Lo smart working, da strumento di conciliazione dei tempi di vita e lavoro per i dipendenti, è diventato leva di risparmi colossali per le aziende e rispetto a ciò è necessario che sindacato e lavoratori tengano alta la guardia, a fronte di azienda e gruppo abilissimi a spaziare dal sistema NWOW – che obbliga di fatto a lavorare da casa a rotazione – fino alla negazione del lavoro flessibile quando esso non è gradito al management.

La proroga, fino al 31 dicembre prossimo, della norma di legge in tema di diritto allo smart working per i genitori di figli sotto i 14 anni, nell'ambito del decreto Aiuti che ha anche prorogato la possibilità di ricorrere allo smart working semplificato ed il diritto per i lavoratori fragili, ricorda infatti quale sia l'importanza del **sindacato**.

Sindacato inteso non solo come parte sociale "istituzionale" coinvolta nelle consultazioni e nei confronti ministeriali, quanto piuttosto come soggetto **presente, attivo e rivendicativo nei luoghi di lavoro**, forte dell'adesione delle lavoratrici e lavoratori iscritti.

Sulla trattativa in corso le segreterie di gruppo scrivono che la Capogruppo "*pur continuando a dichiararsi favorevole a un ricorso estensivo allo Smart Working, in realtà intenda applicarlo unicamente quale strumento per la soluzione delle proprie esigenze organizzative, di flessibilità e di riduzione dei costi, lasciando una discrezionalità a sue mani che non garantirebbe un principio di equilibrio*".

Questo problema non nasce ora.

Ad esempio, già è acclarato il fatto che il diritto di cui sopra per i genitori di figli sotto i 14 anni non è garantito, è di fatto abrogato in quanto tale. Accade sia in sede, ma soprattutto nelle filiali, che non venga autorizzato lo smart working a lavoratori/lavoratrici genitori con i suddetti requisiti previsti dalla legge.

Perché questo? L'idea che noi abbiamo è che – con il problema dell'organico insufficiente per effetto delle uscite non rimpiazzate e la motivazione di non divaricare troppo la gestione tra i dipendenti degli uffici di sede (ove è previsto) e le filiali (ove al più è concesso occasionalmente, sempre che non arrivi la richiesta di mettersi piuttosto in ferie…) – non si prenda neanche in considerazione la questione nelle filiali e, di conseguenza, anche in sede non si autorizzi il lavoro da casa per chi è genitore di figli entro i 14 anni. In sostanza accade che si disapplichi la norma in quanto tale.

Chiaramene la situazione è molto sfaccettata: l'azienda potrebbe dire che lo smart lo concede, anche in filiale, ma di sicuro non lo garantisce nei modi e nei termini previsti dalla legge che lo prevede come diritto con utilizzo "*semplificato*" e soprattutto, con le parole del Ministero del Lavoro, che lo definisce "*un intervento fondamentale per tutelare le persone più fragili, i genitori con figli piccoli e continuare a garantire la migliore conciliazione del tempo vita-lavoro grazie alla modalità agile*"

Come è possibile che accada questo? Accade perché la norma di legge contiene un passaggio che consente all'azienda (ma il problema c'è in tutto in gruppo ISP) di fare abbastanza il bello ed il cattivo tempo. La frase è "a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione".

La compatibilità sarebbe innanzitutto di tipo tecnico-operativo, ma dal punto di vista tecnico tutti saremmo a posto (pc portatile, vpn, intranet, strumenti digitali), e pure dal punto di vista operativo saremmo messi bene (lo ha detto pure la COO Angeletti ad inizio anno: “Tutti operativi da remoto senza chiudere filiali”). L’incompatibilità giorno per giorno andrebbe legata ad esigenze oggettive di svolgere la prestazione nel proprio ufficio (es. chi è di turno allo sportello, senza che gli sportelli siamo ad 1 solo addetto poiché ciò impedisce qualunque turnazione). Di fatto invece per l’azienda l’interpretazione della compatibilità della prestazione lavorativa è puramente gestionale, cioè si decide con logiche aziendali la prassi da adottare.

Siamo spesso alla discrezionalità pura. Con differenza tra uffici, piazze di lavoro, territori. Un esempio? Le quote individuali di presenza minima in ufficio vengono calcolate da taluni responsabili considerando la giornata di lavoro in smart al pari del giorno di assenza per malattia!

La trattativa in corso a livello di Gruppo ISP è un serio banco di prova per tutti. Se un diritto di legge è disapplicato, cosa sarà dei plafond annui di smart working di cui si sente parlare?

I diritti devono essere esigibili e tutelati, non messi in discussione giorno per giorno, non negati per problemi di carenza di organico che vanno risolti investendo in assunzioni stabili di nuovo personale.

21 settembre 2022

Fisac Cgil Divisione Private