



Smart Working

Riflessioni e Proposte Condivise



Il tema dello Smart working (o Lavoro Agile) ha rappresentato nella costruzione della piattaforma di rinnovo dei CCNL un pezzo importante del dibattito all'interno della nostra Organizzazione nel corso del 2019. Questo dibattito, il raggiungimento all'interno dello stesso CCNL del Credito approvato nel 2020 di un primo, ed importante accordo di categoria sul tema, nonché l'intervento del legislatore che ha normato il lavoro agile inquadrandolo in precise linee guida, avevano dato all'argomento una sua esaustività.

La pandemia globale che stiamo vivendo e che nel corso del 2020 ha profondamente trasformato la società globale ha riportato il tema dello "Smart Working" al centro dell'agenda politica non solo della nostra organizzazione ma anche delle lavoratrici e lavoratori che rappresentiamo, visto il suo impressionante picco di applicazione nei mesi più critici di inizio 2020 (8 milioni), il quale è particolarmente indicativo se confrontato alle 250.000 unità del 2016 ed alle 570.000 del 2019.

Quello che sembrava essere un argomento prettamente di interesse del dibattito politico-sindacale, relativo ad un futuro remoto ed incerto per un suo allargamento ad altri settori non solo di categoria, è quindi diventato realtà quotidiana per centinaia di migliaia di lavoratori e lavoratrici italiani.

È premessa essenziale sgombrare innanzitutto il campo da inesattezze terminologiche: il "Lavoro Agile" o così definito "Smart Working" della fase pandemica è infatti in larga parte più propriamente lavoro da remoto o "Telelavoro", mentre lo Smart Working, così come definito dalla normativa vigente, rimane una modalità ancora limitata a pochi.

Nonostante l'esplosione del Lavoro Agile e del Telelavoro si sia perciò verificata a seguito dell'emergenza sanitaria, è bene ricordare che la normativa non è poi così recente, dal momento che le linee guida del primo sono esplicitate all'interno della Legge 81 del 2017, mentre le norme che regolano il Telelavoro sono delineate nell'accordo interconfederale del Giugno 2004 (16 anni fa!), recependo indicazioni addirittura precedenti, presenti nell'Accordo Quadro Europeo del luglio 2002.

Tali riferimenti temporali fanno saltare subito all'occhio quanto poco sia stato affrontato questo tema e quanto invece avrebbe potuto significare l'averlo affrontato prima.

Nonostante il Sindacato non si sia sottratto alla discussione rispetto a questi temi, attraverso la partecipazione al dibattito ed influenzando su quella che è poi diventata la normativa di riferimento, coerentemente con il proprio ruolo di tutela del Lavoro, è al contempo necessario fare una riflessione franca sul tiepido interesse dimostrato nell'estensione e promozione di queste nuove tipologie di organizzazione del lavoro, sia a causa di forti resistenze da parte aziendale ma anche - va detto - a causa di tanti timori, pregiudizi tecnologici, quando non addirittura di scarsa capacità e/o volontà di elaborazione.

Riteniamo che tali limiti andranno ora inevitabilmente inquadrati, elaborati ed infine superati ■



Istituzione

Lo smart working in Italia è stato introdotto dalla **legge 81/2017** (“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”) che ha sancito l'evoluzione del vecchio telelavoro adattandolo ad un contesto produttivo in rapida mutazione per effetto delle impetuose trasformazioni tecnologiche in atto.

Ratio

Valorizzazione dell'autonomia e dell'autorganizzazione, pur rimanendo nel solco della subordinazione. Fasi, cicli, obiettivi si devono sostituire, secondo il legislatore, alla mera esecuzione di ordini: tale concezione del lavoro subordinato dovrebbe portare con sé una nuova concezione del tempo di lavoro in rapporto col tempo di vita.

Indicazioni : Questo documento è la sintesi di una discussione aperta sui temi del lavoro agile, che è stata sviluppata con i lavoratori e le lavoratrici e portata all'interno del dibattito sindacale con l'obiettivo di analizzarne gli aspetti fondamentali e valutarne le criticità.



Lo scenario attuale

La legge affida all'accordo individuale: la definizione dei tempi di riposo; l'individuazione degli strumenti utilizzati dal lavoratore; le forme di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 4 legge 300/70; il recesso; il diritto all'apprendimento permanente e alla certificazione delle competenze.

Orario di lavoro

Esiste un riferimento chiaro alla contrattazione collettiva nazionale: il Legislatore esplicita che l'orario di lavoro giornaliero e/o settimanale non può superare quanto previsto dal CCNL applicato dall'impresa.

Sede di lavoro

La sede di lavoro del dipendente in modalità di Smart Working rimane inalterata.

Il lavoro può essere esercitato in modalità agile presso la propria abitazione o presso gli HUB individuati dall'azienda.

Diritti

I lavoratori in regime di Smart Working hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano in modalità tradizionale. Gli stessi potranno partecipare a tutte le iniziative sindacali presso la sede aziendale.

Volontarietà

La modalità di lavoro in Smart Working consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. La decisione di passare a tale modalità di lavoro deve essere reversibile.

Strumentazioni

L'azienda si farà carico di fornire le apparecchiature e i supporti necessari allo svolgimento dello Smart Working, nonché del buon funzionamento e sicurezza dei mezzi messi a disposizione.

Disconnessione

E' è previsto dalla normativa ma affidato, come molti altri aspetti, all'accordo individuale e non è immediatamente esigibile se non si chiariscono le modalità in cui esercitarlo.

Buono Pasto

Non è previsto dalla normativa ma affidato, come molti altri aspetti, all'accordo individuale. In alcune aziende è erogato sulla base di accordi collettivi di secondo livello.

Lo scenario futuro

Lo scenario futuro, per quanto soggetto a variabili diverse ed imprevedute, non potrà che andare nella direzione tracciata e visibile: il mantenimento di queste due forme di lavoro sarà presupposto essenziale del futuro del lavoro, in Italia e nel mondo.



- Riduzione spostamenti casa lavoro – aumento lavoro agile
- Miglior equilibrio tempi di vita e di lavoro
- Risparmio personale, aziendale, ambientale



- Rendere effettivo il diritto alla disconnessione con opportuni software installati sugli strumenti aziendali.
- Evitare di segregare in casa le donne con turni di presenza al lavoro
- Rendere effettivi i diritti sindacali con la disponibilità di piattaforme aziendali per le assemblee e di bacheche elettroniche per comunicare
- Limitare il controllo al distanza ai soli casi previsti dalle norme



- Migliorare l'impianto normativo facendo tesoro delle esperienze maturate in questo periodo
- Socializzare i risparmi in Real estate attraverso la redistribuzione
- Rendere effettivo il diritto alla salute e sicurezza anche quando si lavora da casa.

Come sopravvivere al cambiamento

Indietro non si torna!

Bisogna guidare il cambiamento evitando di ricalcare vecchi modelli organizzativi.



Cosa fare

- Esigere una formazione
- Mantenere la rappresentanza sindacale
- Riconoscere il giusto valore al lavoro, anche se l'attività si svolge a casa.
- Abbattere i tabù spazio-temporali



Cosa non fare

- Sottovalutare i rischi sulla salute
- Essere sempre connessi per non rinunciare alla comodità
- Non accettare diminuzioni delle voci di stipendio.
- Non usare strumenti personali.