

NUOVE PROSPETTIVE- 16 MAGGIO 2017 ORE 06:00

## Smart working: vantaggi e benefici per le aziende

*Deborah Di Rosa - Consulente del lavoro in Ragusa*

La disciplina volta a regolare, anche nel nostro Paese, l'applicazione del lavoro agile o smart working, quale forma flessibile di organizzazione del rapporto di lavoro subordinato richiede un approccio nuovo, non applicabile a tutte le mansioni svolte in azienda, ma di sicuro impatto in termini di efficienza e sostenibilità dell'impegno lavorativo, connesso ad una revisione del concetto di luogo e di orario di lavoro. Quali sono i benefici e le tutele previste per questa nuova categoria di lavoratori dipendenti? E quali i benefici per le aziende che decideranno di sperimentare questo nuovo strumento?

Lo smart working o lavoro agile presenta un approccio organizzativo nuovo, anche se già diffuso in altri Paesi dell'UE, che ha l'obiettivo di combinare flessibilità, autonomia e collaborazione nell'ambito di un **rapporto di lavoro subordinato**, attraverso l'impiego delle **nuove tecnologie** e di strumenti utili a creare **ambienti lavorativi** fluidi e diffusi.

### Luogo di lavoro "dematerializzato"

Con lo smart working il concetto di luogo di lavoro **perde il ruolo di centralità** che sino ad oggi lo ha caratterizzato, per lasciare il posto al lavoratore in quanto soggetto la cui competenza, creatività e la capacità di auto-organizzarsi può fare la differenza in termini di rendimento e competitività.

Il lavoro agile è, quindi, una modalità di lavoro applicabile sia ad un **contratto a tempo indeterminato** che a **termine**, determinato attraverso un **accordo volontario** tra le parti stipulato in **forma scritta**, ai fini della prova, dal quale si può recedere nei termini fissati dalla legge e dalla contrattazione.

### Le modalità di attuazione

La realizzazione di un contratto di lavoro agile comporta la concreta necessità di riprogettare le modalità di **organizzazione del lavoro**, ponendo al centro la persona con i propri bisogni e le proprie potenzialità. Tre i punti cardini di questo processo:

- 1) **bricks**, ovvero la rideterminazione del layout fisico degli spazi di lavoro, che non coincidono più con l'ufficio o lo stabilimento produttivo del datore di lavoro;
- 2) **bits**, ossia la capacità di sfruttare le potenzialità delle tecnologie digitali per il definire un vero e proprio spazio virtuale di lavoro;
- 3) **behaviours**, in termini di stili di lavoro e policy organizzative, cultura del *top management* e comportamenti delle persone.

Lo smart working si caratterizza dunque per una:

- a) **flessibilità spaziale**, in quanto come, riportato all'art. 15 del testo di legge "la prestazione viene eseguita, in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, **senza postazione fissa**";
- b) **flessibilità oraria** il legislatore ha stabilito che la prestazione deve essere svolta "entro i

soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

## I principali vantaggi per il datore di lavoro

Tra i principali vantaggi connessi all'impiego di questa nuova modalità organizzativa del lavoro dipendente, rientra di certi la possibilità di accrescere la **produttività dei lavoratori**: alcuni studi condotti negli ultimi anni hanno dimostrato che si potrebbe arrivare ad un incremento del 20%, proprio a seguito della maggiore realizzazione personale e della maggiore serenità di cui può godere il lavoratore agile. Sempre in termini economici, un beneficio per l'azienda può derivare anche dalla **riduzione dei costi di gestione degli spazi di lavoro**, inteso in termini di utenze, pulizia, attrezzatura e servizi vari, che si traduce in un risparmio che va dal 20% al 30%. Attraverso degli studi condotti nei Paesi che hanno già sviluppato forme di smart-working, si è potuta osservare altresì la **riduzione del tasso di assenteismo dei lavoratori**, quale benefit derivante della flessibilità lavorativa che consente al lavoratore di ottimizzare la gestione degli equilibri personali e familiari.

## I vantaggi per il lavoratore

Notevoli anche i benefici afferenti direttamente i lavoratori, che possono **ottimizzare i tempi** di lavoro, non dovendo più affrontare più o meno lunghi spostamenti da casa al luogo di lavoro, conseguendo inoltre un risparmio sui costi connessi a tale trasferimento quotidiano.

Ma quello che fa la differenza è soprattutto il più alto livello di **soddisfazione e motivazione** che si ottiene bilanciando vita e lavoro e superando le classiche strutture gerarchiche del rapporto di lavoro tradizionale: il risultato è una migliore realizzazione personale e una più bilanciata gestione anche dei carichi di cura genitoriali e delle attività domestiche e personali.

Migliore pianificazione delle giornate lavorative, maggiore concentrazione e minore necessità di abbandonare il posto di lavoro: questi i tre plus principali che sembrano fare dello smart working un modello organizzativo moderno ed efficiente.

Il **Jobs Act** prevede poi espressamente che siano riconosciuti ai lavoratori agili gli **incentivi di carattere fiscale e contributivo** previsti per la generalità dei lavoratori subordinati.

Sempre in termini di parità di diritti, si dispone che il **trattamento economico** e normativo per la prestazione di lavoro agile debba essere non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali.

Parallelamente deve essere garantito agli *smart workers* il diritto alla **formazione permanente** e alla **certificazione delle competenze**.

Sempre a tutela dei lavoratori, la legge prevede anche il **diritto alla disconnessione**: l'accordo di lavoro agile deve individuare i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Riassumendo ...

## Benefici connessi allo smart working

Azienda	Lavoratore
Maggior rendimento	Ottimizzazione di tempi e costi connessi alla prestazione
Minori costi di gestione spazi di	Maggiore realizzazione

lavoro

---

Minore assenteismo

Migliore conciliazione tempi di vita e lavoro

---

 Wolters Kluwer

Copyright © - Riproduzione riservata