



FISAC

EMILIA ROMAGNA

SMART WORKERS E RIUNIONI IN CALL AI TEMPI DEL CORONAVIRUS

Smart working cioè il lavoro agile, snello, svolto a casa o comunque fuori da un ufficio tradizionale. È la soluzione immediata e temporanea (chissà...) delle ultime settimane all'impossibilità o alla difficoltà di garantire nelle sedi aziendali la distanza minima di sicurezza imposta per arginare il contagio del COVID 19.

È stata questa la prima misura attuata dalle aziende, anche su spinta legislativa (il primo Decreto sull'emergenza epidemiologica conteneva espressa indicazione in proposito) insieme al fatto che le riunioni fossero effettuate con lo strumento della "Call Conference".

Lo smart working è passato da una modalità di lavoro ad adesione volontaria a modalità lavorativa applicabile in via automatica a tutti i rapporti di lavoro in Italia (essendo tutto il Paese - per ora - zona arancione o rossa) laddove ovviamente compatibile con la tipologia di mansione. Con le Direttive emanate a causa del Covid-19 i tavoli da cucina e soggiorni si stanno trasformando così in uffici domestici di fortuna per tanti lavoratori e lavoratrici e per questo crediamo sia importante fornire di seguito alcune importanti informazioni di cui alle normative in vigore e alle previsioni contenute nel CCNL appena rinnovato a partire dal rispetto degli orari e della disconnessione, anche perché è oggi difficile immaginare quando si potrà tornare a condividere gli spazi degli uffici.

RISPETTO DEGLI ORARI & DISCONNESSIONE

Il lavoro a distanza, che chiamano "smart" ha un grande difetto, dilata e dissolve la nozione del tempo. Si rischia che la libertà di fare le cose in modo "smart" diventi la schiavitù di farle di continuo. Per questo è bene tenere presente alcuni concetti e alcuni riferimenti di legge e di contratto.

ORARI – PREVISIONI DI LEGGE: La Legge n. 81/2017 (art da 18 a 24) stabilisce che «La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

ORARI – PREVISIONI DI CCNL: L'Art 11 ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL stabilisce che la prestazione lavorativa in modalità agile si svolga entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale della categoria di appartenenza e fermo quanto previsto in tema di disconnessione.

La lavoratrice/lavoratore, nel corso della prestazione in lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

DISCONNESSIONE: - PREVISIONI DI CCNL: L'Art 30 ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL stabilisce che fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto alla lavoratrice/lavoratore l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale; la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.

Poi purtroppo c'è sempre chi contribuisce di suo a esercitare spinte inopportune per cercare di "dissolvere" la

nozione del tempo. Nelle ultime settimane ci arrivano segnalazioni di “inviti aziendali” a collegarsi a riunioni CALL via Skype o simili in orari a dir poco bizzarri: pause pranzo (esempio: dalle 13:30 alle 14:00), orari extra rispetto al normale orario di lavoro (esempio: tutti in linea alle 17:00) e quindi vigiliamo attentamente sui nostri orari di lavoro che vanno rispettati per non cadere dalla padella alla brace.

Le norme sono chiare in proposito. Poiché non sappiamo fino a quando si protrarrà la situazione ma temiamo che non sarà breve è importante segnalare al proprio Rappresentante Sindacale certi comportamenti da “personaggi da far west” che pensano di approfittare della mancanza di conoscenza delle norme per convocare call fuori orario o continuare a inviare messaggi di whatsapp sui cellulari aziendali (ma non solo) a sera o durante i week end, magari per un aggiornamento su quel report che avevano chiesto.

Il diritto di disconnessione è importante in circostanze normali per garantire l'equilibrio tra lavoro e vita e per prevenire l'ansia, la depressione, e burnout, ma diventa ancora più importante quando si lavora da casa, tra l'altro in una condizione sociale particolarmente pesante.

EVITARE LE TENSIONI COMMERCIALI

Le tensioni commerciali sono sempre inopportune ma particolarmente in questo momento storico.

La nostra attività oggi è giustificata dal fatto di dovere erogare un servizio prezioso all'utenza, essere disponibili per la sospensione delle rate dei mutui, per l'erogazione dei servizi allo sportello, per il prossimo pagamento delle Casse Integrazioni, tutte cose per le quali i collegi stanno, anche faticosamente, garantendo la propria presenza. **Se ci fossero aziende che spingono alla fruizione dello Smart Working con l'unico motivo di privilegiare la spinta commerciale, dimenticando quanto scritto sopra, vanno immediatamente segnalate anche per distinguere ancora una volta il nostro ruolo di servizio come bancari da quello dei banchieri.**

STRUMENTAZIONE E TUTELA DEI DATI AZIENDALI

Finora nei settori finanziari e assicurativi lo smart working era svolto normalmente con apparecchiature fornite dal datore di lavoro e quindi in grado di garantire la sicurezza del loro utilizzo. Negli ultimi giorni, vista l'emergenza da Covid 19, alcuni datori di lavoro stanno ipotizzando il ricorso a modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa anche nei casi in cui il dipendente si renda disponibile ad utilizzare propri dispositivi, a fronte dell'indisponibilità o insufficienza di dotazione informatica da parte dell'Azienda (anche solo per i tempi lunghi di consegna dei computer o di altro).

Aprire la via all'utilizzo dei computer personali dei dipendenti può essere problematico se non correttamente normato perché il PC di casa potrebbe essere non a uso esclusivo, magari non ben configurato o senza l'antivirus aggiornato e per questo soggetto a potenziali attacchi informatici ai dati del datore di lavoro. Sta alle aziende verificare tutte le precauzioni del caso ma la soluzione del PC aziendale resta la via maestra.

La modalità di lavoro in smart working dev'essere svolta solo su autorizzazione aziendale formalizzata con attenzione alla privacy e alla tutela dei dati. Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in smart working, la lavoratrice/lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento di dati personali. La lavoratrice/lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare i provvedimenti stabiliti dalle direttive aziendali atti a garantire tale riservatezza.

CONIUGARE MANSIONI E SITUAZIONI FAMILIARI

L'opportunità dello smart working a nostro avviso deve essere estesa a tutte le mansioni e tipologie di attività che ne permettono l'utilizzo, indipendentemente dal ruolo aziendale ricoperto, ma avendo presenti anche le situazioni personali e familiari. In particolare vanno evidenziate le situazioni di chi ha nel proprio nucleo familiare figli, genitori o altri familiari a carico che contano su di loro per la cura. Questi possono avere maggiori difficoltà a lavorare in smart working rispetto ai colleghi che sono senza responsabilità simili e quindi vanno diversamente dosate anche le prestazioni.

ECCESSO DI SOLLECITAZIONI

A volte risulta difficile il passaggio culturale necessario del lavoro di un “capo” che, abituato ad avere i collaboratori sotto la propria vista tende a mantenere lo stesso atteggiamento e, in relazione al tuo smart working vorrebbe continuare a sorvegliarti anche nel tuo salotto di casa. Rileviamo che in queste settimane ai lavoratori è richiesto di: lavorare in smart working con il computer, tenere sempre acceso il cellulare per eventuali contatti vocali, essere disponibile a chat o video conference per informazioni o direttive immediate. **Invitiamo i lavoratori a operare nel rispetto delle norme e a dare il “giusto tempo” a ogni attività lavorativa perché la prestazione a cui siamo chiamati non è a cottimo.**

LEARNING NON È SMART WORKING

In queste settimane di emergenza COVID 19 molte aziende hanno introdotto la presenza a turni nelle filiali alternando il lavoro negli uffici con giornate di smart learning/easy learning (formazione a distanza svolta da casa). Ci preme sottolineare che il learning non è smart working. Fare learning da casa consente di staccarsi dall’ufficio e dedicarsi unicamente alla formazione. Smart Working prevede invece specifiche segnalazioni e può persino “contenere” il learning in quanto, come avviene in ufficio, è possibile alternare il lavoro con la formazione online.

L'IMPORTANZA DEL “CONTATTO” CON I COLLEGHI

Chissà quanto ancora durerà ancora #iorestoacasa e quando sarà di nuovo possibile ritrovarci vicini di scrivania. Nel frattempo potrebbe essere una buona idea, per mantenere le abitudini di sempre e i rapporti con i colleghi, stabilire nei tempi previsti una “cofechat” il clima aziendale ne gioverà e così pure il nostro lavoro.

Crediamo sia importante focalizzare i punti di cui sopra per partire con il piede giusto nel percorso di avvio rapido a una prestazione lavorativa in smart working che sicuramente potrà consentirci di svolgere il nostro lavoro al sicuro dal Covid 19 ma non deve rischiare di farci correre rischi altrettanto pericolosi per il nostro lavoro.

* * *

Il tema trattato è nuovo e in continua evoluzione e definizione ma al contempo se normato in modo opportuno può anche rappresentare un’opportunità in più per tutte le lavoratrici e i lavoratori sia per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che per la salvaguardia dell’ambiente e per questo abbiamo la necessità di una forte collaborazione tra colleghi ed i Rappresentanti Sindacali per vigilare l’evolversi di tale modalità lavorativa e intervenire con tempestività laddove si sviluppasse “prassi” inadeguate.

I Sindacalisti della FISAC CGIL lavorano in mezzo a voi e rimangono a disposizione per ogni Vostra necessità.



Non ti lasciamo solo