

A&F Rapporti Imprese

Le norme

Lavoro agile, stare a casa non basta

SIBILLA DI PALMA

Ricerche ed esperti sottolineano che il vero smart working è quello del modello statunitense che, oltre a "liberalizzare" sede e orari, si basa sulla determinazione degli obiettivi e dei tempi per raggiungerli. Rotondi: "Servono regole nuove"

Di recente il governo indonesiano ha offerto un visto quinquennale che permette agli smart worker stranieri di vivere nel Paese senza che i loro redditi siano tassati. L'obiettivo è attrarre migliaia di nomadi digitali, spesso dipendenti di multinazionali globali, che vedono nelle spiagge e nel mare dell'Indonesia una destinazione ideale dove poter lavorare senza stress. Un'iniziativa impensabile fino a qualche anno fa, ma che oggi non stupisce dopo che la pandemia ha portato a una diffusione massiva del lavoro agile a livello globale.

Complice in Italia anche la normativa favorevole che ha ulteriormente esteso fino al prossimo 31 agosto il termine per lo smart working semplificato in cui il datore può ricorrere a questa formula senza necessità di accordi individuali. Un report elaborato da Confesercenti, dal titolo "Cambia il lavoro, cambiano le città", stima che attualmente ci siano nella Penisola circa 4,5 milioni di lavoratori in regime di smart working, principalmente dipendenti privati. Secondo il report, inoltre, in futuro il lavoro agile potrebbe arrivare a coinvolgere 6,2 milioni di persone. Mentre secondo uno studio condotto dall'osservatorio economico di Asseprim (la Federazione nazionale Commercio dei servizi professionali per le imprese) insieme a Format

Research, un'impresa su due, tra quelle che hanno iniziato a utilizzare lo smart working durante la crisi sanitaria, ha continuato a usufruirne anche dopo l'emergenza. Una realtà dunque in forte crescita, anche se, più che di lavoro agile, in Italia si dovrebbe parlare di home working.

Ne è convinto Francesco Rotondi, founder di LabLaw, studio legale specializzato in diritto del lavoro, secondo il quale «nel nostro Paese il vero concetto di smart working non è stato ancora pienamente capito. Con la pandemia, per ragioni di tenuta della salute pubblica, molte imprese hanno infatti permesso ai propri dipendenti di lavorare da casa, anche per i vantaggi che questa soluzione comporta». Ad esempio, «con la riduzione del personale in presenza le aziende possono risparmiare in termini di affitto dei locali e di consumi di energia». Tra i benefici ci sono anche dipendenti più motivati e produttivi, considerato che il lavoro da remoto implica meno stress per gli spostamenti e offre maggiore flessibilità in termini di tempo. «A questo non è però fin qui corrisposto anche un cambiamento dei processi organizzativi e soprattutto di ti-

po culturale. Occorre superare le logiche tipiche del lavoro subordinato in cui si viene pagati a fine mese se si è lavorato per un certo numero di ore funzionali allo svolgimento delle proprie mansioni».

Il vero lavoro agile, prosegue Rotondi «è invece quello applicato attualmente negli Stati Uniti, un modello al limite tra l'autonomia e la subordinazione. Questo significa poter svolgere i propri compiti dal luogo che si preferisce e per un tempo diverso dalle classiche otto ore, lavorando per obiettivi». Anche nel nostro Paese, però, vanno delineandosi nuove istanze da parte dei lavoratori, specie dei più giovani, che oggi sono interessati in primo luogo a una migliore conciliazione tra vita privata e lavorativa.

«È in atto un'evoluzione sociale che richiede anche una riformulazione normativa», osserva Rotondi. Secondo il quale, occorre dunque

ripensare il contratto di lavoro subordinato, che oggi ruota attorno ad alcuni elementi fissi come la sede e l'orario di lavoro, le mansioni e la qualifica. «Come avviene oggi in America, ci si potrebbe muovere dunque verso un modello di contratto che prevede una retribuzione di base minima e una parte variabile legata ai risultati, facendo venir meno gli obblighi legati al luogo in cui lavorare e al tempo, oltre che il controllo sociale da parte del datore di lavoro».

Proprio quest'ultimo aspetto resta un tema scottante, considerato che, secondo una ricerca della società di consulenza Gartner, con il modello di lavoro ibrido il numero di grandi aziende che a livello globale utilizza strumenti per tracciare i propri dipendenti, è raddoppiato dall'inizio della pandemia al 60%, quota che dovrebbe salire al 70% entro i prossimi tre anni. Un problema, conclude Rotondi, che «potrà essere aggirato con una nuova normativa che vada a disciplinare anche questi aspetti e soprattutto incentivando un cambio culturale anche tra i manager, che non li porti più a guardare al futuro con gli occhiali del passato».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Focus

I CONTRATTI DI LAVORO

Ne viene auspicata l'evoluzione verso un modello che preveda una retribuzione di base minima e una parte variabile legata ai risultati, facendo venir meno gli obblighi legati al luogo in cui lavorare e al tempo, oltre che il controllo sociale da parte del datore di lavoro. In questo modo si crea un rapporto che è una via di mezzo tra il lavoro subordinato e il lavoro autonomo, che pone al centro il raggiungimento degli obiettivi e non le modalità di prestazione dell'attività lavorativa



Francesco Rotondi
founder
LabLaw

In numeri

4,5

MILIONI

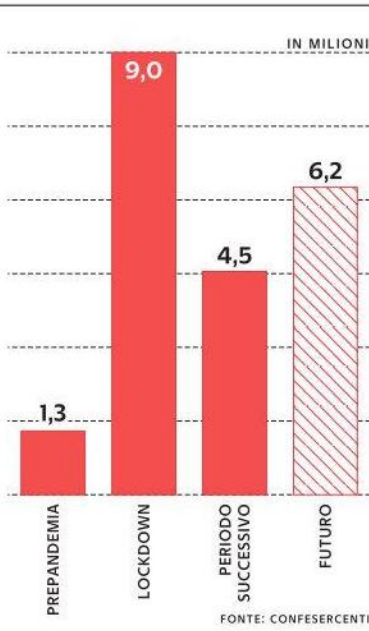
I lavoratori oggi in smart working in Italia secondo una ricerca di Confesercenti. In base al report, potrebbero salire a 6,2 milioni



Inumeri



**LA CRESCITA
DEI LAVORATORI IN SMART WORKING**



1 Non basta essere autorizzati a lavorare da casa perché si realizzi in modo compiuto lo smart working



1