

Smart working e co-working

le nuove frontiere per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità

La recente approvazione della legge¹ sullo Smart Working, ossia la possibilità di lavorare in parte o totalmente **fuori dalla sede aziendale** negli orari concordati, grazie al supporto di adeguati strumenti tecnologici, potrebbe favorire lo sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro tali da consentire una reale integrazione delle persone con disabilità.

Quando si parla di disabilità di persone in età lavorativa si fa riferimento non soltanto alla disabilità fisica, intellettuale e alle malattie psichiche ma anche alle malattie croniche² quali ad esempio il cancro che secondo la Favo conta circa un milione di persone (Fonte Favo e Censis).

Premesso che uno degli elementi chiave dell'integrazione sociale della persona adulta è il suo inserimento nel processo produttivo (Lepri & Montobbio, 1994; Ferrucci, 2014), le persone con disabilità che con il tradizionale contratto di **Telelavoro** vivono l'emarginazione socio-lavorativa perché confinate in modo prolungato o permanente presso la propria abitazione, rischiano il peggioramento delle condizioni di salute, l'impoverimento delle relazioni umane e l'abbassamento del conseguente livello di apprendimento e di produttività lavorativa.

Lo Smart Working invece attraverso la **valorizzazione del lavoro ad obiettivi**, la **riduzione** della rilevanza di elementi tradizionali quali **l'orario di lavoro** e **la sede** (che a differenza del telelavoro non deve coincidere necessariamente con la propria abitazione) nonché l'ausilio di strumenti informatici, consente di sfruttare al massimo la **capacità produttiva individuale** specie delle **persone con disabilità**.

Il riferimento alla disabilità, nel provvedimento nel provvedimento di legge è esplicito e avviene nella parte in cui si fa riferimento al **recesso dalla modalità di smart working** da parte del datore di lavoro (art 19). "Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni (anziché 30) al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore".

Si è voluto così promuovere uno strumento, **lo Smart Working** appunto, che è per antonomasia una forma di "**accomodamento ragionevole**³" in quanto non si tratta soltanto di adattamento della postazione lavorativa come ambiente fisico, di ergonomia, di dispositivi e ausili, ma ancor più di riconciliare il ciclo vita-cura-lavoro.

Oltre ai vantaggi tipici dello strumento, che consente di ottimizzare il costo del lavoro e incentivare le politiche retributive orientate maggiormente al merito e al raggiungimento effettivo degli obiettivi, per il personale con disabilità si aggiungono i vantaggi dell'abbattimento dei costi

¹ [Disegno di legge AC. n. 2233 B, nella versione approvata definitivamente dal Senato](#)

² [Malattie croniche e lavoro Adapt 2014](#)

³ "indica le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un carico sproporzionato o eccessivo, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per assicurare alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e libertà fondamentali. Art.2 Convenzione Onu 2007

di gestione e di adeguamento dello spazio fisico e una **riduzione dei costi dell'assenteismo**, specie quello relativo alle diverse patologie, il tutto a beneficio dell'efficienza produttiva.

Un terzo del costo sociale di malattia è legato alla perdita di produttività !

Per limitare ancor più le forme di alienazione che possono nascere nei momenti in cui si lavora da soli e per rispondere in modo innovativo e funzionale al cambiamento del mondo del lavoro attraverso la condivisione dell'ambiente di lavoro e la valorizzazione delle opportunità offerte dal contatto con persone che svolgono professioni differenti, in molte città stanno crescendo sempre più gli **spazi di coworking**⁴, spesso supportati **da incentivi economici**⁵.

In questo contesto è auspicabile che sia le strutture di coworking che le relative politiche incentivanti considerino in modo particolare la gestione lavorativa delle persone con disabilità e non soltanto in termini di accessibilità.

I datori di lavoro che, sia in caso di adozione dello smart working e che di co-working **ottempererebbero comunque alle norme sul collocamento obbligatorio** con possibilità di usufruire degli incentivi all'assunzione, in un ottica di analisi costi -benefici potrebbero essere invogliati ad affidarsi a strutture di co-working in grado di offrire adeguati servizi dedicati.

Lasciando ad altre sedi l'analisi della nuova normativa di recente approvazione⁶, si vuole soltanto sottolineare come le aziende abbiano la possibilità con il **solo accordo individuale**, sottoscritto con il dipendente, di elaborare un modello di smart working con più **soluzioni differenti e adeguate alla particolare disabilità** con il solo vincolo di non superare le soglie massime dell'orario di lavoro. Anzi, con la soluzione del co-Working verrebbero anche superate le perplessità relative alla legge sulla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per i rischi connessi alla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali.

Tuttavia, l'accordo individuale ai fini della adozione dello smart working **non esclude** la possibilità di regolare il lavoro agile mediante **accordo collettivo** che rimane una sede particolarmente adatta sia ad avviare questa forma di lavoro come dimostrano i tanti accordi siglati già prima dell'approvazione della nuova legge (Enel, Barilla, Pirelli, Tetrapak, Italtel, Intesa San Paolo, Ferrovie dello Stato ecc.⁷) che a trattare il tema dell' inclusione lavorativa del personale con disabilità nei luoghi di lavoro.

Smart Working dunque e co-working come strumenti innovativi a disposizione del **Disability Manager**⁸ per una gestione efficace ed efficiente nella gestione dei piani di Disability Management.

Ancora una volta però è necessario un **gioco di squadra** di aziende, sindacati, istituzioni e professionisti **affinché le norme e le opportunità legate alla inclusione lavorativa delle persone con disabilità si traducano in vantaggi reali.**

Palma Marino Aimone
Consulente HR- SIDIMA (Società Italiana Disability Manager)
Diversity e Disability Manager

⁴ [Co-working-wikipedia](#)

⁵ [Esempio di avviso pubblico riguardante misure in favore del coworking](#)

⁶ [Il lavoro agile: problemi e prospettive \(Dottrina per il lavoro- Eufranio- Massi\)](#)

⁷ [Ferrovie: firmato l'accordo nazionale sullo smart-working](#)

⁸ [La figura professionale del Disability Manager tra incertezze interpretative buona prassi e incertezze future –Palma Marino Aimone](#)