



**70**  
dipendenti hanno frequentato i corsi



**305mila**  
gli 'smart workers' in Italia nel 2017



# Il pubblico si fa smart

2015 n. 124 (c.d. "Riforma Madia" sulla riorganizzazione della Pubblica Amministrazione) e, successivamente, con la Legge 22 maggio 2017 n. 81 (meglio nota come il "Jobs Act del lavoro autonomo").

• **SIAMO SOLO ALL'INIZIO** - In Italia lo smart working è ancora agli esordi. Secondo i dati dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano gli smart worker, cioè "coloro che hanno autonomia nella scelta di luoghi, orari

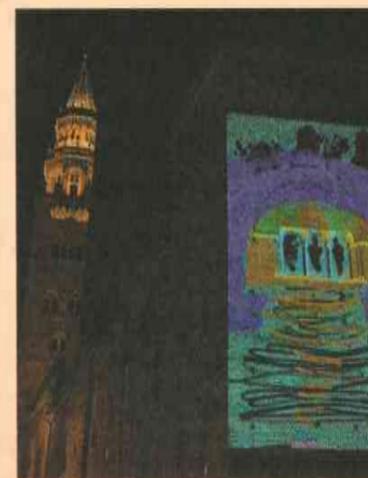
e strumenti digitali per lavorare", nel 2017 erano solo 305.000, sebbene in crescita del 3% dal 2013.

- Nel settore privato è una forma già sperimentata da anni, soprattutto nelle grandi aziende come: Tetra Pak, Nestlé, BPM, Barilla, Unicredit, A2A, Axa, Intesa San Paolo ecc.

- Molto meno nelle piccole e medie imprese e nella Pubblica Amministrazione

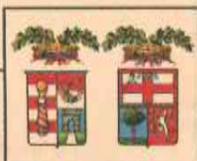
## L'INIZIATIVA

Il 29 maggio e il 12 giugno sono stati organizzati due seminari di introduzione al tema condotti dagli esperti dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano



**Polo smart e green**  
L'occasione per presentarlo è stata la seconda edizione della Tec-Night, l'unica notte bianca della tecnologia in Italia, che si è tenuta il 9 giugno a Cremona con la collaborazione tra CRIT - Polo per l'Innovazione Digitale, LGH, A2A Smart City e Linea Green. Un'occasione perfetta per lanciare il nuovo polo Smart & Green, hub di ricerca negli ambiti strategici delle tecnologie smart e dell'ecosostenibilità, insediato da A2A e LGH proprio a Cremona. «La nascita del nuovo polo rappresenta la concretizzazione dell'impegno di A2A a fare della città un centro d'avanguardia in materia di Smart Land e di efficienza energetica» - dichiara Massimiliano Masi, Amministratore Delegato LGH - «Cremona ha la chance di diventare il punto di riferimento nazionale per l'applicazione in agricoltura delle nuove tecnologie Internet of Things, nonché un polo di eccellenza per lo sviluppo dell'energia rinnovabile, dell'economia circolare e delle applicazioni»

## Il progetto Smart Working della Provincia di Cremona



IN COLLABORAZIONE CON QUELLA DI MANTOVA

### • OBIETTIVO

Diffusione e formazione rivolto agli enti pubblici dei due territori.

### • ENTI ADERENTI

- Provincia di Cremona
- Provincia di Mantova
- Camera di Commercio di Cremona
- Comune di Cremona
- Comune di Mantova
- Comune di Borgo Virgilio
- Comune di Castel Goffredo
- Comune di Grumello Cremonese
- Comune di Ostiglia,
- ASST di Cremona
- ASST di Crema
- ASST di Mantova
- ATS Val Padana
- Comunità Sociale Cremasca
- Consorzio Casalasco Servizi Sociali.

### • RISORSE

Finanziato da Regione Lombardia a supporto degli interventi di conciliazione famiglia-lavoro - inserito nel Piano territoriale conciliazione della Val Padana 2017-2018.

### • ATTIVITÀ

Il 29 maggio a Cremona e il 12 giugno a Mantova sono stati organizzati due seminari di introduzione al tema, condotti dagli esperti dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano - partecipanti: 70 dipendenti pubblici, soprattutto personale di direzione.

### • SERVIZI

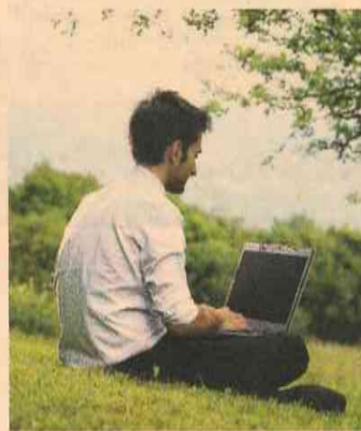
Ciascun ente aderente potrà beneficiare dell'accompagnamento "personalizzato" dell'Osservatorio Smart Working per capire come attrezzare la propria organizzazione per dare attuazione alle Diret-

# La sostenibilità 'contagia' società, lavoro e ambiente

"Smart working" o, all'italiana, "lavoro agile" è un'espressione che sta diventando sempre più familiare tra l'opinione pubblica. A onore del vero, la risonanza mediatica arriva stavolta leggermente a ritroso del legislatore che da tempo si sta occupando di "smart working": dapprima con la Legge del 7 agosto 2015 n. 124 (c.d. "Riforma Madia" sulla riorganizzazione della Pubblica Amministrazione) e, successivamente, con la Legge 22 maggio 2017 n. 81 (meglio nota come il "Jobs Act del lavoro autonomo"). La normativa ha adottato una determinata definizione di lavoro agile cercando di regolarla, senza eccedere in rigidità, diversi aspetti.

**Che cosa non è** - Impropiamente confuso con il telelavoro o con il "lavoro da casa", interpretato da molti come un "benefit" concesso soprattutto alle donne per consentire una migliore conciliazione famiglia-lavoro, in realtà, lo smart working è qualcosa di molto di più. A norma di legge, il lavoro agile "è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa".

Per poter lavorare in questo modo è necessario che il datore di lavoro e il lavoratore stipulino un accordo scritto. Ad esempio, si può concordare di lavorare in modalità "smart" due giorni a settimana per un anno, ma nel corso del tempo il lavoratore e il datore di lavoro possono rivedere i termini temporali oppure decidere di interrompere l'accordo ritornando a lavorare in modo tradizionale. Il trattamento economico e normativo, nonché le tutele (es. maternità, salute e sicurezza, malattia e infortunio) previste dallo Statuto dei Lavoratori e dal contratto di riferimento non vengono meno. Il legislatore è stato attento a sgomberare il campo da tentativi di discriminazione o di abuso, prevedendo ad esempio "il diritto all'apprendimento permanente" e il "diritto alla disconnessione".



## Barilla lancia la sfida

Obiettivo del colosso della pasta è estendere lo smart working a tutti i dipendenti entro il 2020

agli esordi. Secondo i dati dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano gli smart worker, cioè "coloro che hanno autonomia nella scelta di luoghi, orari e strumenti digitali per lavorare", nel 2017 erano solo 305.000, sebbene in crescita del 3% dal 2013. Nel settore privato è una forma già sperimentata da anni, soprattutto nelle grandi aziende come Tetra Pak, Nestlé, BPM, Barilla, Unicredit, A2A, Axa, Intesa San Paolo ecc. Molto meno nelle piccole e medie imprese e nella Pubblica Amministrazione dove le esperienze più significative sinora rilevate dall'Osservatorio riguardano la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il (già) Ministero dell'Economia e delle Finanze, la Provincia Autonoma di Trento, la Città Metropolitana di Milano, la Città di Torino, il Comune di Genova, il CSI Piemonte (un consorzio di enti pubblici al quale la pubblica amministrazione pie-

cambiamento culturale e organizzativo, imposto dalla rivoluzione digitale e dalle conseguenti trasformazioni dei comportamenti, degli stili di vita, dei bisogni, degli spazi e dell'attività umana, inclusa - naturalmente - il lavoro. Lavorare in modo smart implica infatti un ri-pensamento della cultura manageriale e dei modelli organizzativi tradizionali che, seppure ancora esistenti, erano funzionali ad un'epoca tecnologica ormai superata. Per questa ragione il progetto della Provincia si rivolge a tutti i Settori/Dipartimenti degli enti aderenti e il target prioritario è rappresentato dai direttori e responsabili dei servizi, da un lato, e da alcune figure-chiave dall'altro come i responsabili dei Comitati Unici di Garanzia (CUG), i referenti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) e responsabili della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Lo smart working, infatti, è «una nuova filosofia manageriale» - ha rimarcato il prof. Mariano Corso - Responsabile scientifico dell'Osservatorio Smart Working, ai nostri lavoratori pubblici. Il lavoro da remoto (cioè in luoghi diversi da quello abituale), la flessibilità di orario, le tecnologie digitali e la ridefinizione del layout fisico dei luoghi di lavoro ne sono gli aspetti più emergenti. Ma in gioco c'è ben altro: una trasformazione dei contenuti del lavoro - sempre più per obiettivi e risultati; dei comportamenti e degli stili di leadership - più collaborativi; una maggiore autonomia nella gestione e organizzazione della strumentazione di lavoro, degli spazi, del tempo. Se davvero "smart", il lavoro può essere più sostenibile e può apportare benefici in termini di maggiore produttività, meno assenteismo, più motivazione e soddisfazione. E gli effetti positivi possono riguardare anche la collettività. E' stato dimostrato come una sola giornata di lavoro da remoto consenta di ridurre inquinamento e traffico (135 kg. di CO2 e 40 ore di spostamenti in meno all'anno). Lo smart working è anche un'opportunità per ri-progettare e ri-qualificare gli spazi urbani affinché diventino più sostenibili e aderenti alle nuove esigenze; per migliorare i servizi ai cittadini e an-