

# TECHN POLIS

STORIE DI ECCELLENZA E INNOVAZIONE

NUMERO 21 | MAGGIO 2016



## IL GIGANTE FLESSIBILE E DIGITALE

**Andrea Campora**, responsabile di cyber security e Ict solutions in Leonardo-Finmeccanica, racconta la trasformazione e gli investimenti dell'azienda.

### SMART WORKING 20

Lo scenario e le soluzioni che ci permetteranno di lavorare meglio, in mobilità e in totale sicurezza.

### SPECIALE PRINTING 40

Alla semplice stampante, oggi le aziende preferiscono i dispositivi multifunzione. E si affidano ai servizi di gestione documentale.

### INTERNET DELLE COSE

Dall'industria alle smart city, dall'agricoltura alla domotica: il mondo degli oggetti connessi è sempre più popolato.

Distribuito gratuitamente con "Il Sole 24 ORE"

## I VINCOLI LEGALI DI LUOGO E DI ORARIO? SUPERABILI

Tempi e modalità di lavoro possono diventare più flessibili, a vantaggio della produttività, all'interno di un'adeguata cornice normativa. Al principio del controllo "a vista" si sostituisce un più forte rapporto fiduciario tra datore e dipendente.

Il Consiglio dei Ministri del 28 gennaio 2016 ha varato un nuovo disegno di legge recante "misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato". Si tratta di un provvedimento per lo più ispirato al ddl. "Mosca" (ddl. n.2014/2014) e che si inserisce nell'ambito della legislazione sulle tematiche della conciliazione tra vita privata e lavoro. Una legislazione finalizzata a superare, in chiave derogatoria, alcuni vincoli di natura giuridica alla diffusione del cosiddetto smart working. È bene chiarire che non si tratta dell'ennesima nuova forma contrattuale, ma di una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, più vantaggiosa sia per l'aumento della produttività e la conseguente riduzione dei costi sia per la conciliazione tra sfera personale e professionale.

Lo smart working implica un forte ripensamento dei tradizionali vincoli legati a luogo e orario di lavoro, puntando su una maggiore autonomia del dipendente nel definire i termini delle sue prestazioni a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati. In particolare, il "lavoro agile" viene definito come una pre-



Luca Failla

stazione subordinata che si svolge con le seguenti modalità: l'esecuzione della mansione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza alcuna indicazione di percentuale massima o minima di orario; la possibilità di utilizzare strumenti tecnologici; l'assenza di una postazione fissa per le attività svolte all'esterno dei locali aziendali.

L'obiettivo per il 2016 del legislatore è quello di superare le rigidità che sono state causa del clamoroso insuccesso del telelavoro, per lo più determinate dalla stringente applicazione del Testo Unico in materia di salute e sicurezza. Nel disegno di legge è stata quindi delineata la struttura generale di tale nuovo strumento contrattuale, lasciando ancora una volta spazio alla contrattazione collettiva di ogni livello per meglio dettagliare tale istituto. L'ulteriore vantaggio derivante dall'eventuale sottoscrizione dell'accordo sindacale in tema di lavoro agile è l'applicabilità degli incentivi di carattere fiscale e contributivo, eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del

lavoro subordinato. In realtà fino a oggi è stata proprio la contrattazione collettiva – specie di secondo livello – a disciplinare il lavoro intelligente. Numerose aziende, soprattutto multinazionali, hanno ritenuto di adottare tale modello pur in assenza di una normativa legislativa, mutuando da esperienze ormai molto diffuse in altri Paesi. Si pensi, per esempio, che nella Silicon Valley lo smart working rappresenta la norma e non l'eccezione. Nella maggior parte dei casi il lavoro agile è stato implementato per soddisfare una maggiore necessità di conciliazione familiare e personale, ma oggi si assiste a una sua graduale evoluzione tesa ad ampliarne le finalità verso tematiche diverse (dall'impatto sociale ai consumi, fino alla mobilità).

La sfida dello smart working si gioca, dunque, da un lato sulla estrema valorizzazione del rapporto fiduciario tra datore e lavoratore, che esegue la propria prestazione professionale al di fuori del luogo aziendale e senza vincoli di tempo, e dall'altro sul fronte del rendimento. Quest'ultimo deve essere posto al centro della prestazione stessa, mentre diventano elementi marginali il rispetto dell'orario e l'individuazione di un luogo di lavoro. Si tratta dunque di una sfida di non poco conto e che necessita anche di un cambiamento culturale, non solo da parte di chi usufruisce di tale modalità, ma anche e soprattutto del management aziendale, finora per lo più abituato a esercitare un controllo "a vista" della prestazione lavoro.

**Luca Failla,**  
founding partner di LabLaw