

L'ECONOMIA DEL LUNEDÌ**Inumeri**

1 L'Osservatorio smart working del Politecnico di Milano prevede che i lavoratori agili saranno 3,75 milioni entro il 2025 in aumento del 5%

2 Con il lavoro agile non ci sono precisi vincoli di luogo e di orario, fatto salvo l'arco di impegno massimo giornaliero e settimanale del contratto collettivo

3 Una volta concordati compiti, gli obiettivi e le scadenze, lascia più autonomia. Per questo si stima un aumento di produttività nell'ordine del 15-20%

4 Il timore per le aziende è la perdita di senso di appartenenza. Dubbi da risolvere anche per i buoni pasto e per la gestione di privacy e sicurezza



Torna a crescere il lavoro da casa. Si stima un aumento della produttività del 20%, ma serve un bilanciamento

IL DOSSIER

ANNA MARIA ANGELONE

Torna a crescere lo smart working in Italia. Nonostante il calo nel 2024, l'Osservatorio smart working del Politecnico di Milano prevede che i lavoratori agili saranno 3,75 milioni entro la fine di quest'anno, in aumento del 5% (nel 2017, anno di approvazione della legge in materia in vigore, erano appena 250 mila). Semprestando ai dati del Polimi, nell'ultimo anno il numero cresce soprattutto nelle grandi aziende dove coinvolge quasi 2 milioni di lavoratori. Viceversa, si contrae nelle piccole e medie imprese: da 570 mila agli attuali 520 mila. Stabile, invece, nelle micro-imprese (625 mila) e nella pubblica amministrazione (500 mila). Ma sembra prevalere sempre più il modello ibrido, ovvero l'alternanza fra presenza e modalità agile. In media, gli impiegati italiani possono lavorare a distanza nove giorni al mese nelle grandi imprese, sette giorni nella P.a. e 6,6 giorni nelle pmi.

Il fenomeno, insomma, non appare destinato a scemare. La flessibilità bilancia meglio le esigenze vita-lavoro (nonché i portafogli) di migliaia di pendolari, coppie con figli, over 50 con genitori anziani, donne, giovani generazioni più attente al benessere personale. Rispetto al precedente telelavoro, il lavoro agile - sempre volontario con accordo individuale fra le parti e attuabile per mansioni compatibili - è una "modalità" senza precisi vincoli di luogo e di orari, fatto salvo l'arco di impegno massimo giornaliero e settimanale del contratto collettivo. E, una volta concordati i compiti, gli obiettivi e le scadenze, lascia più autonomia.

Di qui, la generale soddisfazione con un aumento di produttività nell'ordine del

I NUMERI CHIAVE

Quanti e dove sono i lavoratori in smart working



Fonte: Altroconsumo, Osservatorio Polimi, Fondazione studi dei consulenti del lavoro

I vantaggi e gli svantaggi**PRO****Riduzione dei costi**

Tra il 30 e il 50% di spese in meno per affitto, utenze, manutenzione e vigilanza

Aumento della produttività

Tra il 15 e il 20% in più per ogni dipendente in smart working

AZIENDA**LAVORATORE****Risparmio sugli spostamenti**

900 euro all'anno evitando il tragitto casa lavoro

Il regalo del tempo

80 ore in più in un anno con due giorni a settimana di smart working

CONTRO**Calo dell'interesse**

Le imprese segnalano la riduzione del senso di appartenenza e temono la perdita dell'engagement

Rischi per la privacy

L'amministrazione vede maggiore esposizione alle violazioni della privacy

Aumento dei costi domestici

Rincari da 365 euro all'anno per una settimana di smart working (consumi di luce e gas)

Crescita dello stress

Il 49,7% degli smart worker accusa ansia da prestazione, indebolimento dei rapporti, disaffezione

Pericoli per la salute

Il 48,3% dei lavoratori riferisce disturbi fisici

Withub

TuttoSoldi

Ecco il QR code per TuttoSoldi, il portale digitale de La Stampa dedicato a risparmio, finanza personale, imprese e lavoro

segnare l'organizzazione del lavoro rispettando sia chi vuole essere in presenza, sia in modalità agile.

Venendo ai costi-benefici, la stima del Polimi è un taglio lato azienda dal 30% fino a metà. I risparmi sono immobiliari (i nuovi layout degli spazi interni con le postazioni prenotabili hanno ristretto gli uffici) e su utenze, carta e toner di stampanti, manutenzione, pulizia giornaliera, mensa e vigilanza. Costi trasferiti, almeno in parte, ai dipendenti. Al netto della dotazione tecnologica, è l'impiego in smart working a dover essere organizzato "un ufficio" (con il telelavoro, l'allestimento della postazione è un onere a carico dell'azienda). Altroconsumo ha appena rifatto il conto delle bollette domestiche ai prezzi correnti: in un anno, un lavoratore agile rischia fino a 365 euro di extra. Un single in smart working due giorni a settimana spende all'anno 50 euro in più per l'elettricità e 100 per il gas. Ma per una coppia con un figlio che lavora da casa cinque giorni (anche alterna-

tivamente fra di loro) il calcolo di luce e gas arriva a 365 euro in più annue. «La nostra rivalutazione tiene conto dell'attuale tipologia ibrida» rimarca Silvia Bollani, fisica ed esperta di impatto ambientale di prodotti e servizi per Altroconsumo. «È un conto più contenuto rispetto al passato senza considerare i sensibili vantaggi su altre voci». Per esempio, i trasporti. Nel 2024 - calcola il Polimi - i minori costi per il tragitto casa-lavoro hanno fruttato a un lavoratore agile 900 euro in più a fine anno. E poi, c'è il tempo: ebbene, due giorni a settimana a distanza "ritagliano" 80 ore in più a testa nell'arco di un anno.

Una querelle riguarda i buoni pasto. Il ticket restaurant va riconosciuto se previsto nel contratto collettivo, integrativo o individuale. Ma se è un'erogazione autonoma del datore di lavoro può essere cambiata in modo unilaterale: tecnicamente, infatti, è un beneficio legato all'organizzazione dell'orario di lavoro che viene meno con il lavoro agile.

L'Agenzia delle Entrate ha

chiarito che sono deducibili ai fini Ires per l'azienda le spese di Internet. Ma, per altri eventuali rimborsi al lavoratore agile, dipende: se il ristoro è calcolato su parametri diretti al consumo quotidiano per il lavoro svolto non è soggetto a tassazione perché la spesa è nell'interesse del datore di lavoro. Se il rimborso è forfettario, costituisce reddito da lavoro dipendente e diventa imponibile ai fini Irpef.

Dal 12 gennaio di quest'anno, poi, il datore di lavoro deve comunicare le informazioni del dipendente in smart working al ministero del Lavoro entro cinque giorni dall'avvio. A seguito di timori per tutela della privacy e sicurezza dati, l'accordo individuale può escludere luoghi "remoti" non consensi. Per garantire la salute, inoltre, l'azienda deve consegnare un'informatica scritta con i rischi generali e specifici connessi. Quanto alla priorità per l'accesso, resta per lavoratori "fragili" (patologie certificate e disabili), caregiver, genitori con figli minori (ma solo fino a 12 anni).

Altra novità riguarda lo sgravio contributivo (pari al 100% per il 2026-2027 con graduale décalage fino al 2030) alle aziende che impiegano giovani (meno di 41 anni al 20 settembre 2025) che si trasferiscono in smart working nei Comuni montani con meno di 5 mila abitanti.

Deposita in Parlamento, infine, una proposta di legge a firma della pentastellata Valentina Barzotti. Tre i punti chiave: l'introduzione del "diritto al lavoro agile" se le mansioni lo consentono, il diritto alla disconnessione, l'estensione del ruolo della contrattazione collettiva. «La proposta aggiorna e corregge alcuni aspetti», spiega Barzotti. «Per esempio, serve una valutazione e misurazione del rischio per la salute del lavoratore, il rispetto della pausa e del riposo». Previsto anche un fondo da 100 milioni di euro. —

© WUP/SOLITONE/REUTERS/ITA