E’ stato raggiunto l’accordo per l’introduzione del cosiddetto “smart working”, ovvero la possibilità di svolgimento della prestazione lavorativa da “remoto” con modalità che – rispetto al telelavoro – differiscono per la non prevalenza della prestazione da sede “esterna” a quella aziendale (al momento si parla di massimo 4 giorni al mese dei quali, di norma, non più di 1 per ciascuna settimana); sarà possibile optare per questa modalità soltanto su base strettamente volontaria. Si tratta di accordo sperimentale con scadenza 31/12/2016, eventualmente rinnovabile ma da riconsiderare in funzione di prossime probabili nuove normative di legge in materia e in base risultanze della sperimentazione stessa. Per questo primo step, tale sperimentazione: coinvolgerà il solo personale di unità produttive individuate e scelte dall’azienda, ovvero: TOOL + SERM (tranne SMAN); SECO; FINA; ARED; FIES; RUOR; CON2 sarà possibile solamente per chi darà disponibilità di utilizzo della propria ADSL personale (su questo punto abbiamo rimarcato l’assoluta esigenza di individuare prossimamente eventuali soluzioni tecnologicamente più adatte e considerabili come definitive) in concreto, pertanto, prevede la sola opzione di lavoro dal proprio domicilio o, comunque, da un locale personalmente posseduto. E’ garantito il mantenimento di tutte le garanzie e tutele previste per le prestazioni lavorative svolte con le modalità attuali e, inoltre, la possibilità di recedere dalla sperimentazione a propria esclusiva discrezione Consigliamo tuttavia di scegliere di partecipare a questa sperimentazione con assoluta consapevolezza: anche gli obblighi ovviamente rimangono invariati, compresi – ad esempio – quelli di riservatezza, più delicati da assolvere in una sede domestica. Inoltre si tratta di materia tuttora estremamente poco battuta e per cui resta ancora da consolidare la gestione degli aspetti di salute e sicurezza e di quelli assicurativi (compresi quelli legati a prestazioni Inail, su cui però – sulla carta – pare tutto invariato, rispetto al lavoro presso sede aziendale). Un elemento che può invece tranquillizzare nella scelta (oltre alla possibilità di “recesso”) è che tutto quanto potrà essere riconsiderato o, comunque, rivisto e migliorato proprio in base a quanto risulterà da questa prima attuazione. In caso di buon esito della sperimentazione, nel valutare il passaggio “a regime” dello strumento , chiederemo che la possibilità sia estesa a tutti i settori, all’occorrenza agevolando la rotazione tra vari settori e mansioni per rendere concreta per tutte e tutti questa possibilità, facendone così un reale strumento di conciliazione: “smart”, insomma … 14 aprile 2016

Comunicato20160414

SmartWorking20160414