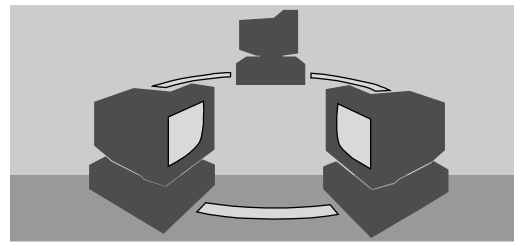


Il libro: tutto sul lavoro a distanza

Tra i tanti testi dedicati al telelavoro segnaliamo «Il telelavoro tra legge e contratto» di P. Di Nicola, P. Russo e A. Curti (Ediesse Roma, 1998, pagine 144, lire 15mila). Come è noto i vantaggi del telelavoro appaiono evidenti: tempi personalizzati, minori costi per le aziende, riduzione del traffico e dello stress, nuove possibilità di occupazione. Ma il telelavoro è anche un fenomeno complesso, che pone problemi organizzativi, contri-

butivi, ambientali, di sicurezza, di privacy, di esercizio dei diritti sindacali. Per non parlare delle tipologie di rapporto lavorativo che vanno dal lavoro dipendente ai vari tipi di collaborazione e di lavoro autonomo, a forme più o meno larvate di sfruttamento. Gli autori esaminano in dettaglio tutti questi aspetti, con precisi riferimenti agli accordi sindacali, italiani ed europei, e alle proposte di legge esistenti, fornendo un quadro essenziale ma esauriente e una vera e propria guida operativa. Nel CD allegato la documentazione completa delle norme contrattuali e delle proposte legislative. Ovviamente è possibile effettuare anche ordini on-line di questo volume compilando il form al seguente indirizzo: <http://www.mclink.it/telelavoro/libro/acqform.htm>.



3

Il caso

Parla il responsabile della Funzione Pubblica: «Supereremo presto i rilievi fatti dalla Corte dei Conti»

Telelavoro nella «Pa»? Il ministro Piazza assicura: pronti a partire entro l'anno

PAOLO BARONI

Il telelavoro nel pubblico impiego partirà presto, entro l'anno. I rilievi sollevati dalla Corte dei Conti che lamentava la mancata indicazione dei costi nell'accordo definito a suo tempo dall'Aran, l'agenzia per la contrattazione nel settore pubblico, ed i sindacati saranno presto superati. Parola del ministro Angelo Piazza. Con lui facciamo il punto sui progetti messi in campo nell'ambito del pubblico impiego, un comparto in cui il lavoro a distanza trova un terreno praticamente naturale di sviluppo.

Partiamo, ovviamente, proprio dal caso aperto con la bocciatura arrivata dalla magistratura contabile. «Ai rilievi della Corte dei Conti stiamo rispondendo - spiega il ministro Piazza a Lavoro.it - È vero, non avevamo quantificato i costi del nuovo contratto per il semplice motivo che quelle che partiranno saranno comunque iniziative sperimentali. Poi bisogna tenere presente che questo non è un istituto obbligatorio e di generale applicazione ma, anzi, viene rimesso all'autonomia delle varie amministrazioni».

Il problema, dunque, si risolverà?
«Sì, la questione si dovrebbe risolvere a breve. Entro l'anno potremmo già partire con i primi progetti».

Vi siete posti un obiettivo, oppure prima serve fare un po' di pratica?

«Il primo obiettivo è iniziare sperimentalmente in una serie di realtà per capire intanto se l'istituto complessivamente è in grado di avere una sua utilità operativa e se incontra successo tra lavoratori. Questa, infatti, è una modalità di organizzazione del lavoro che sicuramente va a vantaggio della pubblica amministrazione e della sua riorganizzazione, ma può essere anche una cosa importante per i dipendenti, soprattutto per quelli che hanno esigenze familiari, o altre di organizzazione della loro vita compatibili con quelle dell'amministrazione. E se col lavoro a distanza queste si riescono a conciliare il dato non può che essere positivo».

La Corte dei Conti ha posto il problema dei costi: ma questi progetti non dovrebbero farci risparmiare?

«Innanzitutto il telelavoro comporta degli oneri: attrezzare le nuove postazioni di lavoro e creare i presupposti logistici spetta infatti alle amministrazioni. Il lavoratore può scegliere questa formula, ovviamente, non si può mettere a suo carico alcun onere».

Per le amministrazioni comunque c'è il vantaggio di una maggiore efficienza...

«Senz'altro. L'introduzione del telelavoro nel settore pubblico non è fatto certo per favorire Tizio o Caio, che non vogliono lavorare in ufficio ma a casa, quanto piuttosto proprio nell'interesse della collettività. E la razionalizzazione in questo senso porta sempre a dei vantaggi. Le esperienze applicative, anche a livello sperimentale, serviranno proprio a capire meglio come questo si concretizza».

Poi c'è il risvolto sociale: forse è in questo ambito che si potrà avere l'impatto maggiore.

«Certo, l'impatto sociale può essere notevole. Non a caso l'amministrazione che istituisce forme di telelavoro attuerà questa innovazione nei confronti di lavoratori che presentano una domanda ben precisa. In via primaria si dovranno soddisfare esigenze specifiche: ragioni di salute, portatori di handicap, genitori con figli in età che richiede assistenza continuativa. Insomma tutta una serie di criteri che fanno di questo istituto sia uno strumento organizzativo molto innovativo sia un nuovo modo di affrontare le difficoltà sociali di alcuni lavoratori. L'obiettivo principale per noi è ovviamente il primo, ma questa può essere l'occasione

IL PREMIO

Domani a Roma i Teletwork awards '99

Si inaugura domani a Roma (ore 10, Hotel Excelsior, via Veneto 125) la Settimana Europea del Telelavoro, iniziativa promossa dalla Commissione Europea nell'ambito del Progetto Etd (European Teletwork Development). Durante il convegno saranno consegnati i premi ai finalisti dei Teletwork Awards, premi promossi da Telecom Italia in partnership con Etd per offrire un riconoscimento a quanti si sono distinti in Italia nello sviluppo del telelavoro e nell'uso creativo delle tecnologie. Queste le nomination:
Cat. 1 (migliore esperienza di telelavoro in rete nel settore privato - Grandi aziende) - Premio non assegnato
Cat. 2 (migliore esperienza nel settore privato - PMI e lavoratori autonomi): Ali, Dimensione EDP, Telekottage Asiago
Cat. 3 (migliore esperienza nel settore pubblico): Comune di Napoli, Ist di Genova, Amm. Prov. Perugia, Comune di Castelnuovo Ne' Monti
Cat. 4 (migliore esperienza in favore dell'occupazione dei disabili): Cite, Fondazione Don Gnocchi, Amm. Prov. Como
Cat. 5 (migliore esperienza di Formazione in Rete): Watson, CST.

giusta per venire incontro anche ad alcune specifiche esigenze».

A livello locale, dal Trentino a Napoli, molti enti intanto si sono già mossi...

«Ci sono già molti progetti in campo e molte sperimentazioni che ovviamente noi siamo pronti a supportare a cominciare dal piano organizzativo. Il nostro interesse è che questi progetti possano avere quanto prima delle verifiche operative. Vogliamo che si passi al più presto dalla carta ai fatti e del resto va detto che il quadro delle norme è pronto e se riusciremo il problema legato al contratto collettivo con la Corte dei Conti allora saremo veramente a posto e potremo partire già entro l'anno con le prime realtà operative».

Secondo lei perché siamo così in ritardo come

I NUMERI DELL'INFORMATION TECHNOLOGY

	Incidenza dell'Itc sul pil mondiale	Spesa informatica mondiale
• Italia	3,8%	2,4%
• Usa	26,2%	27,4%
• Regno Unito	5,6%	4,45%
• Germania	6,9%	6,9%
• Giappone	12,2%	11,7%

	Numero Computer*	Popolazione	Utenti internet*	Popolazione
• Italia	6,6	11,6%	2,6	4,6%
• Usa	107,0	39,6%	79,0	29,3%
• Regno Unito	15,6	26,4%	7,5	12,7%
• Germania	15,5	18,6%	7,3	8,9%
• Giappone	25,1	19,9%	14,0	11,1%
• Spagna	3,5	9,0%	2,2	5,6%

* dati in milioni
Fonte: FTI-Cnel

paese rispetto altri partner europei. C'è un problema culturale da superare?

«Sì c'è senz'altro un problema culturale. Infatti non è che nemmeno nel settore privato l'Italia sia molto avanti. Di solito, infatti, il pubblico in questo tipo di innovazioni viene un po' dopo il privato e a volte anche un po' tanto dopo. In questo caso, però, è proprio l'istituto del telelavoro che mostra da noi un certo ritardo applicativo. È un fatto culturale, organizzativo...»

legato ai nuovi lavori...

«Molto legato alle nuove tecnologie, certo, e noi siamo adesso stiamo entrando in una fase che vede un'applicazione molto massiccia di nuove tecnologie. E chi è partito prima ora, anche nel telelavoro, è molto più avanti di noi. Nel pubblico im-

piego, però, fino ad oggi non c'era nemmeno la possibilità giuridica di introdurre queste nuove pratiche. Per quanto mi riguarda, poi, l'innovazione nel settore pubblico, l'introduzione di elementi di flessibilità del lavoro, non si deve fermare qui. Anche nella Finanziaria, ad esempio abbiamo introdotto regole nuove sul part-time, sul lavoro a tempo determinato e anche sul lavoro interinale».

Per quali ragioni?

«In un quadro di compatibilità finanziaria che ci impone una riduzione delle spese ed una riduzione del numero degli addetti solo forme flessibili di accesso al lavoro ci possono consentire di evitare il blocco del turn-over e quindi di continuare a garantire ai giovani uno sbocco occupazionale nel comparto pubblico».

WEB

Guida ai siti utili

Per saperne di più sul telelavoro segnaliamo innanzitutto il sito gestito da Patrizio Di Nicola: www.mclink.it/telelavoro. Altre informazioni ai seguenti indirizzi:



zi: www.societaitaliane-telelavoro.it, www.ceil.org, www.cgil.it, www.telework-mir-ti.org, www.mo-reorless.net/evanet, www.excelent-it.com.

L'ANALISI

Impresa virtuale, rischi e vantaggi

GIANFRANCO DIOGUARDI*

Si discute sul telelavoro come forma di quel decentramento produttivo che oggi viene posto in essere dall'impresa nei suoi più recenti modelli organizzativi, e che sempre più si svilupperà nel futuro.

Un processo determinato, nei fatti, dalla rivoluzione informatica che ha imposto nell'ambito dell'impresa nuove, specifiche configurazioni e regole organizzative. In essa nascono perciò le premesse della telelavoro, in particolare quando la sua organizzazione interna evolve dal modello tayloristico fordista verso la moderna concezione di impresa «rete».

Per comprendere meglio tale fenomeno, si analizza proprio lo stato organizzativo dell'impresa produttiva nelle sue principali manifestazioni funzionali, esaminando prima nel modello tradizionale classico (tayloristico fordista), e quindi nelle connotazioni assunte a seguito della rivoluzione informatica.

Si può allora rilevare come il decentramento produttivo del fattore lavoro avvenga in primo luogo all'interno della struttura per poi essere trasferito in luoghi remoti grazie proprio al fenomeno del telelavoro. Ciò comporta, anche, un cambiamento delle professionalità che caratterizzano i lavoratori, i quali tendono a diventare lavoratori della conoscenza o «knowledge workers». E, nel momento del decentramento delle prestazioni in luoghi remoti, anche la struttura delle remunerazioni muta legandosi non più al tempo ma, piuttosto, alla produzione. Il modello presenta importanti precedenti storici, per esempio nel campo del tessile e dell'abbigliamento, dove già da tempo si è sviluppato un lavoro autonomo casalingo.

Tuttavia, nel caso del telelavoro risultano alcune peculiarità: con la informatizzazione spinta, per esempio, si tende a operare non più sulla realtà concreta, ma su un mondo virtuale che investe anche l'impresa.

L'impresa virtuale deve porsi in complementarietà e non in contrapposizione con la realtà dei fatti aziendali, una situazione che dev'essere tenuta costantemente sotto controllo per evitare che la perdita di concretezza nel lavoro quotidiano possa introdurre a risultati fallaci.

Ma nel telelavoro sono presenti ancora altre situazioni preoccupanti. Infatti, possono verificarsi fenomeni di «neo taylorismo» intellettuale, e di vere e proprie «deleghe tecnologiche» che vengono a instaurarsi fra operatori e macchine informatizzate, in grado di determinare effetti psicologici fortemente negativi.

* Docente di economia organizzativa aziendale Politecnico di Bari

Sintesi dell'intervento pronunciato al convegno Ceil (www.ceil.org) di Milano

PARLA IL RELATORE DELLA NUOVA LEGGE

De Luca: incentivi ai progetti che hanno un valore sociale

GIOVANNI LACCAPO

Il telelavoro esce dallo spontaneismo. Il senatore Michele De Luca, Ds, calabrese eletto a Parma, già magistrato di Cassazione e membro della commissione Lavoro, di cui è stato a lungo capogruppo dei Ds, dopo le audizioni ha riunito in un unico testo i disegni di legge dei partiti. La consultazione ha raccolto consensi per disposizioni incentivanti: non mirate al telelavoro in sé, ma laddove persegua obiettivi sociali come l'incremento dell'occupazione e l'inserimento dei portatori di handicap.

Perché questa limitazione?
«La scelta del telelavoro come convenienza non ha bisogno di incentivi. Mentre occorre incoraggiare gli interventi che non si fanno in modo spontaneo».

Qual è la struttura del disegno di legge?

«Siamo di fronte ad una grossa in-

novazione, sia organizzativa che tecnologica, che riguarda il mercato del lavoro e, pertanto, come tutte le innovazioni pone gravi problemi al sistema di tutele e, nell'immediato, pone il problema di adeguare regole pensate per un rapporto diverso, quello del lavoro della catena di montaggio. Si parte dal principio generale che il telelavoratore è sottoposto alla stessa disciplina del lavoratore subordinato, ma salvaguardando le norme specifiche del lavoro a distanza, che la legge si riserva di affrontare».

Quali sono?
«Una parte riguarda i diritti, un'altra parte le deroghe alla disciplina generale. Per quanto riguarda i diritti, è previsto un diritto individuale di informazione, che supplisce al deficit dovuto alla assenza fisica dall'azienda. Chi non può accedere alla fabbrica, non conosce in

faccia il rappresentante sindacale o l'incaricato per la sicurezza. Non ha le nozioni di cui sono a conoscenza i suoi colleghi in azienda. L'oggetto dell'informazione, i termini e i dettagli, vanno stabiliti con la contrattazione collettiva. L'altro diritto riguarda la socialità informatica, a non restare solo: potrà dunque usare la rete aziendale per scambiare messaggi con altri soggetti individuati sempre con la contrattazione collettiva».

E le deroghe?
«Si comincia dal divieto del controllo a distanza, che è incompatibile con il telelavoro, essendo coesistente alla prestazione. Si è stabilito che il divieto non si applica quando il controllo a distanza è coesistente alla prestazione, oppure indispensabile per esercitare il controllo. Un'altra deroga riguarda, ad esempio, l'esercizio dei diritti

sindacali come il diritto di assemblea: bisogna consentirne l'esercizio anche per via telematica, telefonica o via internet o altro. Anche in questi casi l'attuazione è demandata alla contrattazione collettiva».

E le affissioni sindacali?
«Chi lavora a distanza e vuole assumere un'informazione sindacale dovrà ricorrere alla bacheca elettronica, che già è praticata».

E i problemi della salute? E della sicurezza?

«Valgono le stesse regole degli altri lavoratori. Il telelavoratore ha titolo alle stesse garanzie di prevenzione. Naturalmente si pone il problema del telelavoratore che opera presso il proprio domicilio. In tal caso, fermo restando l'obbligo del datore di lavoro di apprestare il posto di lavoro e controllare l'osservanza delle regole, si demanda ad un decreto

ministeriale di adeguare la disciplina al caso concreto: stabilendo che l'obbligo di controllo deve essere attuato con una valutazione congiunta dell'interesse al controllo e dell'interesse alla tutela della privacy del lavoratore e dei suoi conviventi».

E gli incentivi?
«Si prevede che l'incentivazione riguarda il telelavoro che produca alcuni obiettivi sociali come la crescita dell'occupazione, l'incremento dell'occupazione nei Paesi del sottosviluppo, l'inserimento per i portatori di handicap, obiettivi ambientali ed altri scopi analoghi».

Quindi, anche il telelavoro all'estero?
«Sì è posto il problema del telelavoro in Paesi fuori dell'Unione europea, in relazione al possibile sfruttamento. Vendere in Italia un pallone prodotto in Corea da un bambino è

cosa ben diversa dall'utilizzare, da parte di un'azienda sita nel nostro territorio, un lavoro prestato in un Paese in cui quel telelavoratore viene sfruttato senza rispettare i diritti fondamentali. Nel primo caso abbiamo un prodotto perfezionato altrove, che in Italia porta i segni di quel remoto sfruttamento. Nel secondo caso, lo sfruttamento si realizza a distanza, ma da parte di un'azienda italiana, per cui virtualmente lo sfruttamento avviene in Italia».

Ma come è possibile regolare una materia tanto ibrida?
«Bisogna evitare atteggiamenti donchisotteschi. Le difficoltà di controllo sono evidenti. Inoltre occorre evitare che il nostro Paese possa essere danneggiato rispetto ad altri. Si è pensato di delegare il governo a legiferare rispettando i principi della Ue ed armonizzando la nostra disciplina a quella degli altri Paesi».

