

I VANTAGGI PER IMPRESE E LAVORATORI SMART WORKING

Di Raimondo: leggi analogiche,
che mal si conciliano con
il cambiamento di paradigma

di **Francesco Nicodemo** II & III

ESSERE SMART

WORKER

di **Francesco Nicodemo**

Recentemente il presidente dell'Inps Pasquale Tridico ha rilanciato il tema della riduzione dell'orario di lavoro come fattore per la crescita di nuova occupazione. La risposta migliore, come spesso accade ultimamente, è stata quella di Marco Bentivogli, segretario generale FIM Cisl, che in un'intervista al Corriere della Sera ha detto: «Bisogna prendere in mano la bandiera della libertà d'orario. L'uso delle nuove tecnologie e dello smart working, cioè la possibilità di lavorare anche lontano dall'azienda o dall'ufficio e dai suoi rigidi orari, può ridurre le ore lavorate a parità di salario, aumentando allo stesso tempo la produttività. Ed è proprio questo aumento di produttività, non il taglio per legge delle ore lavorate, che può creare le condizioni per fare nuove assunzioni e aumentare così l'occupazione».

Proprio lo smart working è stato il tema di un interessante seminario organizzato a Roma dalla Fondazione Ottimisti&Razionali, a due anni dall'entrata in vigore della legge sul lavoro agile. Tra i relatori del workshop [Laura Di Raimondo](#), direttrice di Asstel-[Assotelecomunicazioni](#) - il settore impen-



ditoriale probabilmente all'avanguardia sullo smart working - ha ricordato che circa il 70% del personale impiegato nelle telecomunicazioni opera già oggi nel modello del lavoro agile. Un modello lavorativo che è molto di più del telelavoro perché riguarda complessivamente il cambiamento dell'organizzazione del workflow basata sul principio di responsabilizzazione agli obiettivi e ai risultati.

«Lavorare in team non è più una caratteristica analogica — ha detto Di Raimondo — mentre spesso le leggi che ci portiamo dietro sono analogiche, fatte di obblighi e paletti rigidi, che mal si conciliano con il cambiamento di paradigma a cui assistiamo nella sfera occupazionale. Se parliamo della riduzione strutturale del lavoro, chi fa il mio mestiere lo ha già anticipato da due anni. Piuttosto sul diritto alla disconnessione, bisogna fermarsi a ragionare e dire che si sono dei limiti da rispettare».

Un altro intervento molto apprezzato è stato quello di Arianna Visentini, CEO di Variazioni, azienda specializzata in consulenza alle imprese nel campo dello smart working. Nella sua esperienza il vero ostacolo non è di natura tecnologica o strumentale, ma di tipo culturale. «Governare questa complessità — ha detto Visentini — non è semplice, eppure abbiamo dati significativi sui benefici dello smart working. Su 8000 lavoratori presi in esame in 6 mesi, si risparmiano 95 minuti, 637 euro e 250 km in viaggi. Un taglio netto anche per l'emissione di CO₂ che certificano come lo smart working sia una misura che migliora in maniera trasversale l'impatto dell'ecosistema lavorativo».

L'intervento conclusivo è spettato a Marco Leonardi, professore di Economia politica all'Università degli Studi di Milano, già consigliere economico a Palazzo Chigi per i governi Renzi e Gentiloni. Proprio su questa sua esperienza ha scritto un recentissimo saggio dal nome molto esplicativo «Le riforme dimezzate», edito dall'Università Bocconi. Per Leonardi «lo smartworking riguarda innanzitutto la formazione e l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro».

Perciò il lavoro agile sarà popolare solo se riuscirà a conciliare il salario fisso e la libertà dei tempi di lavoro. «A fronte dei 3 milioni i lavoratori coperti da contratti aziendali e territoriali — ha detto Leonardi — gli smartworkers saranno al massimo 100 mila, un numero ancora troppo basso. Ma questi numeri riguardano per lo più le grandi aziende del Nord. E in questo io vedo un rischio molto grande». Quando parliamo di smart working, come ha detto Maurizio Del Conte ex presidente Anpal e anch'egli relatore del workshop, serve allora riconoscere che il rapporto di lavoro organizzato va difeso, ma non certamente il vecchio modello subordinato. C'è invece bisogno di un quadro sistemico e inclusivo, dove inclusivo vuol dire che il lavoro classico evolve e si porta dietro le tutele.

E magari riprendendo le considerazioni di Bentivogli sulla libertà di orario, si incomincerà a discutere del free working e non solo dello smart working.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'INCHIESTA

Il presidente Inps Tridico lancia il tema della riduzione dell'orario
Ma c'è chi chiede nuovi modelli. Cosa è accaduto a due anni dall'entrata
in vigore della legge sul lavoro agile? **Laura Di Raimondo**, direttrice di **Asstel-
Assotelecomunicazioni**, ricorda che circa il 70% del personale impiegato
nelle telecomunicazioni opera già con questo strumento



Laura Di Raimondo
Direttrice Asstel
Assotelecomunicazioni

**Laura Di Raimondo**

«Lavorare in team non è più una caratteristica analogica mentre spesso le leggi che ci portiamo dietro sono analogiche, fatte di obblighi e paletti rigidi, che mal si conciliano con il cambiamento di paradigma»

**Arianna Visentini**

«Governare questa complessità non è semplice, eppure abbiamo dati significativi sui benefici dello smart working. Su 8000 lavoratori, si risparmiano 95 minuti, 637 euro e 250 km in viaggi»

**Marco Leonardi**

«Lo smartworking riguarda innanzitutto la formazione e l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro. Perciò il lavoro agile sarà popolare solo se riuscirà a conciliare il salario fisso e la libertà dei tempi»

**Marco Bentivogli**

«Bisogna prendere in mano la bandiera della libertà d'orario. L'uso delle nuove tecnologie e dello smart working, cioè la possibilità di lavorare anche lontano dall'azienda o dall'ufficio»
