

L'emendamento del ministro Orlando concede alle imprese 4 mesi per organizzare il lavoro dopo la fine dell'emergenza

Lo smart working cambia ancora c'è la proroga per genitori e fragili

MARIANO CORSO

OSSERVATORIO SMART WORKING
DEL POLITECNICO DI MILANO

ROMINA MURO (PD)

PRESIDENTE DELLA COMMISSIONE
LAVORO DELLA CAMERA

I lavoratori agili potrebbero essere tra i 6,5 e gli 8 milioni, prima del Covid erano 600mila

L'auspicio è che si possa cominciare a lavorare sulla norma in modo da trovare una forma di stabilità

IL LAVORO

GIULIANO BALESTRERI

Smart working per i lavoratori fragili e per i genitori di figli con meno di 14 anni fino al 31 dicembre. Lo prevede l'emendamento del ministro del Lavoro, Andrea Orlando, al decreto legge Aiuti bis. Un emendamento di fatto blindato dal momento che la copertura per i lavoratori del settore pubblico sarebbe garantita da fondi propri del ministero.

Un annuncio che arriva alla vigilia del ritorno in presenza per tutti, da domani primo settembre, in assenza di accordi aziendali o individuali, e che permette alle imprese di guadagnare altri quattro mesi per trovare la formula ideale. D'altra parte secondo le stime di Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio smart working del Politecnico di Milano, «a fronte di 18 milioni di dipendenti, potrebbero lavorare in modalità agile tra i 6,5 e gli 8 milioni di italiani. Oggi sono circa 4,5 milioni, ma prima della pandemia erano appena 600mila». La presidente della commissione Lavoro della Camera, Romina Mura (Pd), si spinge oltre: «L'auspicio è che si possa cominciare a lavorare sulla norma in modo da trovare una forma di stabilità prendendo atto degli approfondimenti che abbiamo fatto in commissione e di una condizione ge-

nerale del lavoro mutata in maniera irreversibile» rendendo strutturale il lavoro agile per genitori e fragili.

Una presa di posizione che si scontra con la realtà di un Parlamento incapace di approvare una qualunque riforma dello smart working - fermo alla legge del 2017 -, ma soprattutto di immaginare forme di incentivi che sarebbero state utili.

«Troppo spesso - spiega Corso - si confondono le fondamentali misure di conciliazione tra vita privata e lavoro con l'organizzazione stessa del lavoro. Lo smart working cambia radicalmente l'approccio, non prevede orari, ma obiettivi da raggiungere. Serve un cambio di mentalità radicale».

Eppure, solo sotto il profilo economico il ritorno del lavoro agile e tutt'altro che trascurabile. Il Politecnico di Milano ha calcolato che con il 50% di presenza in ufficio, solo per il tragitto casa-posto di lavoro, i dipendenti risparmierebbero circa duemila euro l'anno, mentre per le aziende l'ottimizzazione degli spazi avrebbe impatti economico finanziari di rilievo. In termini di sostenibilità ambientale, il Politecnico di Milano stimamini emissioni per circa 1,8 milioni di tonnellate di CO2 ogni anno, pari all'anidride carbonica che potrebbero assorbire 51 milioni di alberi.

«Ora - prosegue Corso - è necessario costruire il futuro del lavoro sul vero smart wor-

king: uno strumento di modernizzazione che spinge a un ripensamento di processi e sistemi manageriali all'insegna della flessibilità e della meritocrazia, proponendo ai lavoratori una maggiore autonomia e responsabilizzazione sui risultati».

Per l'esperto del Politecnico è fondamentale riorganizzare il lavoro a livello di team per definire come e quando lavorare da remoto e quando insieme in ufficio: «Troppo spesso manca una visione d'insieme del lavoro agile e così si cercano continui compromessi. In questo modo non si genera alcun beneficio. Eppure alcuni settori come le assicurazioni, la consulenza e i servizi di assistenza sono cambiati radicalmente grazie allo smart working. E' cambiata l'organizzazione del lavoro ed è aumentata l'efficienza. A frenare l'Italia, non è tanto il digital divide, ma il gap di cultura manageriale». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I LAVORATORI DA REMOTO AL TERMINE DELL' EMERGENZA

