

Lo smart working tra opportunità ed insidie

Lo smart working (o lavoro agile), già introdotto con la legge 81/2017, costituisce una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato - diversa dal cosiddetto telelavoro - stabilita con un accordo tra datore e dipendente, che non prevede vincoli di orario o di luogo di lavoro, e presume invece la possibilità di usare strumenti tecnologici per l'attività lavorativa. È un approccio che denota quindi un profondo cambiamento culturale, una revisione radicale del modello organizzativo dell'azienda e il ripensamento delle modalità che caratterizzano il lavoro non solo fuori ma anche all'interno dell'azienda stessa. Ciò si ripercuote anche sull'organizzazione degli spazi, che devono essere ripensati e sempre più ispirati ai principi di flessibilità, virtualizzazione e collaborazione tra le persone.

Come riportato in premessa, lo smart working non è il telelavoro. Spesso si tende a fare confusione e a sovrapporre queste due modalità di gestione del rapporto lavorativo, ma la differenza è sostanziale. Ai sensi della legge n. 191 del 1998 che all'art. 1 comma 1, allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane: *“Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza. A tal fine, possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.”*

Le concrete modalità attuative sono poi state dettate dal D.P.R. n. 70 del 1999 *“Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191”*. Il telelavoro viene definito come quella forma di lavoro svolto a distanza, ovvero al di fuori dell'azienda e degli altri luoghi in cui tradizionalmente viene prestata l'attività lavorativa ma, al contempo, funzionalmente e strutturalmente collegato ad essa grazie all'ausilio di strumenti di comunicazione informatici e telematici. Vengono stabilite linee guida su uso della postazione, modalità di connessione e di autenticazione ai sistemi, comunicazioni tra uffici e, dove previsto, utilizzo della firma digitale. In altre parole, il telelavoro prevede lo spostamento (in tutto o in parte) della sede di lavoro dai locali aziendali ad altra sede (tradizionalmente l'abitazione del lavoratore), ma il dipendente è vincolato, comunque, a lavorare da una postazione fissa e prestabilita, con gli stessi limiti di orario che avrebbe in ufficio. Il carico di lavoro, gli oneri e i tempi della prestazione, insomma, devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori che svolgono la prestazione all'interno del posto di lavoro.

Al contrario, lo smart working prevede che la prestazione lavorativa venga eseguita in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, ma senza stabilire una postazione fissa. Non ci sono vincoli di spazio e tempo, l'unico vincolo sono i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. Si può lavorare da qualsiasi luogo (dentro e fuori l'azienda), non si timbra un cartellino, non si fanno pause in orari predefiniti. L'azienda e il dipendente ridefiniscono in maniera flessibile le modalità di lavoro, quello su cui ci si focalizza è il raggiungimento di obiettivi e risultati.

Nelle ultime settimane, con il lockdown scattato con l'epidemia di Covid-19, si stima che siano stati circa 8 milioni gli italiani che hanno lavorato da casa o comunque da remoto. Lo rivela una indagine sullo smart working promossa dalla Cgil e dalla Fondazione Di Vittorio, secondo cui, prima dell'epidemia, erano circa 500 mila le persone che lavoravano in questa modalità.

Il decreto Rilancio prevede che fino al 31 luglio, data che segna (per ora) la fine dello stato di emergenza legata al Covid-19, i lavoratori dipendenti di aziende private con almeno un figlio entro i 14 anni avranno diritto al lavoro agile anche senza gli accordi individuali previsti dalla legge 81/2017, purché questa modalità sia compatibile con le caratteristiche della loro prestazione.

Le mansioni svolte nell'ordinarietà aziendale, a parità di condizioni, consentono senza dubbio di ridurre le distanze, dialogare e socializzare: tutto ciò è importante per star bene, per stimolare la creatività e per produrre idee anche sul luogo di lavoro. Ma allo stesso tempo, lavorare a distanza, con le giuste modalità, può generare effetti positivi come:

- Più tempo per il lavoro, ma anche per se stessi;
- Contenimento di spese accessorie come ad esempio: benzina, biglietti mezzi pubblici, parcheggio, ecc;
- Dimezzamento sull'impatto ambientale.

Tra i rischi, si riscontrano soprattutto:

- Diminuzione del contatto reale con le persone;
- Solitudine durante l'orario di lavoro;
- Bassa interazione con il Team di lavoro;
- Crescita dei fattori di distrazione;
- Mancanza di separazione tra ambiente lavorativo e ambiente domestico.

Alla luce di ciò, per dare dignità allo smart working anche al di fuori dall'emergenza mancherebbero ancora alcuni tasselli. Uno di questi è senz'altro una normativa al passo dei tempi. Ovvero: regole chiare per i lavoratori e per le aziende, che portino a contratti dove si dettaglia ogni aspetto di questa nuova modalità. Dagli strumenti alla sicurezza delle connessioni al rispetto per la privacy, dagli obblighi alle garanzie, dalla reperibilità al diritto alla disconnessione, evitando tra l'altro che lo smart working si trasformi in una commistione tra impegni privati e impegni di lavoro senza limiti di orario.

Andrea Marcello