "**smart worker**" sono passati dal 5% del 2013 al 7% del 2016. E, sempre con riferimento al 2016, si stimano 250.000 "smart worker" nel nostro paese.

Segnaliamo, infine, che nelle slide, a proposito di competenze "trasversali", sono riportate alcune "*smart soft skill*" dei

lavoratori.

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

" Intervento di Giancarlo Bianchi", intervento tratto dal convegno "Smartworking: una soluzione per il benessere del lavoratore a tutte le eta??" (formato PDF, 0.97 MB).

Scarica la normativa di riferimento:

Legge 22 maggio 2017, n. 81 - Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it