

SMART WORK O HOME WORK?

MAGGIO - GIUGNO 2020

BANCONOTE

La legge sul lavoro agile (81/2017)

Art. 1. Le disposizioni del presente capo, allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. 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. 2. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Art. 23 2. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sullavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi allaprestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

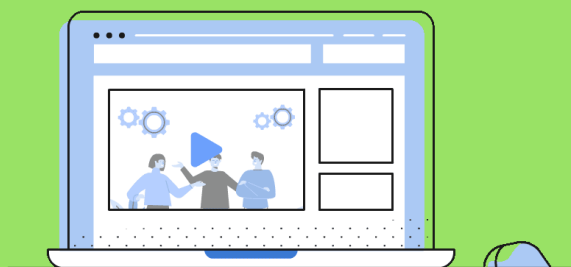
DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 8 marzo 2020 Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20A01522) (GU Serie Generale n.59 del 08-03-2020) r) la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro;



BISOGNA DISTINGUERE..

DECRETO-LEGGE 19 maggio 2020, n. 34 Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19. (20G00052) (GU Serie Generale n.128 del 19-05-2020 - Suppl. Ordinario n. 21)

Art. 90 Lavoro agile 1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. 2. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro. 3. Per l'intero periodo di cui al comma 1, i datori di lavoro del settore privato comunicano al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.



TRA SMART ed EMERGENZA

Con l'emergenza Covid-19 il Governo è intervenuto sulle modalità di accesso allo Smart working introducendo una versione "semplificata" e deregolamentata, estendibile per l'intera durata dello stato di emergenza ad ogni tipo di lavoro subordinato su tutto il territorio nazionale.

Quali sono le tutele:

- -- orario di lavoro nei limiti di durata massima dell'orario giornaliero o settimanale;
- -- condizioni ambientali di lavoro adeguate;
- -- dotazioni informatiche aziendali o del lavoratore se d'accordo;
- -- formazione e certificazione delle competenze

01



LE OPINIONI DEI NOSTRI RAPPRESENTANTI..

GIULIANO CALCAGNI
Segretario nazionale Fisac CGIL

Lo smart working ha funzionato?

R. Ha agevolato la gestione dell'emergenza, ma per noi è una misura emergenziale non una modalità da assumere; il Ccnl norma sia il lavoro agile previsto in un numero massimo di 10 giornate sia il diritto alla disconnessione e deve continuare a rappresentare uno strumento di garanzia rispetto alla tenuta di un settore che, tanto più oggi, attraversa una fase delicata.

MARIO GENTILE
Segreteria Nazionale Fisac CGIL

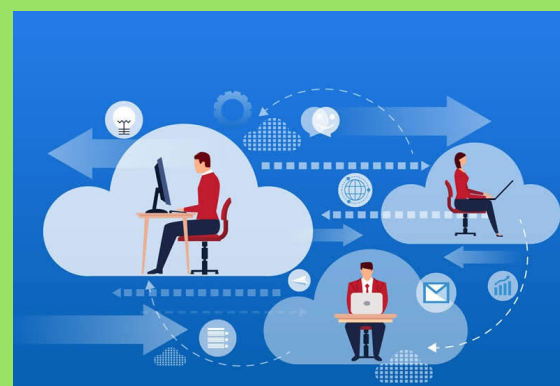
R. L'emergenza ha decuplicato i numeri di smart working nel settore bancario e assicurativo.

Al termine di questa emergenza continuerà ad essere uno strumento applicato anche a seguito degli investimenti fatti dai gruppi bancari. Questo stress-test però ha fatto emergere l'arretratezza di alcune aziende e l'arretratezza tecnologica del paese.

Lo smart working presenta dei rischi di sovrapposizione tempi di lavoro e tempi di vita.

Finita l'emergenza dovremo ripristinare una normalità nell'applicazione di questo strumento e rinegoziare le modalità del lavoro da casa senza fare distinzione di sesso e condizione familiare.

La frammentazione dei lavoratori è un problema enorme per la rappresentanza sindacale, viene meno la possibilità di scambi, la socializzazione delle professionalità.



SmartWork non vuol dire lavorare da casa..

SIGNIFICA SCEGLIERE COME,
DOVE E QUANDO LAVORARE..

02

BISOGNA DISTINGUERE..

Tra Smart, Flexible, Remote, Telelavoro..

Immaginare di rivedere gli accordi individuali e i regolamenti pre-emergenza Covid 19 e rinegoziare gli eventuali accordi sindacali, alla luce dell'esperienza fatta è un possibile passo da tenere in considerazione per il futuro. Utilizzare questi mesi in cui perdura lo stato di emergenza/prevenzione applicando lo smart working "semplificato", un'alternanza tra lavoro da remoto e presenza fisica nei luoghi di lavoro, può costituire un utile sperimentazione.

Spesso le donne risultano le meno soddisfatte dell'esperienza di smart worker perché si sono trovate a confrontarsi con la moltiplicazione delle responsabilità delle mansioni. Madre, moglie, lavoratrice, insegnante, casalinga e chi più ne ha.. Sarà necessario colmare i vuoti normativi (diritto alla disconnessione, conciliazione tempi di vita e lavoro, infortuni, dotazioni informatiche e postazioni di lavoro, semplificazione normativa delle regole di salute e sicurezza sul lavoro, ecc) e passare dalla cultura del "controllo" a quella del lavoro orientato alla persona e alla realizzazione di obiettivi e progetti.

Remote Working non è altro che lavorare da remoto, ossia in qualunque luogo diverso dall'ufficio di un'azienda. Dunque da casa, dal coworking, dal parco o qualsiasi altro luogo che abbia wi-fi. Possono rientrare anche espressioni quali mobile working o home working (in italiano si avvicina al telelavoro).

Il Remote working è particolarmente legato alla tecnologia.

Lo Smart Working esprime un nuovo approccio lavorativo che integra tre dimensioni: cultura organizzativa, tecnologie e spazi di lavoro.

Lo Smart Working si fonda su una concezione diversa del lavoro: l'ufficio diventa un luogo d'incontro e condivisione, le tecnologie devono garantire massima flessibilità e mobilità, le persone gestite per obiettivi e responsabilizzate. Il rapporto fiduciario tra colleghi e con il manager è propedeutico per il raggiungimento di produttività e benessere.