

-Qui Finanza-

Telelavoro e smart working: che differenza c'è?

Telelavoro e smart working non sono la stessa cosa: tra queste due tipologie di lavoro ci sono alcune differenze, o meglio, l'uno deriva direttamente dall'altro, sviluppandosi e diventando sempre più adottato dalle grandi aziende, per risparmiare sui costi e aumentare la produttività.

Che cosa sono il telelavoro e lo smart working?

Per **telelavoro**, come dice la parola, si intende un lavoro che si svolge a distanza rispetto alla sede centrale: diffusosi negli anni '70 grazie allo sviluppo delle tecnologie informatiche, i **teleworkers** lavoravano per lo più da casa o in un luogo specifico decentrato. Con l'Accordo Quadro del 2004, il **telelavoro** deve seguire normative precise, come l'obbligo da parte del datore di **eseguire ispezioni** per assicurarsi regolarità nello svolgimento del lavoro, un adeguato isolamento dell'attività lavorativa da quella quotidiana e sicurezza, per il dipendente e per le apparecchiature tecnologiche utilizzate. Per quanto riguarda l'orario, il **riposo è obbligatorio** per 11 ore consecutive ogni 24 con astensione lavorativa dalla mezzanotte alle 5.

Lo **smart working**, a sua volta, segue alcuni punti essenziali: per esempio uguale trattamento economico rispetto agli "insiders" e obbligo di informazione su rischio infortuni e malattie professionali con **copertura Inail**. Ma ecco l'aspetto più evidente che segna il distacco con il **telelavoro**: non è più obbligatorio legarsi a un luogo fisico fisso in cui lavorare: la propria abitazione, una sede distaccata vanno benissimo, ma anche un ristorante, un pub o un parco o in qualunque luogo si possa portare un computer o uno smartphone – andando sempre di più verso il concetto di **Byod** – e sia presente una connessione Wi-Fi. L'orario è autodeterminato: l'importante è raggiungere l'obiettivo prefissato e il monte ore è gestito dallo **smart workers**. Secondo il disegno di legge approvato il 28 gennaio 2016, lo **smart working** viene concepito come una modalità di prestazione decisa in accordo con datore e dipendente e regolata da un contratto scritto, con diritto di recessione dietro preavviso di 30 giorni.

Nonostante alcune critiche rivolte verso le aziende in merito alla volontà di ridurre i costi dei luoghi fisici sfruttando maggiormente il dipendente a distanza – sembra infatti che in media gli **smart workers** tendano a lavorare più ore rispetto ai colleghi in sede – in realtà anche per il dipendente ci sono molti vantaggi: ad esempio non deve preoccuparsi dei costi di spostamento e guadagna benessere in termini di maggiore equilibrio tra vita quotidiana e lavoro.

Il **telelavoro** rimarrà vivo e vegeto per tutte le aziende che già lo usano. Si pensi alle migliaia di operatori di call center che lavorano sempre a casa con una postazione fissa, agli Enti pubblici che hanno stipulato accordi e progetti predeterminando in maniera rigida giorni e attività da svolgere in telelavoro, e anche alle **moltissime aziende private** che chiedono ai telelavoratori di assicurare turni di lavoro precisi

usando strumenti informatici aziendali dotati di criptazione. Per questi i metodi BYOD male si adattano. Invece lo Smart Work e il lavoro agile si affiancheranno al telelavoro tradizionale per quei casi di mansioni medio alte, il cui lavoro è scarsamente standardizzabile o per impiegati che usano il telelavoro su base occasionale (in missione, da un cliente, in giornate di blocco del traffico, ecc.). Può essere anche molto utile quando l'azienda cambia sede: si permette a chi abita più lontano di recarsi in ufficio alcuni giorni a settimana e con il desk sharing si può ridurre lo spazio del 20-30%.