



la Repubblica  
**AFFARI & FINANZA**

la Repubblica | Mobile | Facebook | Twitter | Google +

**ES** LE INCHIESTE | **LE** Espresso | Network

**R.it** | **ECONOMIA & Finanza** con Bloomberg®

RICERCA TITOLO

CERCA

Home | Finanza con Bloomberg | Calcolatori | Finanza Personale | **AFFARI&FINANZA** | Osserva Italia | UTENTI REGISTRATI | Listino | Portafoglio

**Vodafone Super ADSL** a 25€/mese + chiamate illimitate verso tutti i fissi **Scopri >**

Sei in: Repubblica > Economia > Affari e finanza > "Smart working", con le nuove ...

Stampa Mail

LAVOROEPROFESSI

0

Tweet 3

Consiglia 6

## “Smart working”, con le nuove norme un salto di qualità

IL GOVERNO PUNTA A FARE UN PASSO IN AVANTI ATTRAVERSO UN COLLEGATO AL DDL STABILITÀ PER DISCIPLINARE LE PRESTAZIONI DEI LAVORATORI DIPENDENTI FUORI AZIENDA. IL PARERE DEI MANAGER

Luigi Dell'Olio



L' introduzione ormai prossima di una normativa ad hoc sullo smart working trova un'approvazione generalizzata da parte degli addetti ai lavori. Anche se la sensazione è che non siano sufficienti le norme per adeguare il modo di lavorare ai tempi che corrono. Il concetto di lavoro flessibile ha fatto il suo ingresso nella normativa italiana nel 2008, con l'introduzione della detassazione del salario di produttività. Una misura non strutturale, che ripropone ogni anno la possibilità di uno sgravio fiscale sui bonus erogati ai lavoratori attraverso un fondo stabilito con la legge di Stabilità. Questa volta il Governo punta a fare un passo in avanti attraverso un collegato al ddl Stabilità per disciplinare le prestazioni dei lavoratori dipendenti fuori azienda, indicando i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza. “La scelta di legare retribuzione di produttività e welfare aziendale, concedendo sgravi utili a una loro diffusione, è estremamente positiva”, commenta Guido Carella, presidente Manageritalia. Il quale contesta tuttavia l'applicabilità del beneficio alle sole retribuzioni fino a 50mila euro lorde. “Resta comunque l'importanza di uno strumento che aiuta a definire modalità di lavoro smart, capaci di assicurare più produttività e benessere”. In questa direzione si muove un programma lanciato dall'associazione, “Cambia Il Lavoro con Produttività

& Benessere”, che si propone come un movimento indirizzato a coinvolgere tutti gli italiani nei cambiamenti del mondo del lavoro. “Finora si è molto discusso di lavoro agile, ma con poche applicazioni concrete per la mancanza di un quadro legislativo in merito”, sottolinea Giulietta Bergamaschi, avvocato del lavoro e partner di Lexellent. “Lo smart working non può essere assimilato al telelavoro in quanto la sua caratteristica principale non è il semplice svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede aziendale, ma la determinazione dello svolgimento della prestazione stessa in base a obiettivi o risultati predeterminati, nell'ambito di un progetto svincolato da orari”. Fatta questa premessa, quando all'azienda conviene introdurre la soluzione flessibile tramite accordi generalistici e quando con il singolo lavoratore? Per l'esperta, la prima soluzione “è preferibile per prestazioni più standardizzate (esempio tipico la tentata vendita verso un indirizzario fornito dall'azienda stessa)”, mentre la seconda quando l'oggetto è “un

progetto con una più elevata componente intellettuale o aspetti di creatività o responsabilità personale più sviluppati. Per esempio la ristrutturazione della gestione di un ufficio o di processi di lavoro interni”, aggiunge l’avvocato. Accoglie con entusiasmo la normativa in arrivo Clelia Brandonisio, responsabile risorse umane di Mattel Italy: “Le premesse sono incoraggianti, dato che il riferimento alla prestazione agile sottolinea l’importanza del risultato più che la mera presenza fisica”. Per Brandonisio, in questo modo “si risponde a un effettivo bisogno delle persone e delle organizzazioni. Per quanto ci riguarda”, ricorda, “da anni abbiamo introdotto orario flessibile, venerdì pomeriggio libero, assenze per malattia senza bisogno di certificato medico e altre iniziative che vanno nella direzione di conciliare gli ambiti vita-lavoro”. Quanto è diffusa questa modalità operativa in Italia? Secondo l’Osservatorio ad hoc istituito dalla School of Management del Politecnico di Milano, quest’anno il 17% delle grandi imprese sta realizzando progetti di smart working (mentre tra le Pmi non si va al di là di un modesto 5%), più del doppio rispetto all’8% rilevato nel 2014 e un’impresa su due ha adottato iniziative tese a creare maggiore flessibilità, come policy su orari e spazi di lavoro, dotazione tecnologica a supporto o interventi sugli stili di leadership. “Il lavoro agile sta prendendo piede anche da noi, con un effetto positivo su persone, aziende e società, soprattutto grazie all’opportunità di ripensare stili manageriali e modalità di gestione ormai superati”, commenta Mariano Corso, responsabile scientifico dell’Osservatorio. Secondo il quale occorre però evitare “l’errore di farsi trascinare dall’effetto moda, introducendo un cambiamento solo superficiale, senza cogliere l’opportunità di ripensare cultura e modelli organizzativi”.

(02 novembre 2015)

© RIPRODUZIONE RISERVATA