



Al debutto presso Ced, Ict e professioni digitali

Il lavoro cambia

Prende piede lo smart working



DI ANNA TAURO

La tecnologia e la digitalizzazione stanno rivoluzionando il modo di lavorare, l'organizzazione nel suo insieme e gli spazi fisici e logici dell'azienda. E il cambiamento è così evidente che il lavoro da remoto, che consente a ogni individuo di accedere in maniera univoca alle informazioni, indipendentemente dal luogo, dal momento o dal dispositivo utilizzato, ha già preso il posto del lavoro tradizionalmente associato all'idea della postazione fisica. Assoced, Lait e Ugl Terziario consapevoli del cambiamento tecnologico all'origine dei nuovi processi produttivi e occupazionali hanno convenuto sull'urgenza di sviluppare, attraverso il recente rinnovo del Ccnl per i dipendenti di Centri elaborazione dati (Ced), imprese Ict, professioni digitali ed Stp, un percorso normativo che tenga conto della innovazione delle tecnologie informatiche e della loro diffusione in ambito aziendale, adottando modelli di lavoro in grado di garantire flessibilità di luogo e di orario e promuovendo la responsabilizzazione sui risultati. Hanno quindi individuato nello smart-working la misura innovativa capace di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro, attraverso leve di flessibilità legate al luogo e al tempo di svolgimento della prestazione lavorativa. In Italia si contano oggi 480 mila smart worker, ed il 12,6% degli occupati potrebbero essere interessati da questa tipologia lavorativa: numeri in aumento del 20% rispetto al 2017 e con ampi spazi di crescita, quando sul fronte datoriale verranno compresi a pieno gli aspetti positivi del lavoro smart. Nel 2022, il 65% della forza lavoro europea, e quindi 123 milioni di individui, sarà composta da mobile worker, mentre in Italia i professionisti che opereranno in mobilità saranno 10 milioni: sono le prime evidenze emerse dalla ricerca dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano. Ma quanto questa evoluzione del lavoro è realmente compresa dalle aziende italiane? Luca Malcotti, segretario nazionale dell'Ugl Terziario, è dell'idea che «essere «smart» non significa semplicemente lavorare uno o due giorni a settimana da casa, perché lo smart working è mol-

to di più: è un nuovo approccio al tradizionale modo di lavorare e di collaborare all'interno di un'organizzazione. Mettendo il lavoratore al centro dell'organizzazione lo si rende più autonomo e responsabile anche riguardo la possibilità di scegliere il luogo, gli orari e gli strumenti con cui svolgere le proprie mansioni. E presuppone significativi cambiamenti. Finché i manager non comprenderanno la vera essenza del lavoro agile, questo nuovo modello di lavoro troverà difficoltà a diffondersi. L'ostacolo principale sta nel fatto che prevale ancora l'idea di voler controllare il dipendente, di tenerlo ancorato alla sedia come se la sua produttività fosse direttamente proporzionale alle ore di lavoro passate di fronte allo schermo». Per consentire il compimento di questa evoluzione culturale, che abbraccia il concetto sempre più attrattivo di personalizzazione, flessibilità, fiducia e partecipazione, dal 1° gennaio 2019 anche i dipendenti di Centri elaborazione dati (Ced), imprese Ict, professioni digitali ed Stp, potranno

godere di una misura strutturale di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori regolata all'interno del proprio contratto collettivo. L'adesione allo smart-working, che non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo indeterminato, in base alla quale, ferma restando la sede di lavoro formalmente assegnata, nelle giornate di smart-working la prestazione potrà essere svolta dalla propria residenza o da altro luogo o da altra sede aziendale, potrà avvenire sia su base volontaria ovvero previo accordo tra azienda e singolo dipendente. Potrà essere richiesto o concordato per una durata determinata dai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che abbiano

maturato un'anzianità di servizio effettivo di un anno nelle rispettive realtà aziendali, il cui ruolo e le relative mansioni non siano incompatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, tenendo in considerazione i do-



vuti parametri di efficienza. In ogni caso la valutazione circa la sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del lavoro agile rimane sempre di esclusiva competenza del datore di lavoro. L'accordo individuale sullo smart-working

sarà concluso in forma scritta e dovrà indicare: le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con riferimento all'orario di lavoro, individuando i tempi di riposo del lavoratore, le modalità di esercizio del potere direttivo e disciplinare da parte del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti informatici e di telefonia assegnati. Lo schema dell'accordo sottoscritto tra Azienda e lavoratore sarà oggetto di comunicazione all'Ente bilaterale nazionale Ebce, che vigilerà sul rispetto del contratto collettivo di lavoro e fornirà annualmente un report con l'indi-

cazione dei dati relativi allo sviluppo dell'istituto normativo dello smart working. L'Osservatorio del lavoro presso l'Ebce ha già rilevato che i benefici economico-sociali potenziali dell'adozione di modelli di lavoro agile sono enormi. Si può stimare un incremento di produttività del 15% per lavoratore, una riduzione del tasso di assenteismo pari al 20%, risparmi del 30% sui costi di gestione degli spazi fisici per quelle iniziative che portano a un ripensamento degli spazi di lavoro e un miglioramento dell'equilibrio fra lavoro e vita privata per circa l'80% dei lavoratori. «Per questo la rivoluzione non va fermata, al contrario bisogna accelerare e promuovere la diffusione delle iniziative nelle diverse organizzazioni presenti sul territorio», ribadisce Malcotti, segretario nazionale Ugl terziario, sottolineando come la crescente attenzione al lavoro agile come strumento fondamentale di conciliazione dei tempi di vita e lavoro sia stata tra l'altro confermata dal legislatore attraverso la legge di bilancio 2019 (art. 1 comma 486). Il legislatore è tornato a occuparsi di smart working, stabilendo che i datori di lavoro pubblici e privati dovranno riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla fine del congedo di maternità, o dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità in base all'articolo 3, comma 3, della legge 104/1992.

Welfare, un valore per i dipendenti

A partire dal 1° gennaio 2019 il welfare contrattuale diventa una realtà anche per i dipendenti di Centri elaborazione dati (Ced), imprese Ict, professioni digitali ed Stp. Grazie all'innovativo accordo di rinnovo sottoscritto il 13 dicembre u.s. da Assoced, Lait e Ugl Terziario, le lavoratrici e i lavoratori di Ced, imprese Ict, professioni digitali ed Stp riceveranno strumenti di welfare per un valore pari a 100 euro per il primo anno (quindi per il 2019), che andranno a elevarsi a 120 euro nel 2020 e a 140 euro nel 2021, aggiuntivi a quanto eventualmente già erogato dall'azienda sia a titolo individuale che collettivo.

Quali sono i benefit fruibili? La scelta è ampia e può comprendere beni e servizi in natura, educazione, cultura, istruzione, culto, ricreazione e svago, assistenza sociale e sanitaria. Gli importi sopra riportati sono comprensivi di eventuali costi fiscali o contributivi a carico dell'azienda e possono essere destinati, di anno in anno al Fondo di assistenza sanitaria integrativa Easi o al Fondo Pensione Aperto «Il Mio Domani» (Gruppo Bancario Intesa San Paolo) secondo regole e modalità previste dai rispettivi fondi.

Chi può beneficiare dei benefit? I lavoratori con contratto a tempo indeterminato e determinato, in questo secondo caso, però, devono aver maturato almeno 3 mesi di anzianità di servizio, anche se non consecutivi, nel corso di ogni anno che va dal 1° gennaio al 31 dicembre. I valori erogati in

welfare valgono anche per i part-time e non sono riproporzionabili. Non possono beneficiare dei benefit i lavoratori in aspettativa non retribuita o indennizzata nel periodo incluso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre di ciascun anno.

Chi decide i benefit da erogare? Le aziende dovranno effettuare un confronto con le rappresentanze sindacali aziendali per individuare, tenuto conto delle esigenze dei lavoratori, della propria organizzazione aziendale e del rapporto col territorio, una gamma di beni e servizi coerente con le caratteristiche dei dipendenti e finalizzata a migliorare la qualità della loro vita personale e familiare. «Un'adeguata politica di welfare si deve basare su due fondamentali aspetti: la conoscenza dei lavoratori e dei loro bisogni da parte del datore di lavoro e una corretta comunicazione tra questi e i propri dipendenti», afferma Giancarlo Badalin, segretario generale di Assoced. Cosa significa? «Significa che se un dipendente non ha famiglia, sarà ben inutile mettere nel suo paniere di benefit dei rimborsi per le spese di studio dei figli, che non ha. Allo stesso modo sarà inutile mettere a disposizione dei propri dipendenti un budget per svago e viaggi se sappiamo già che non ne usufruiranno. Insomma, alla fine si tratta di buon senso. Il datore di lavoro deve condurre un'accurata indagine all'interno della sua azienda e mettere a disposizione una lista di benefit tra quelli più graditi ed utili ai propri dipendenti».



Pagina a cura
degli Uffici di Presidenza del Fondo
Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE

Via Duilio, n.13, Scala A, Int. 4 - 00192 Roma

Tel. 06.45499471 - 06.45499470

E-mail: ebce@ccnlced.it - info@fondo easi.it

Web: www.ccnlced.it