



Via IV Novembre, 107 – Roma
Secondo Piano
Segreteria Nazionale
Meritocrazia Italia: Annamaria Bello
segreteriadipresidenza@meritocrazia.eu
+39 338 801 90 11
www.meritocrazia.eu



COMUNICATO

**Finite le agevolazioni sullo *smart working*,
si lavori a una maggiore flessibilità organizzativa**

Dallo scorso 1 aprile sono terminate le agevolazioni legate allo *smart working*, introdotte a beneficio dei lavoratori in epoca emergenziale, sia del settore pubblico che del privato.
Tornano in vigore le regole previste dalla l. n. 81 del 2017.

In estrema sintesi, lo *smart working* non sarà più considerato un diritto del lavoratore, ma solo una delle possibili modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Per accedervi, servirà un accordo tra dipendente e datore di lavoro.
Questo accordo individuale (art. 19, l. n. 81 del 2017) può essere a termine o a tempo indeterminato, deve essere stipulato in forma scritta enucleando gli ambiti dell'esecuzione della prestazione lavorativa, nello specifico delineando le forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e gli strumenti utilizzati dal lavoratore. Individua, infine, anche i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Insieme a tanti limiti, però, il sistema aveva rivelato moltissime utilità, anche se quello attuato in questi anni non è un vero e proprio *smart working* e di molti miglioramenti avrebbe necessità per funzionare davvero. Non si è realizzata una filosofia organizzativa volta ad amalgamare al meglio i bisogni delle imprese e dei lavoratori, per gli ultimi i tempi tra vita privata e lavoro.

Lo *smart working* non dovrebbe essere semplicemente il 'lavoro da remoto', ma un nuovo modello organizzativo e di *leadership* basato sull'autonomia per i lavoratori nella scelta di spazi, orari e strumenti di lavoro a fronte di una responsabilizzazione sui risultati. Una definizione che mette in evidenza il ruolo dei *manager*, e della loro capacità di accompagnare un disegno organizzativo intelligente che metta al centro l'autonomia delle persone, la loro creatività e la loro capacità di lavorare per obiettivi.

L'impressione, dunque, è che il modello si stia infrangendo su limiti che non derivano dalla progettualità in sé, ma dalla sua errata interpretazione. In un mercato del lavoro che impone sempre maggiore tutela della persona lavoratore, lavorare per obiettivi, copro gettare, condividere gli obiettivi sarebbe un bene e un vantaggio.

Bene, dunque, il ripristino del contratto individuale nella misura in cui questo contratto faccia prendere coscienza alle parti del cambiamento dei paradigmi che lo *smart working* richiede.

Meritocrazia Italia, per tali ragioni, rinnova tutte le richieste fatte finora su una riforma del mercato del lavoro in generale e sul modello specifico auspica che

- sia ampliata la cultura del lavoro per obiettivi, bypassando il classico sistema ad ore;
- siano previsti o implementati sistemi di accesso all'uso dello strumento per le categorie fragili o per ragioni familiari;
- siano promosse azioni di aggiornamento culturale sulla filosofia ed i metodi di promozione di tale livello produttivo;
- sia previsto un sistema premiale per il lavoratore che raggiunge gli obiettivi, nella piena libertà di contrattazione.

Stop war.

Meritocrazia Italia
Il Presidente Walter Mauriello

