

SMART WORKING O TELE LAVORO?

Discutiamone tutti insieme.

Vista la straordinaria attualità del tema, **riteniamo opportuno tentare di mettere ordine sulla dicotomia che spesso ingenera confusione sui principali istituti di Lavoro Agile.**

Prima di affrontare le differenze va necessariamente premesso che la materia non è del tutto nuova ed interamente da esplorare che, dopo l'introduzione in altre nazioni, **la questione è stata normata già tempo fa anche in Italia con due leggi dedicate che distinguono innanzitutto tra il termine e le condizioni del cosiddetto Tele Lavoro da quelle dello Smart Working**, il primo disciplinato dalla legge 16 giugno 1998 n° 191, che lo ha introdotto nella Pubblica Amministrazione, ed il secondo normato nella legge 22 maggio 2017 n° 81, applicata anche negli ambienti privati.

Inoltre, **anche se facendo parzialmente tesoro delle esperienze estere nella legge italiana è stato indicato un generico "diritto alla disconnessione"** da parte dei lavoratori, ovvero il diritto a non essere raggiunti dai datori di lavoro in alcuni orari, come la sera ed i festivi, questo viene vanificato spesso da comportamenti anomali ed irrispettosi rendendo il problema così grande dove è presente da anni al punto che **in Francia ha portato già nel 2016 all'introduzione di una specifica legge**, la Loi 8 agosto 2016 n. 1088, che modificando l'art. 2242-8 del Code du Travail, ovvero l'equivalente della legge 300/70 italiana, **che impedisce la maggior parte degli abusi.**

Fatta questa doverosa premessa **è evidente come la cosa non possa essere discussa senza il necessario coinvolgimento di tutti i soggetti interessati**, magari in qualche segreta stanza tra la direzione aziendale e pochi "eletti", **senza rischiare di generare danni ai lavoratori e benefici alla sola controparte.**

In questo periodo di emergenza per la pandemia del COVID-19, all'interno di questa macroarea, **i datori di lavoro pubblici e privati hanno cercato, con alterne fortune, in questo strumento una soluzione alla necessità contingente di continuare ad essere operativi** durante le chiusure forzate, conciliando così il distanziamento sociale con la prosecuzione delle attività lavorative.

Questo ha consentito, anche se non a tutti, **di poter provvedere alla cura dei figli e dei congiunti, costretti anch'essi forzatamente a casa** e trascorsa una prima fase emergenziale, **si può dire che siano stati riscontrati dei benefici da entrambe le parti**, datori e lavoratori, nell'attuazione di nuove modalità organizzative che però, spesso, sono risultate essere degli ibridi tra le due fattispecie di lavoro a distanza già normate.

Infatti, **secondo le norme, il Tele Lavoro si estrinsecerebbe nella "semplice" dislocazione della prestazione lavorativa in un luogo differente da quello usuale** (tipicamente l'abitazione del lavoratore) **lo smart working dovrebbe invece intendersi come una rimodulazione della prestazione lavorativa**, ovvero un modo più flessibile attraverso il quale svolgere il proprio lavoro al di fuori dell'azienda, individuando solo degli obiettivi da raggiungere.

La formula adottata durante il lockdown, e che è stata percepita come l'unica modalità e soluzione, invece, **non ha rispecchiato né l'una né l'altra fattispecie**, infatti non sarà sfuggito a nessuno che **la DA ENAV dopo aver chiamato l'attività da casa Smart Working**, in linea con il frequente uso dell'inglese anche per le funzioni interne aziendali, **ha poi in fretta rinominato questa prestazione come Lavoro Agile**, utilizzando una terminologia non regolamentata, **perché il Governo per**

agevolare le aziende ha introdotto con un DPCM la semplificazione delle procedure prevedendo che *“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'articolo 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”*.

Il risultato è stato il generare ex novo una temporanea miscelanea delle due fattispecie, facendo emergere ed evidenziando alcuni dei numerosi aspetti virtuosi e molto meno le criticità che normalmente sono insite nello Smart Working che, a differenza del Tele Lavoro che è già presente da molti anni nel nostro ordinamento, si presenta come una vera e propria novità nel panorama lavorativo attuale ed era inizialmente apparso solo come una necessaria risposta all'emergenza ma **che ora si vorrebbe introdurre stabilmente a causa dei risparmi dichiarati dalle imprese**.

Per questa ragione **riteniamo che superata la fase acuta emergenziale si debba cominciare a parlare in modo corretto ed informato della questione per non arrivare impreparati davanti ad un'azienda che nel frattempo ha studiato e sa bene quello che vuole** e quindi, prima di toccare la specificità del nostro ambito operativo legato alla sperimentazione del *web CT*, vogliamo cominciare subito a sottolineare come **il presente ed il prossimo futuro ci sembrano particolarmente propizi per modulare in tempo accuratamente il Lavoro Agile così da coglierne le ricadute virtuose e ridurne al minimo le criticità ed i potenziali rischi** per i perimetri occupazionali ed i livelli retributivi.

Ci spieghiamo meglio. **Il lavoro agile**, sia esso orientato allo *Smart Working* che Tele Lavoro, ha indubbiamente delle ricadute positive su temi come la difesa dell'ambiente, la mobilità locale, l'assistenza ai congiunti (specialmente nei casi di famiglie con minori o portatori di handicap) ma **se non ben internamente regolamentato rischia di diventare una lama a doppio taglio** per quei lavoratori e, soprattutto, quelle lavoratrici che devono conciliare l'efficacia della prestazione lavorativa con gli impegni familiari.

Inoltre la codifica da parte del legislatore nelle due citate leggi è stata spesso già disattesa a causa delle restrizioni imposte dall'emergenza, **rendendo non è più tollerabile attendere ulteriormente di poterne discutere avendo l'impressione**, ma anche il timore, che soprattutto per quanto riguarda lo *Smart Working*, **ci sia l'intenzione di renderlo una modalità strutturale non più legata alla sola emergenza senza le tutte necessarie tutele al solo scopo di generare una maggiore produttività ed un notevole risparmio**, questioni ora come non mai care a tutte le aziende così come alla nostra, **ma che non devono realizzarsi a discapito dei lavoratori, attirati dalla chimera di essere più “liberi”** e di poter conciliare meglio le esigenze lavorative con quelle di vita.

Urge quindi intervenire da subito su alcuni temi in modo chiaro a tutela dei lavoratori per poter prevenire il rischio di interpretazioni capestro poi difficili se non impossibili da recuperare, quali:

- possibilità di **libera, volontaria e reversibile scelta** tra Tele Lavoro e *Smart Working*;
- modalità certe di **rientro in azienda**;
- previsione di **modalità miste** con giorni in presenza in azienda;
- chiarezza sulla **retribuzione**;
- **limiti di durata** della prestazione in termini orario e calendario;
- modalità condivisa di **misurazione della prestazione** lavorativa;

- modalità precise di individuazione e misura del **raggiungimento degli obiettivi**;
- trattamento della **malattia**;
- diritto alla **disconnessione** (che in altri Paesi europei è già normato con maggiore precisione).

Infine sottolineiamo il rischio, recentemente evidenziato da più parti, **di differenti estrazioni culturali** (si leggano le dichiarazioni del Sindaco di Milano ad esempio), **che questa nuova condizione sia vista** dalla parte datoriale non tanto come un'opportunità per rendere più efficiente e virtuoso il rapporto di lavoro, quanto **come un'occasione per andare ad "efficientare"**, nel senso di restringere il perimetro occupazionale o **abbassare i livelli salariali**.

Per quanto concerne **l'esperienza del web CT** ci sentiamo di spronare l'Azienda a renderlo uno **strumento strutturale di erogazione dell'addestramento continuo**, laddove la materia lo consenta, **unito a strumenti di webinar** che renderebbero il tutto più efficace.

Poiché **ognuno dei temi indicati merita un approfondimento specifico dedicato**, per ragioni di brevità non entriamo subito nel merito delle singole questioni riservandoci successivi commenti **a seguito anche di confronti con i lavoratori** che vorranno liberamente partecipare alla nostra discussione.

Siamo convinti che **il dialogo interno** non sia solo per tutti una reale opportunità di sviluppo, ma **una necessaria fase di crescita per mature e credibili relazioni industriali**, per aumentare quella cultura del lavoro che **ad ogni livello può consentire A TUTTI uscire dal tunnel della crisi arricchiti di nuovi strumenti e possibilità...**

RIBADIAMO A TUTTI, auspicando che tutto ciò non si risolva alla fine solo a favore di una *smart Company* ma porti ad una **negoiazione** in cui possa **realmente concretizzare l'espressione inglese win win** in cui lavoratori e azienda risultino entrambi vincitori.

Sarebbe un segnale incoraggiante, tra i tanti scoraggianti che osserviamo nel nostro mondo, **dentro e fuori le sale operative, le sale apparati e gli uffici**, mentre sarebbe decisamente poco nobile soffrire le imbracature e le frecce dell'oltraggiosa fortuna.

*Whether 'tis nobler in the mind to suffer
The slings and arrows of outrageous fortune*

Roma 30 giugno 2020

USB Gruppo ENAV