

OPINIONI A CONFRONTO

DI GAIA GIORGETTI

LAVORI DA REMOTO
O TI PIACEREBBE
FARLO?

INQUADRA
IL QR CODE
E RACCONTACI LA
TUA ESPERIENZA



SMART WORKING: A CHE PUNTO SIAMO?

Sperimentato con la pandemia, utilizzato a emergenza finita.
Un emendamento lo proroga fino al 30 giugno. Ma non per tutti

Antonello Orlando



ESPERTO DELLA
FONDAZIONE
STUDI CONSULENTI
DEL LAVORO

SÌ AI FRAGILI E, NEL PRIVATO, AI GENITORI CON FIGLI UNDER 14

LE MISURE APPROVATE PROROGANO DUE TIPI DI DIRITTI al lavoro agile, che sono quelli già stabiliti durante la fase pandemica. Per gli altri dipendenti resta tutto come prima.

Cosa prevede questa norma?

È stata approvata da Camera e Senato, entrerà in vigore a fine febbraio e durerà fino al 30 giugno, salvo altre proroghe. Stabilisce il diritto allo smart working per tutti i lavoratori fragili e per chi ha figli under 14 - in quest'ultimo caso però solo se lavorano nel settore privato - purché svolgano una mansione compatibile con il lavoro a distanza.

Perché i genitori del settore pubblico sono esclusi?

Perché costa. La pubblica amministrazione dovrebbe sostituire con contratti a termine

i dipendenti a casa: agli sportelli qualcuno ci deve essere sempre. Invece i lavoratori fragili ne hanno sempre diritto, eventualmente prevedendo un cambio di mansione.

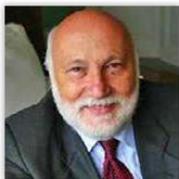
L'emergenza sanitaria è finita: perché prorogare lo smart working?

La sperimentazione è stata positiva durante il Covid, è sensato adottarla per i fragili, che rischiano ancora il contagio. Per i genitori, invece, è una forma di welfare che funziona.

E per gli altri che vorrebbero lo smart?

C'è una legge, che esisteva già prima della pandemia. Prevede un accordo tra datore di lavoro e dipendente, oppure regolato da un accordo sindacale, in cui si stabilisce quanti giorni lavorare da remoto. Le aziende però non sono obbligate a concederlo.

Domenico De Masi



SOCIOLOGO
DEL LAVORO,
HA SCRITTO
SMART WORKING,
LA RIVOLUZIONE
DEL LAVORO
INTELLIGENTE
(MARSILIO)

CHE PECCATO LIMITARLO: AUMENTA LA PRODUTTIVITÀ

C'ERA DA IMMAGINARE CHE DOPO LA SPERIMENTAZIONE in pandemia ci gettassimo sul lavoro agile, invece stiamo tornando indietro, confermandoci un Paese reticente allo sviluppo organizzativo. Tanto è vero che, a parità di lavoro, abbiamo una produttività inferiore del 20 per cento rispetto alla Germania, che ha percentuali sempre più alte di smart.

Perché molti sono restii a concederlo?

Prendiamo quello che è successo nella pubblica amministrazione: la ministra Dadone - donna, giovane e digitale - con la pandemia prese la palla al balzo e mise la maggioranza dei lavoratori in smart working, ottenendo un'ottima performance. Il ministro Brunetta - uomo, anziano e analogico - ha riportato in ufficio quanta più gente possibile. E nelle

aziende private sia i sindacati sia parte dei capi del personale ostacolano il processo, per mantenere il controllo.

Quali sono i numeri in Italia?

Nel 2019 in smart c'erano appena 570mila lavoratori, con il primo decreto del presidente del Consiglio passammo in una settimana a 7 milioni, un'occasione meravigliosa per riorganizzare il lavoro e gli spazi della vita. Ora siamo a poco più di tre milioni, ultimi in Europa. Peccato, con il lavoro smart si inquinano di meno, si risparmia tempo e denaro, si evitano incidenti: il 40 per cento dei morti su strada avviene durante il pendolarismo.

I giovani lo preferiscono?

Molti rifiutano le offerte di lavoro solo in presenza. Tutto si fa online, perché il lavoro no?