



CONTRATTARE LO SMART WORKING

IDEE E SPUNTI DELLA FIOM CGIL BRIANZA PER
RILANCIARE LA CONTRATTAZIONE SUL LAVORO AGILE

Lo Smart working ai tempi del Coronavirus

L'emergenza Coronavirus e le politiche del contenimento del contagio di questi mesi hanno dato una fortissima spinta all'utilizzo del lavoro da remoto comunemente definito Smart Working.

La situazione di emergenza sanitaria ha reso ordinaria questa tipologia di lavoro che per sua natura giuridica ha condizioni di svolgimento precise e dettagliate normate dal D.L. 81/2017 che prescrive, ad esempio, come necessaria la stipula tra le parti di un accordo scritto, cosa che in questa fase non è avvenuta.

Il lavoro da remoto ha dimostrato una grande capacità di adattamento dei lavoratori ma, al tempo stesso, ha messo in luce alcune criticità sulle quali è bene riflettere:

- le rigidità con cui è stato organizzato che sono chiaramente in antitesi con la nozione di Smart Working;
- la mancanza di qualsiasi tipo di formazione;
- l'assenza di dotazioni strumentali;
- le difficoltà sulla conciliazione di vita e di lavoro delle persone con particolare riferimento alla condizione femminile.

Questioni queste anche di natura contrattuale, sulle quali val la pena fare un'analisi al fine di regolamentare quello che oggi appare più come un "*lavorare da casa*" senza regole, e in questo senso diverso anche dal telelavoro.

Contrattare lo
Smart working

3 Giugno 2020

www.fiomcgilbrianza.it



Su questi argomenti hanno discusso, e si sono confrontati, le delegate ed i delegati della Fiom Cgil Brianza per non sprecare le opportunità che una vera applicazione dello Smart Working, in alternativa alla forma spuria di telelavoro che si sta utilizzando nelle aziende, può determinare anche, e soprattutto, per rispondere alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Cos'è lo Smart Working

Lo Smart Working, o Lavoro Agile, è un nuovo modo di intendere il lavoro, mette in discussione i tradizionali vincoli legati a luogo e orario e consegna alle persone un livello superiore di autonomia nel definire le modalità di lavoro a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

Esso permette al lavoratore di organizzare la propria attività lavorativa con maggiore flessibilità, non prevedendo vincoli specifici in tema di orario di lavoro e di luogo di svolgimento della prestazione.

Impone una revisione della cultura organizzativa conferisce autonomia e flessibilità nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati.

L'accesso alla modalità di Smart Working deve essere volontaria e dovrà essere il dipendente stesso a farne richiesta e ad indicare, in accordo con l'Azienda in base alle specificità di ogni mansione, gli orari in cui svolgere la propria attività.

**Contrattare lo
Smart working**



Contrattare lo Smart working

Autonomia

Con lo Smart Working si deve ripensare l'organizzazione del lavoro.

Il primo aspetto riguarda la revisione della cultura organizzativa e degli stili manageriali che implicano il passaggio ad una definizione del lavoro per obiettivi e non più sul numero di ore lavorate. Di conseguenza implica una revisione del rapporto tra i dirigenti responsabili e il dipendente che lavora in Smart Working: si deve cioè passare dal controllo (tipico del lavoro in ufficio) alla fiducia.

Lo Smart Working non modifica la posizione del dipendente nell'organizzazione aziendale che rimane in organico presso la propria unità operativa e non modifica la propria sede di lavoro contrattualmente prevista.

Flessibilità di orari e luoghi di lavoro

Nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro, così come previsto dal contratto nazionale, lo Smart Working è una forma di organizzazione del lavoro che, avvalendosi di strumenti informatici e telematici, prevede lo svolgimento dell'attività lavorativa in orari non rigidamente definiti, anche al di fuori della sede aziendale del lavoro.

L'accordo quadro da sottoscrivere a livello aziendale potrebbe anche definire un numero massimo di giornate di lavoro da svolgere al di fuori della normale sede lavorativa e potrebbe prevedere un utilizzo del lavoro agile anche frammentato della giornata (ad ore oppure mezza giornata) prevedendo intervalli di orario predefiniti per le riunioni di teams e/o spalmato sull'intera settimana.



Contrattare lo Smart working

Diritto alla disconnessione

È la faccia più “cattiva” dello Smart Working, del lavoro che non si svolge più solo in ufficio ma ovunque possa far comodo, a casa, in treno o in un'altra città.

Si ritiene necessario stabilire che non debbano essere fatte telefonate o inviate email ai dipendenti dopo l'orario di lavoro pattuito in sede di richiesta e accordo di Smart Working.

Si deve garantire il diritto al lavoratore alle undici ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, ed a due giornate di riposo settimanale, anche diverse dal sabato e dalla domenica.

Sicurezza

Le attività in Smart Working devono essere affrontate con la consapevolezza dei rischi correlate a questa modalità di lavoro, alle attrezzature utilizzate agli ambienti in cui si opera. Ed in più l'Inail ci ricorda che “ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro”.

I lavoratori devono “contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro” e “osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale”.

A tal fine devono essere garantite durante le ore di lavoro da remoto delle pause previste dalle normative per i lavoratori che svolgono mansioni da videoterminale e tutte le pause per il riposo psico fisico.



Contrattare lo Smart working

Partecipazione e diritti sindacali

La crescita dello Smart Working porterà inevitabilmente i lavoratori ad allontanarsi sempre di più l'uno dall'altro. È prevedibile immaginare un'ulteriore disgregazione in un tessuto sociale già sfilacciato.

Questo è un tema che parla a noi, a come possiamo continuare a fare sindacato in queste condizioni: è dunque necessario giocare d'anticipo.

I dipendenti in Smart Working hanno diritto allo stesso trattamento economico e normativo contrattualmente previsto per i dipendenti che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali.

Così come devono essere garantite le medesime opportunità di accesso alla formazione ed allo sviluppo professionale di coloro che svolgono prestazione lavorativa in modalità tradizionale.

Deve essere inoltre prevista la possibilità di dotare i delegati delle aziende coinvolte di bacheche sindacali elettroniche al fine di comunicare anche con i lavoratori che svolgono mansioni con modalità di Smart Working e la possibilità di partecipazione alle assemblee sindacali attraverso videoconferenza oltre che in presenza.

Dotazione tecnologica

Un pilastro fondamentale riguarda la dotazione tecnologica che deve supportare e valorizzare le forme di flessibilità possibili: attraverso il cloud, i device portatili e tutti gli strumenti che supportano la collaborazione la scrivania diventa sempre più virtuale.



Contrattare lo Smart working

Creare un Digital Work Place, un ufficio vero e proprio sul computer personale dal quale chi lavora da casa riesce non solo a fare tutto con una sola password, ma anche a rimanere in contatto con il resto dell'azienda.

Stiamo parlando della creazione di un posto di lavoro che ci deve consentire di continuare a far parte dell'azienda sia quando lavoriamo nell'ufficio tradizionale che quando lavoriamo da remoto, così da poter mantenere un ruolo all'interno della comunità dei colleghi.

Si deve realizzare un luogo virtuale che ci consenta un lavoro più snello ed efficiente senza dimenticare la socialità, anche se i colleghi non si incontrano fisicamente.

Formazione

Rivedere le idee che si hanno sul lavoro e sui tempi da dedicare al lavoro. Riorganizzare il lavoro, affrontare nuove conoscenze, prevenzione e sicurezza sul lavoro, gestione delle emergenze, utilizzo delle dotazioni tecnologiche sono temi che devono necessariamente rientrare nei progetti formativi di chi si trova ad operare in Smart Working.

Così come il tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro deve rientrare in un progetto formativo.

Buoni Pasto e Fringe Benefit e costi sostenuti dal dipendente

Garantire l'utilizzo della mensa o dei servizi sostitutivi della mensa stessa; garantire l'utilizzo di auto aziendali e/o di altri fringe benefit normalmente in uso ai dipendenti; garantire un riconoscimento economico a fronte di spese dei costi sostenuti dal dipendente.