

# PROPOSTE DELLA FISAC-BS PER LO SMART WORKING

## INTRODUZIONE

Lo “Smart Working”, o come definito nella nostra legislazione, il “Lavoro agile”, è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, pensata allo scopo di incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nel nostro paese è stata finora una modalità di lavoro poco utilizzata, mentre in altri paesi lo è stata molto di più. Tra le cause citiamo l'arretratezza tecnologica ma anche quella culturale. Trattasi di una modalità richiesta in particolare dai cosiddetti millenials.

La pandemia dovuta al Covid19 ha prepotentemente fatto sì che questa modalità di lavoro, sconosciuta ai più, divenisse la condizione di lavoro che permetteva di salvaguardare la salute, grazie al distacco dal luogo di lavoro abituale.

Le statistiche riportano i seguenti dati: situazione pre-covid 570.000 ca smart workers; in-covid 6/mln ca di Smart Workers: 10 volte tanto!!!

In realtà, se andiamo a vedere come esattamente è stata fornita la prestazione di lavoro da casa di questi milioni di lavoratori/lavoratrici agili, risulta evidente che quello che è stato adottato NON è stato uno Smart Working (e nemmeno un telelavoro), bensì un trasferimento a casa, per quanto possibile e attuabile stante le risorse e le strumentazioni disponibili, del lavoro d'ufficio o in taluni casi della formazione.

Di fatto si è trattato di una *forma di lavoro a distanza deregolamentata*, o meglio in deroga alla normativa esistente (vedi DPCM emanati in fase emergenziale). Si può anche affermare che il lavoro da casa in tempo di pandemia, sia stato più un elemento di protezione che non di conciliazione.

Non si tratta di una mera velleità linguistica il distinguere lo S.W. dal telelavoro e dal lavoro da casa: non sono la stessa cosa, né sono tipologie di lavoro; sono modalità diverse di esecuzione del lavoro che hanno un riferimento normativo distinto, tra le quali lo SW è solo la più recente ed è su questa che concentriamo il nostro lavoro.

L'Osservatorio del Politecnico di Milano definisce lo S.W. come “una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati”.

Come FISAC CGIL pensiamo che lo Smart Working in questa fase straordinaria abbia consentito di salvare molte vite nel nostro Paese. Né secondarie sono apparse le ricadute positive sull'ambiente, dovute alla minore mobilità, ed i miglioramenti nella conciliazione dei tempi di vita-lavoro delle persone.

Bene abbiamo fatto a spingere affinché si arrivasse al maggior numero possibile di postazioni di lavoro **non** in ufficio durante la recente emergenza e questo, nella prima fase emergenziale e di paura del contagio, è stato apprezzato dalla gran parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

Ma non solo per un discorso meramente “lavorativo”: la chiusura delle scuole di ogni ordine e grado ha posto i genitori, in particolare quelli con bambine/i piccole/i, di fronte alla necessità di accudirli, ragion per cui lo S.W., oltre ai vari permessi governativi introdotti in questa fase emergenziale, ha permesso loro di poter rimanere a casa senza penalizzazioni sullo stipendio.

Col passare del tempo però la percezione del lavoro svolto da casa è cambiata, in peggio.

Se inizialmente vi era stato un certo sollievo nel poter lavorare da casa, col passare del tempo è subentrato un certo disagio, una sorta di intromissione dei tempi di lavoro nei tempi di vita, accompagnato anche da una sensazione di asfissia da parte delle persone nel dover gestire continuamente il lavoro da casa. Sono ri-aumentati i controlli, i report da comunicare ai capi, le richieste di intromissione nel merito degli orari, delle modalità lavorative, dei risultati da raggiungere ... il tutto con una perdita di autonomia operativa da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

In relazione a quest'ultimo elemento ci teniamo a riportare integralmente in appendice una testimonianza scritta direttamente da un collega.

Possiamo pacificamente affermare che l'eccezionale numero di persone adibite al lavoro da casa ha permesso di effettuare un esperimento su larga scala di questa modalità di prestazione dell'attività lavorativa. Grazie a questo, possiamo mettere in luce quali siano stati gli aspetti positivi e quali invece quelli negativi o comunque dai quali possano insorgere situazioni di “pericolo”.

Stante la legislazione esistente (che riportiamo anch'essa in appendice) e i diversi accordi a livello aziendale che si sono avuti, sia quelli nati con l'emergenza sanitaria sia gli altri sottoscritti in precedenza (che invece non riportiamo in considerazione delle molteplici peculiarità), è apparso davvero evidente che, in considerazione di un probabile ricorso a questa modalità di lavoro anche in chiave “post-emergenziale-Covid19”, si renda indispensabile una trattativa contrattuale che vada a disciplinare nel dettaglio lo S.W. a tutti i livelli: interconfederale, di categoria e aziendale.

Questo al fine di tutelare al meglio le lavoratrici e i lavoratori che restano, come sempre, la parte debole nella trattazione con le aziende, parte che vogliamo garantire con forza e fermezza. Si rende quindi necessaria una normativa che li tuteli, che riduca, circoscriva e limiti (dove sia impossibile eliminarli), i “nuovi” rischi connessi a questa diversa modalità di lavoro.

Un aspetto fondamentale della nostra visione sullo S.W. è che trattasi di rapporto di lavoro subordinato (non autonomo).

Per quanto ovvio è necessario ribadire questo concetto perché implica specifiche condizioni che non sono riconducibili ad un'attività di tipo autonomo né tanto meno imprenditoriale.

Lo S.W. è una modalità lavorativa a tutti gli effetti e non una “concessione” che favorisce il lavoratore danneggiando dell'azienda.

È un fatto ormai accertato, anche da una ricca letteratura scientifica al riguardo, che il tasso di produttività aumenta sensibilmente in tutti i contesti in cui viene applicato lo SW; ma non solo, si è registrata anche una riduzione del costo del lavoro.

Non è perciò accettabile una visione aziendalista per la quale lo SW servirebbe solo alla lavoratrice o al lavoratore, per cui ella o egli debba in qualche modo “meritarselo”, addirittura rinunciando ad alcuni suoi diritti o tutele, propri dell’attività di lavoro subordinato (durata della prestazione lavorativa, salario accessorio, strumentazioni adeguate, apprestamenti a tutela del benessere psicofisico ... e così via).

## **Particolarità emerse dall'esperienza del lavoro da casa a seguito dell'emergenza da Covid19.**

Ricordando che quello sperimentato in conseguenza della pandemia da Covid19 **non** è stato una S.W. , elenchiamo alcune particolarità emerse in questo periodo di emergenza.

Il lavoro svolto da casa ha “liberato” una maggior quantità di tempo, principalmente per l'azzeramento dei tempi di percorrenza casa-lavoro. Questo tempo “guadagnato” mentre per la gran parte degli uomini si è tradotto in “tempo libero”, per la gran parte delle donne con figli ha comportato un maggior tempo dedicato all'attività di cura. Lo stesso naturalmente è valso anche per gli uomini che, per varie ragioni, hanno dovuto occuparsi dei figli in concomitanza con la prestazione di lavoro da casa.

In particolare per le donne il lockdown in alcuni casi ha aumentato il rischio di violenza domestica, mentre in altri casi ha ridotto il rischio di molestie sul luogo di lavoro.

Si è constatato che laddove la formazione era molto scarsa la difficoltà a lavorare in S.W. era maggiore, da qui l'importanza della formazione per chi opera in Smart Working (sia per le/gli Smart Workers sia x i responsabili).

In generale, da parte delle colleghe e dei colleghi, il sindacato è stato sentito molto presente e molto più efficace di prima, anche laddove l'importanza del sindacato non era prima percepita, durante il Covid lo è stata in modo più netto.

L'utilizzo dello S.W. ha impattato negativamente sulle colleghe e sui colleghi rimasti a presidio delle filiali con carichi di lavoro eccessivi e, in particolare nella fase iniziale, con scarsa o nulla organizzazione del lavoro, poche o nulle dotazioni di DPI, il tutto in un clima diffuso di paura del contagio.

## Sintesi dei pro e dei contro del lavoro agile

Forniamo un elenco schematico dei pro e dei contro/rischi che abbiamo rilevato grazie alla nostra esperienza diretta e grazie alla testimonianza delle colleghe e dei colleghi.

### **Pro:**

- riduzione pendolarismo (con conseguente liberazione di tempo, riduzione inquinamento e rischio incidenti stradali)
- possibilità di svolgere il proprio lavoro da qualsiasi luogo (anche casa vacanze)
- maggiore tranquillità nello svolgimento del proprio lavoro (senza distrazioni e/o elementi di disturbo tipici di un ufficio)
- maggiore autonomia e serenità
- maggiore libertà degli orari
- possibilità di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura (realizzabile in un contesto di piena funzionalità dei servizi sociali)
- maggiore concentrazione anche per la fruizione di corsi (naturalmente se non ci sono figli da accudire)

### **Contro/Rischi:**

- mancanza o inadeguatezza degli strumenti di lavoro
- problemi di connessione
- mancanza o scarsità nella propria abitazione di spazi adeguati al fine di separare, sia fisicamente che mentalmente, il luogo in cui si svolge una prestazione lavorativa dal luogo in cui si svolge la vita privata
- problematiche derivanti da interruzioni di connessione
- rischi legati all'utilizzo degli strumenti di lavoro, in particolare in tema di privacy
- rischi di confusione tra tempo/ambiente di lavoro e tempo/ambiente di vita privata

- rischio di discriminazione tra colleghe/i, tra chi può e non può lavorare in SW (sia per il tipo di mansione sia per la strumentazione a disposizione)
- rischio di confinamento in un determinato percorso professionale
- il lavorare per obiettivo potrebbe sconfinare in un lavoro “a cottimo”
- problematiche di salute e sicurezza come rischi di infortunio, l’insorgere di problemi per la salute legati alla postura, alla dimensione degli schermi ecc.;
- solitudine e isolamento, anche in termini di mancanza di supporto lavorativo: se ho un problema è più difficile avere una soluzione via web che non di persona
- scarsa socialità
- isolamento, anche sindacale, con conseguente nostra impossibilità a tutelare la/il lavoratrice/lavoratore
- incapacità dei superiori a comprendere la qualità del lavoro svolto da casa, permane la mentalità della necessità di un controllo diretto
- rischio superamento orario di lavoro senza adeguata retribuzione e/o compensazione di orario
- differenze retributive e/o aggravio costi di corrente elettrica e riscaldamento/raffrescamento
- rischio di “incapacità” del singolo a gestire adeguatamente i tempi di lavoro e le pause, con possibile sconfinamento della durata del lavoro oltre a quella prevista contrattualmente
- rischio di poter esercitare appieno i propri diritti come ad esempio il diritto alla disconnessione
- Modalità di controllo a distanza – violazione privacy

## Soluzioni proposte da sviluppare in sede di trattativa

Nella nostra visione l'adesione allo S.W. deve rimanere una scelta volontaria e individuale.

Lo S.W. deve prevedere un'alternanza tra lavoro fuori sede e lavoro in sede (indicativamente max 2 gg settimanali di lavoro fuori sede o max 10gg mensili); il lavoro fuori sede può ricomprendere sia il lavoro da casa sia il lavoro presso altre filiali o presso clienti.

Durata a tempo determinato o se a tempo indeterminato con possibilità di recesso da entrambe le parti, previo congruo preavviso.

L'azienda deve fornire tutta la strumentazione necessaria, hardware, software, chiavette per la connessione, e la responsabilità del corretto funzionamento degli stessi dovrà spettare solo ed esclusivamente all'azienda.

L'orario contrattuale va garantito realmente per tutte le mansioni, definendo le regole per l'eventuale straordinario e rendendo esigibile il diritto alla disconnessione. A tal fine andranno concordati i possibili momenti di interazione con l'indicazione delle fasce orarie di reperibilità e le relative modalità di effettuazione.

L'organizzazione del lavoro dovrà consentire a tutte/i di poter accedere allo S.W.: senza distinzioni e/o penalizzazioni, senza creare lavoratrici/lavoratori di serie A o B e senza precludere progressioni di carriera e/o sviluppo professionale. Una particolare attenzione dovrà essere rivolta sia ai giovani (spesso poco sindacalizzati) sia alle lavoratrici e ai lavoratori più deboli che rischiano di essere maggiormente ricattabili. In riferimento ai neo-assunti lo S.W. non dovrà costituire l'esclusiva modalità di lavoro proposta.

Piuttosto si dovrà favorire il ricorso allo S.W. per coloro che hanno particolari esigenze di cura. Al tempo stesso le lavoratrici e i lavoratori che per varie ragioni non potranno fruire dello S.W. non dovranno subire penalizzazioni in termini di carichi di lavoro (si rende quindi necessaria una profonda riorganizzazione del lavoro).

Parità reale e totale di retribuzione per le lavoratrici e lavoratori adibiti allo S.W. con un'attenzione economica sia per le spese di funzionamento delle apparecchiature, sia per il mancato riconoscimento del ticket pasto e/o riconoscimento di suddetto buono per Tutte/i.

Nel contenuto dell'accordo andranno specificate le condotte, legate all'esecuzione della prestazione al di fuori dei locali aziendali, che possono dar origine a sanzioni disciplinari.

Dovranno essere stabilite chiaramente le coperture assicurative sia in termini di copertura degli infortuni, sia in termini di possibili problematiche legate alla gestione di dati sensibili. Nel caso, si possono prevedere delle manleve per sollevare le colleghe e i colleghi dalle responsabilità in merito alla sottrazione fraudolenta dei dati e/o in generale a seguito di crimini informatici. E naturalmente, di tutto questo dandone adeguata informativa alle lavoratrici e lavoratori in S.W.

Oltre agli accordi tra le parti ai vari livelli (intercategoriale, di categoria e di azienda) saranno necessari di momenti di confronto con le OO.SS per monitorarne l'andamento.

Necessità di formazione specifica sia per le/gli Smart Workers, sia per chi ne coordina l'attività, sia per i sindacalisti, con possibilità di attingere ai fondi per la formazione finanziata (vedi FBA). Per inciso **FBA** è un fondo paritetico interprofessionale nazionale continua costituito da Abi, Ania, Cgil, Cisl e Uil. per la formazione continua dei dipendenti delle imprese operanti nei settori del Credito e delle Assicurazioni ad esso aderenti.

Per formazione specifica, in particolare per la formazione finanziata, intendiamo una formazione in aula a cui verrà garantita la partecipazione alle OO.SS. . Al fine di dare un'illustrazione precisa e puntuale della normativa e del contenuto degli accordi che regolano lo S.W., alle OO.SS. dovrà essere riservato uno spazio temporale concordato con l'azienda.

Nei confronti delle/dei Smart Workers è importante avere una formazione che riguardi vari aspetti: di tipo strumentale ossia il corretto utilizzo della strumentazione informatica; di tipo organizzativo ed es. la capacità di gestire il proprio tempo; formazione sulla salute e sicurezza ossia relativa al benessere psico-fisico della prestazione di lavoro in SW; infine quella che si riferisce alla tutela cioè alla piena conoscenza e consapevolezza dei diritti di cui gode e di come fare per esercitarli. Nei confronti di chi deve coordinare il lavoro del personale che utilizza la SW è indispensabile una formazione che dia gli strumenti adeguati per organizzare efficacemente il lavoro da casa adottando uno stile di leadership che preveda una chiara definizione degli obiettivi passando da una logica del controllo a una logica di fiducia. Nei confronti dei sindacalisti è di assoluta necessità una formazione volta sia a comprendere meglio il fenomeno dello SW sia gli strumenti e le modalità per interfacciarsi con le/gli Smart Workers al fine garantire loro una reale ed effettiva tutela.

Ad ogni livello di trattativa andrà ribadito che i diritti sindacali dovranno essere gli stessi per tutte le lavoratrici e i lavoratori, indipendentemente dalla modalità di esecuzione del proprio lavoro. In occasione di assemblee del personale, le/gli Smart Workers potranno scegliere, se partecipare al luogo dell'assemblea previsto per la propria unità operativa piuttosto che il luogo più prossimo a quello in cui svolge lo S.W. .

Si dovrà prevedere una periodica e puntuale comunicazione da parte delle aziende alle OO.SS. relativamente all'utilizzo dello S.W. in azienda (per es. N dei dipendenti coinvolti, modalità di esecuzione dello S.W. , formazione erogata, indagini di clima ecc. )

Andranno altresì stabilite le modalità con le quali saranno stabiliti gli obiettivi periodici richiesti in fase di prestazione lavorativa da remoto, infatti la misurazione della capacità produttiva della lavoratrice e del lavoratore "Smart" non è legata alle ore di presenza, ma alla qualità della prestazione.

In nessun caso lo S.W. potrà prevedere forme di controllo a distanza.

## CONSIDERAZIONI FINALI

La parola “Smart”, ha diverse accezioni; significa “intelligente”, ma anche “furbo”, noi vorremmo che fosse anche umano, perché dietro ad ogni schermo c’è sempre una persona.

Sarà “intelligente” se davvero riuscirà a far convivere l’esigenza di produttività con l’esigenza di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, considerando quest’ultimo aspetto come un “dovere” per uomini e donne per non ridurre lo SW ad un puro strumento di facilitazione per le mamme.

Diventerà solo “furbo” se invece verrà utilizzato come mero strumento per ridurre i posti di lavoro e/o per trasformare i lavoratori e le lavoratrici in cottimisti senza limiti di orario e senza possibilità di crescita.

Sarà “umano” se davvero riuscirà, grazie anche ad una trasformazione “smart” della società (a partire dai servizi della pubblica amministrazione, della scuola, dei trasporti ...), a portare ad una trasformazione del nostro modo di lavorare in modo “sostenibile” sia dal punto di vista ambientale che dal punto di vista umano, con tempi e modalità dettati dall’esigenza degli esseri umani che utilizzano gli strumenti tecnologici e che non si fanno utilizzare dagli stessi, al puro scopo di “sfamare un insaziabile capitale”.

## APPENDICE

### NORMATIVA ESISTENTE

#### Legge 81/2017

##### Capo II

##### Lavoro agile

##### Art. 18. Lavoro agile

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.

3. Le disposizioni del presente capo si applicano, in quanto compatibili, anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, secondo le direttive emanate anche ai sensi dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e fatta salva l'applicazione delle diverse disposizioni specificamente adottate per tali rapporti.

3-bis. I datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. (2)

4. Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile.

5. Agli adempimenti di cui al presente articolo si provvede senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

(2)Comma inserito dall' art. 1, comma 486, L. 30 dicembre 2018, n. 145, a decorrere dal 1° gennaio 2019.

## **Art. 19. Forma e recesso**

1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, e disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

2. L'accordo di cui al comma 1 può essere a termine o a tempo indeterminato; in tale ultimo caso, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

## **Art. 20. Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore**

1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

2. Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 19, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

## **Art. 21. Potere di controllo e disciplinare**

1. L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

2. L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.

## **Art. 22. Sicurezza sul lavoro**

1. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

2. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

## **Art. 23. Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali**

1.L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni.

2. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

3.Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

## **Art. 24. Aliquote contributive applicate agli assistenti domiciliari all'infanzia, qualificati o accreditati presso la provincia autonoma di Bolzano**

1.L'articolo 1, comma 793, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è abrogato a decorrere dal 1° settembre 2017.

## **CCNL Credito: Accordo rinnovo CCNL, 19 dicembre 2019**

Validità: 19.12.2019 - 31.12.2022

## **Art. 11 Lavoro agile**

1. L'evoluzione tecnologica rende possibile adottare soluzioni organizzative utili a favorire nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa capaci di realizzare un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività delle imprese e le esigenze personali e familiari dei dipendenti.

2. È intendimento delle Parti sostenere il diffondersi di modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, determinando altresì favorevoli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone.

3. Le Parti, nel richiamare quanto indicato in materia dalla [Legge n. 81 del 22.5.2017](#) (artt. 18 - 24) e s.m.i., intendono promuovere e regolamentare il Lavoro agile (c.d. Smart Working).

### *Definizione*

Per lavoro agile si intende una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro.

### *Costituzione del rapporto e Modalità di svolgimento*

Il ricorso al lavoro agile avviene su base volontaria e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali e ferme le priorità previste dalla legge, tenuto altresì conto delle condizioni personali e familiari delle lavoratrici/lavoratori.

L'impresa metterà a disposizione delle lavoratrici/lavoratori la strumentazione "informatica" necessaria a rendere possibile l'esecuzione della prestazione in modalità agile.

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:

- altra sede/hub aziendale che devono essere adeguatamente attrezzate e idonee a tutelare la dignità, la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori;
- residenza privata/domicilio della lavoratrice/lavoratore;
- altro luogo stabilito dalle parti collettive, o indicato dalla lavoratrice/lavoratore e preventivamente autorizzato dall'azienda.

La prestazione lavorativa in modalità agile si effettua 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 dal presente CCNL.

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. Gli accordi aziendali/di gruppo stabiliscono la durata (a tempo determinato o indeterminato) del ricorso al lavoro agile, le relative modalità di adesione, revoca e recesso; il numero delle giornate di tale prestazione è stabilito nel limite massimo di 10 giornate mensili, salvo diversi limiti stabiliti dagli accordi aziendali/di gruppo.

### *Diritti e doveri*

Lo svolgimento del lavoro agile:

- non muta i diritti e i doveri posti in capo alle imprese e alle lavoratrici/lavoratori dalla normativa tempo per tempo vigente;
- il buono pasto viene riconosciuto nelle giornate in cui l'attività lavorativa in modalità agile è prestata presso altra sede/hub aziendale;

non costituisce variazione della sede di lavoro ai conseguenti effetti, né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;

- non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

## *Salute e sicurezza*

Nei confronti della lavoratrice/lavoratore agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al [D.lgs. n. 81/2008](#) e successive modificazioni. A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Per la prestazione resa al di fuori dei locali aziendali, nell'attuazione delle norme prevenzionali, si terrà conto dell'assenza di una postazione fissa di lavoro.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della [L. 81/2017](#), nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

## *Privacy*

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, 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.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 115 del [d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196](#), il datore di lavoro è tenuto a garantire alla lavoratrice/lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale.

## *Formazione*

L'adesione al lavoro agile sarà accompagnata da specifici interventi formativi rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

## *Informativa alle Organizzazioni sindacali*

Nell'ambito dell'incontro annuale, art. 12, l'impresa fornisce un'informativa sul numero delle lavoratrici/lavoratori coinvolti e sulle diverse modalità di svolgimento.

## *Diritti sindacali*

Alle lavoratrici/lavoratori in modalità agile vanno garantiti tutti i diritti sindacali regolati dall'Accordo sulle libertà sindacali del 25 novembre 2015, rinnovato con il Verbale di accordo del 25 febbraio 2019.

## TESTIMONIANZA

da un collega/iscritto alla Fisac

### IL MIO SMART WORK

Il rapporto di lavoro è l'espressione attiva di un contratto che si basa su un unico semplice concetto di dare per avere, in cui il dipendente è chiamato a dare risultati ed impegno per avere uno stipendio, ma dove anche l'azienda è chiamata a dare, fornire, strumenti e mezzi per avere in cambio impegno necessario per il raggiungimento di un utile. Ma se tutto fosse esattamente come descritto, ogni lavoro, ogni luogo di lavoro ed ogni lavoratore sarebbero semplici elementi di scambio senza alcuna altra prospettiva e necessità, in cui il fattore umano non ha ragione di esistere. Per nostra fortuna siamo invece umani con necessità oltre che materiali, strumentali ed economiche, anche di carattere sociale e relazionale. Il periodo di lockdown ha nel mio caso messo in evidenza la rilevanza che ha per un sano ed efficiente rapporto di lavoro, esattamente il fattore relazionale e di scambio. Non solo tra le persone, che verrà comunque approfondito data la sua rilevanza, ma anche ad esempio, quanto si sia, per me rivelato necessario con il luogo di lavoro e con gli strumenti di lavoro. Non avere nessuna modifica tra luogo di lavoro e ambiente privato, porta a mio parere verso una lenta ma inesorabile alienazione che impedisce di mantenere evidente la linea di demarcazione tra i due ambienti, che nel lungo e medio periodo diventa necessaria per creare il dovuto distacco che ne distingue competenze ed attività peculiari. Esiste una ritualità lavorativa che rafforza l'habitat professionale sancendone allo stesso momento confini e tempo finito. Trovarsi da mesi in una confusione di ambienti non permette un completo distacco tra l'attività lavorativa ed il tempo privato ed inviolabile della personale vita quotidiana. Si è sempre e nello stesso momento sia al lavoro che non al lavoro, a casa e non a casa. Ci si inventa, ritagliando un pezzo di spazio domestico, un non luogo di lavoro. Che a tutti gli effetti imita il luogo di lavoro vero e proprio. Senza avere però il distacco geografico da esso che permetta, come dicevo prima, di stabilirne il confine e quindi la fine. Per me è necessario ufficializzare, almeno parzialmente, cosa e dove, non è lavoro. Se uso uno spazio domestico come luogo di lavoro, in modo automatico ed inconscio, sottraggo uno spazio che era domestico alle fruizioni che abitualmente gli avevo destinato. La stanza, la scrivania, o altro sono e diventano luogo di lavoro e non vengono più a disposizione per gli usi precedenti. Gli strumenti di lavoro che prima erano di competenza aziendale ora si sono trasferiti nelle mie onerosità, se ragionata in termini economici, ma c'è una più sottile analisi necessaria riguardo alla destinazione d'uso che per causa dello Smart Work, è risultata totalmente sovvertita e limitata. Un po' come per lo spazio, anche gli oggetti assumendo il ruolo di "strumenti di lavoro" hanno perso la duttilità che possedevano ad esempio come strumenti di interesse personale o di svago. Certamente il prezzo più alto in termini di attitudine professionale e relazionale lo paga la quasi totale mancanza di scambio diretto tra colleghi che condividono le stesse competenze, anche se differenziate da diversi gradi di conoscenza e responsabilità. Abbiamo a disposizione mezzi alternativi di comunicazione, che sarebbe più corretto definire di informazione; concetti tra loro molto differenti che li rendono uno funzionale (informazione) e l'altro relazionale (comunicazione). Qui, a mio parere si manifesta il grave malessere di un prolungato ed ininterrotto periodo di S.W. La mia crescita personale non nasce dalla risposta esatta che un regolamento, una qualsiasi circolare è in grado di fornire, ma piuttosto dal confronto di opinioni anche contrastanti con un collega o meglio ancora con il mio responsabile. Devo avere la possibilità di dibattere e di comprendere un problema perché io ne assimili non soltanto la soluzione, ma anche la logica.

Se, però, per ogni auspicabile confronto ho come unico mezzo di contatto un sistema di comunicazione via PC di trasferimento di messaggi scritti, o una mera mail, questo mi porterà, e già sta succedendo, ad evitare il confronto privilegiando le mie ipotesi risolutive, oppure a recepire le istruzioni/informazioni come un automa che reagisce senza agire. E non è questo il vero problema che emerge da un rapporto di questo tipo, ma la vera questione riguarda la percezione che sto lentamente assimilando di me stesso, appunto di terminale capace solo di input/output senza alcuna empatia rispetto alla mia attività lavorativa. Il che ha come logica conseguenza oltre ad un calo di interesse, anche un inesorabile processo di alienazione psicologica che avrà poi, mancando l'elemento distintivo tra privato e professionale, ripercussioni anche nel mio agire non lavorativo. L'isolamento a mio parere non ci rende meno distraibili, ma semplicemente maggiormente meno capaci di elargire il valore aggiunto della nostra personale opinione o competenza acquisita. In ultimo la confusione tra i due luoghi se non interrotta, anche solo per una o due giornate a settimana, crea per chi ha una famiglia o dei figli, una difficoltà oggettiva nel non essere continuamente costretti a trasferirsi da una competenza all'altra, sottraendo intensità ad entrambi i ruoli. Il tutto con l'evidente contraddizione di significato, tra Smart Work e lavoro da casa. L'azienda autorizza la giornata di S.W. con un orario di 24 ore, esattamente come dovrebbe essere e come è inteso il lavoro da casa, ma poi nel pratico quotidiano ha trasferito gli obblighi della pausa, dei permessi, dell'orario di lavoro e quindi le caratteristiche peculiari di ogni ufficio nell'ambiente domestico. Questo oltre a non essere corretto a mio parere, poiché non sussistono le condizioni ambientali, data la oggettiva promiscuità in cui si agisce, è ulteriore fonte di difficoltà e progressiva alienazione.

A. S.