



© Uliano Lucas

LAVORO AGILE E POSSIBILI PERCORSI

31 GENNAIO 2020

Sindacato Generale di Base



Introduzione

Dal lavoro a domicilio allo smart working o lavoro agile

Questo strumento intende offrire a tutti i nostri delegati un approfondimento sul tema del lavoro agile o smart working.

Tale modalità di lavoro è divenuta una sorta di percorso obbligato nel corso della pandemia e si è però immediatamente caratterizzato per generare una profonda trasformazione sociale.

L'obiettivo di un'organizzazione sindacale come la nostra non può essere certo quello di tentare di arrestare questa trasformazione (non ne abbiamo la forza e i mezzi), quanto piuttosto di far emergere in seno alla classe lavoratrice la percezione dei pericoli (come delle opportunità) che possono profilarsi di fronte a noi.

Per farlo occorre avere bene a mente cosa è accaduto in passato: l'avvento delle macchine ha certo migliorato le condizioni di lavoro, ma ha, al tempo stesso, aumentato il grado di alienazione del lavoratore.

Quello che accade con questa nuova modalità incide sull'organizzazione del lavoro e per questo appare meno invasiva, più sfuggente alle tradizionali forme di resistenza e di lotta.

Si tratta, per le organizzazioni sindacali, di misurarsi con qualcosa di nuovo a cui anche i padroni sembrano non completamente pronti, ma che assumerebbero velocemente una volta compresi i molti vantaggi per il proprio profitto.

Da parte nostra non dobbiamo perdere di vista, anche in tale frangente pandemico, le necessità storiche della classe lavoratrice: diritti, salute e salario. A questo occorre aggiungere il termine orario.

Va da sé che la riduzione dell'orario di lavoro sia da sempre una delle rivendicazioni più forti delle organizzazioni dei lavoratori. Lo è anche in presenza della modalità di lavoro agile: anzi, proprio in ragione di questo.

Il vantaggio economico di questa trasformazione deve rimanere nelle nostre tasche e non in quelle del padrone!

Abbiamo la percezione che questo nostro primo strumento di lavoro dovrà probabilmente essere rivisto, anche a breve, in ragione delle modifiche legislative, organizzative, economiche e sociali che – di qui a breve – si produrranno nelle nostre società.

Ci auguriamo che possa essere d'aiuto nel tracciare una prima rotta, ma anche che sia di sprone per altri navigatori quando tirerà aria di tempesta!

Direttivo Nazionale Intercategoriale del Sindacato Generale di Base

1.0 -APPUNTI NORMATIVI SUL LAVORO AGILE O SMART WORKING

Lo Smart working – meglio Lavoro Agile – trova una disciplina organica nell’ordinamento italiano con la Legge 22 Maggio 2017, n. 81 “*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*”, Capo II.

Ovviamente forme di lavoro flessibile a distanza o a domicilio esistevano già prima del 2017. Solo un cenno alla Legge 18 Dicembre 1973, n. 877 “*Nuove norme per la tutela del lavoro a domicilio*” che si poneva l’obbiettivo di disciplinare il lavoro a domicilio definendo quale lavoratore a domicilio “*chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi*”.

Per quanto riguarda il pubblico impiego dobbiamo invece ricordare:

- la Legge 16 giugno 1998, n. 191 “*Modifiche ed integrazioni alle leggi 15 marzo 1997, n. 59, e 15 maggio 1997, n. 127, nonché norme in materia di formazione del personale dipendente e di lavoro a distanza nelle pubbliche amministrazioni. Disposizioni in materia di edilizia scolastica*”;
- il D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70 “*Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, a norma dell’articolo 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191*”;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”
- la Legge 7 agosto 2015, n. 124 “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”.

Siamo sempre, però, nell’ambito del telelavoro o del lavoro a distanza.

Prima di passare all’analisi delle previsioni normative in materia di lavoro agile, è opportuna una seppure schematica analisi delle analogie e delle differenze tra telelavoro e lavoro agile, dal punto di vista prettamente normativo:

(Fonte: Università Federico II di Napoli – Federica Web Learning)

Telelavoro	Lavoro Agile
L. n. 191/1998 Il telelavoro è pensato per razionalizzare l’organizzazione del lavoro e realizzare economie di gestione.	L. n. 81/2017 Il lavoro agile è voluto per incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
Prevede forme di lavoro a distanza	Contempla forme di lavoro per fasi, cicli ed obiettivi, senza precisi vincoli di luogo di lavoro
E’ possibile installare apparecchiature informatiche, collegamenti telefonici e telematici	La prestazione può essere resa con il possibile utilizzo degli strumenti informatici
DPR 70/1999 - Il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di un progetto generale	Il lavoro agile è la modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti.

La postazione di telelavoro deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura e spese dell'amministrazione interessata.	Il datore di lavoro è responsabile del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore.
La verifica dell'adempimento è effettuata dal Dirigente.	L'esercizio del potere di controllo è del datore di lavoro.
CCNQ 2000 - Il telelavoro si realizza nelle modalità a domicilio, lavoro mobile, decentrato in centri satellite, tramite servizi a rete o in altre forme, anche miste, comprese quelle in alternanza	La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa
Le parti (Pubblica e Sindacali) convengono sulla positività del telelavoro sul piano sociale ed economico.	Il lavoro agile agevola la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
CCNL 2000 - L'orario di lavoro viene distribuito nell'arco della giornata a discrezione del dipendente.	Il lavoro agile è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa senza precisi vincoli di orario.

1.1 – La Legge 22 Maggio 2017, n. 81

1.1.1 -Ambito di applicazione

La legge n. 81/2017 si applica ai rapporti di lavoro nel settore privato e, per quanto compatibile, nel pubblico impiego.

1.1.2 -Scopo e definizione

Il lavoro agile è disciplinato al Capo II, artt. 18 – 24. L'articolo 18 descrive lo scopo dell'istituto organizzativo del lavoro agile: incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e definisce 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”*.

Per quanto riguarda il possibile utilizzo di strumenti tecnologici, è opportuno tenere presente, per il pubblico impiego, il Codice dell'Amministrazione Digitale, d.lgs. n. 82/2005.

1.1.3 - Accordo tra le parti

Il lavoro agile prevede un accordo tra le parti, ai sensi dell'articolo 19, accordo che non costituisce una novazione del contratto originario, bensì un'integrazione all'obbligazione contrattuale esistente.

L'accordo è stipulato per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova (forma scritta ad probationem, e non ad substantiam), tenendo presente che, sempre per il pubblico impiego, vale quanto previsto dall'articolo 40 del d.lgs. n. 82/2005, ai sensi del

quale le pubbliche amministrazioni *formano gli originali dei propri documenti con mezzi informatici*.

L'accordo di lavoro agile 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, ed individua i tempi del riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

L'accordo può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato e, nel secondo caso il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni (90 giorni nel caso di lavoratori disabili ex l. 68/1999). In presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere, prima della scadenza del termine nel caso di accordo a termine determinato, senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

1.1.4 - Diritti dei lavoratori e delle lavoratrici

L'articolo 19 riconosce al lavoratore ed alla lavoratrice il diritto alla disconnessione, che deve essere garantito dal datore di lavoro con gli opportuni strumenti tecnologici e organizzativi.

Ai sensi dell'articolo 20, 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 nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Inoltre, nell'ambito dell'accordo individuale di lavoro agile, può essere riconosciuto al lavoratore il diritto all'apprendimento permanente ed alla certificazione periodica delle competenze.

1.1.5 - Il potere di controllo ed il potere disciplinare del datore di lavoro

Articolo 21: l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro è disciplinato nell'accordo di lavoro agile tra le parti, nel rispetto l'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300. Quindi l'accordo di lavoro agile individuale può disciplinare le modalità di esercizio del potere di controllo del datore di lavoro, previo accordo collettivo stipulato con la RSU o le RSA, salvo quanto concerne il controllo sugli strumenti di lavoro e sui sistemi di rilevamento degli accessi e delle presenze.

La norma sembra, invece, contrastare con l'articolo 7 della l. n. 300/1970, laddove prescrive che sia l'accordo individuale di lavoro agile, di cui al comma 1 dell'articolo 19, ad individuare le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. L'articolo 7 della legge n. 300/1970 stabilisce, invece, che le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse... devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro, ai vari livelli, ove esistano. Non possono, cioè, essere in contrasto con tali accordi.

Un tema delicato è quello connesso alla protezione dei dati e delle informazioni. Le informazioni raccolte sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, in ogni caso nel rispetto di quanto disposto dal Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs 196/2003). Nelle prestazioni di lavoro eseguite attraverso una strumentazione informatica e soprattutto di rete è fondamentale la previsione di sistemi di protezione dei dati e delle informazioni raccolti

tramite le attività di controllo sui lavoratori, anche attraverso tecnologie fortemente innovative, quali le blockchain.

1.1.6 - La sicurezza sul lavoro

Articoli 22 e 23: Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile. 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.

Anche nell'ambito del lavoro agile si applica il modello della sicurezza partecipata, come definito dal d.lgs. n. 626/1994 e successivamente integrato dal d.lgs. n. 81/2008. Il lavoratore è, quindi, 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.

L'INAIL, a seguito dell'entrata in vigore della l. n. 81/2017, ha emanato la circolare n. 48 del 2 novembre 2017 contenente le istruzioni operative in materia di obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori agili.

Comunicazione obbligatoria attraverso i canali del Ministero del Lavoro. 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 relative successive modificazioni.

Assicurazione e tutela contro gli infortuni. 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. 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, diversa dalla propria abitazione, sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative, sempre rispondendo a criteri di ragionevolezza.

1.1.7 - Priorità

Ai sensi dell'art. 1, comma 486, della Legge 145/2018 (c.d. Legge di Bilancio 2019) 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, ciò 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 alle richieste avanzate dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

1.2 - LA NORMATIVA DEL LAVORO AGILE NELLA P.A.

Le condizioni per l'introduzione del lavoro agile nella Pubblica Amministrazioni sono delineate nella legge 7 agosto 2015, n. 124, "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*", con il quale si vuole definire un progetto di riforma generale della pubblica amministrazione improntato all'innovazione digitale ed alla garanzia di nuovi diritti, quali

- il diritto alla cittadinanza digitale,
- i servizi digitali,
- l'accesso alla rete,
- la riduzione del divario digitale,
- l'alfabetizzazione tecnologica.
- Nel 2015 si parla ancora però di telelavoro per la P.A. .

L'articolo 14 della l. n. 124/2015 prevedeva che le amministrazioni pubbliche, allo scopo di promuovere il lavoro agile e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottassero misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro, collegando quindi l'attuazione del telelavoro al piano delle performance e prevedendo, per la prima volta, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 10% dei dipendenti, ove lo richiedano, potessero avvalersene.

Sarà la circolare n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica a fornire precise indicazioni in materia di lavoro agile a tutte le amministrazioni che ancora non avevano sperimentato il lavoro agile al proprio interno.

Il decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modifiche in Legge n. 77/2020, all'articolo 263 "*Disposizioni in materia di flessibilità del lavoro pubblico e del lavoro agile*", ha modificato l'articolo 14 della l. n. 124/2017, prescrivendo che "Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano delle performance). Il

POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì,

- le misure organizzative,
- i requisiti tecnologici,
- i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale,
- gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è

realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.

1.2.1 - LAVORO AGILE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN EMERGENZA COVID-19

L'emergenza COVID-19, ufficializzata con la dichiarazione di emergenza epidemiologica del 31 gennaio 2020 del Consiglio dei Ministri, se, dal punto di vista normativo, sembra spingere le Pubbliche Amministrazioni verso il lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in realtà nella maggior parte delle amministrazioni il lavoro agile non si è tradotto in quell'istituto organizzativo definito dall'articolo 18 della L. n. 81/2017, ma in una semplice domiciliazione della prestazione lavorativa con scarsa flessibilità dell'orario lavorativo.

Gli atti da tenere presente per tracciare il quadro normativo del lavoro agile nella Pubblica Amministrazione nel periodo emergenziale sono:

- 1. Il Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modifiche in Legge n. 77/2020, art. 263;**
- 2. La circolare della funzione pubblica n. 3/2020, "Indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni";**
- 3. Il Decreto 19 ottobre 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione "Misure per il lavoro agile nella pubblica amministrazione nel periodo emergenziale";**
- 4. Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 24 ottobre 2020 "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19»"**

*Le misure del decreto 19 ottobre 2020 restano in vigore fino al **31 dicembre 2020.***

1.2.1.1 - Caratteri Generali

L'articolo 1 del decreto 19 ottobre 2020 indica che:

- il lavoro agile nella pubblica amministrazione costituisce una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa;
- fino al 31 dicembre 2020 per accedere al lavoro agile non è richiesto l'accordo individuale di cui all'articolo 19 della l. n. 81/2017;
- il lavoro agile può avere ad oggetto sia le attività ordinariamente svolte in presenza dal dipendente, sia, in aggiunta o in alternativa e comunque senza aggravio dell'ordinario carico di lavoro, attività progettuali specificamente individuate, tenuto conto della possibilità del loro svolgimento da remoto, anche in relazione alla strumentazione necessaria. Di regola, e fatto salvo quanto disposto all'articolo 3, il lavoratore agile **alterna giornate lavorate in presenza a giornate lavorate da remoto;**

- i lavoratori che rendono la propria prestazione in modalità agile non subiscono penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

1.2.1.2 - Modalità organizzative.

L'art. 3 del **del decreto 19 ottobre 2020** indica che, tenuto conto della **mappatura delle attività** (la ricognizione dei processi di lavoro che possono essere svolti con modalità agile) e, comunque, "anche qualora essa non sia stata ancora completata dalle amministrazioni", ciascun dirigente, con immediatezza:

- a. "organizza il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo **svolgimento del lavoro agile almeno al cinquanta per cento del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità**";
- b. "adotta, nei confronti dei dipendenti di cui all'articolo 21-bis, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126 (**genitori durante il periodo di quarantena obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici**), nonché, di norma, nei confronti dei **lavoratori fragili** (con esclusivo riferimento alla situazione epidemiologica vanno individuati nei soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali attestante una condizione di rischio di derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104) ogni soluzione utile ad assicurare lo svolgimento di attività in modalità agile anche attraverso l'**adibizione a diversa mansione** ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti e lo svolgimento di specifiche **attività di formazione professionale**";
- c. "adotta, al proprio livello, **le soluzioni organizzative necessarie** per consentire lo svolgimento delle attività di formazione di cui alla lettera b) anche al personale che svolge attività di lavoro in presenza";
- d. "favorisce la **rotazione del personale** di cui alla lettera a), tesa ad assicurare, nell'arco temporale settimanale o plurisettimanale, un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza, tenendo comunque conto delle prescrizioni sanitarie vigenti per il distanziamento interpersonale e adeguando la presenza dei lavoratori negli ambienti di lavoro a quanto stabilito nei protocolli di sicurezza e nei documenti di valutazione dei rischi";
- e. "tiene conto, nella rotazione di cui alla lettera d), ove i profili organizzativi lo consentano, delle eventuali **disponibilità manifestate dai dipendenti** per l'accesso alla modalità di **lavoro agile**, secondo criteri di priorità che considerino le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi, della presenza nel medesimo nucleo di figli minori di quattordici anni, della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza".

Per agevolare lo svolgimento delle attività in modalità agile, le amministrazioni si adoperano "**per mettere a disposizione i dispositivi informatici e digitali ritenuti necessari**, utilizzando le risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente e promuovono l'accesso multicanale dell'utenza".

Per **accesso multicanale** alla pubblica amministrazione si intende l'accesso dell'utenza in presenza o attraverso l'utilizzo di ogni mezzo informatico, telefonico o tecnologico. È in ogni caso consentito **“l'utilizzo di dispositivi in possesso del lavoratore, qualora l'amministrazione non sia tempestivamente in grado di fornirne di propri”**.

Inoltre, le pubbliche amministrazioni in considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica “assicurano in ogni caso **le percentuali più elevate possibili di lavoro agile**, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato”.

Infine, le pubbliche amministrazioni “organizzano e svolgono le riunioni in modalità a distanza, salvo la sussistenza di motivate ragioni”.

Ricordiamo che la **“rotazione del personale”** indicata al punto d del comma 1 dell'articolo 3 fa riferimento proprio alla definizione di lavoro agile contenuta nella legge 22 maggio 2017, n. 81: **una prestazione lavorativa che viene eseguita “in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno”**.

1.2.1.3 - La flessibilità del lavoro (articolo 4)

Al fine di agevolare il personale dipendente nei trasferimenti necessari al raggiungimento della sede di servizio e – in presenza di realtà dimensionalmente significative – allo scopo di evitare di concentrare l'accesso al luogo di lavoro dei lavoratori in presenza nella stessa fascia oraria, l'amministrazione, ferma restando la necessità di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, **individua fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle adottate**, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali definito dai contratti collettivi nazionali.

1.2.1.4 - Svolgimento dell'attività di lavoro agile

L'art. 5 precisa che

- il lavoro agile “si svolge **ordinariamente in assenza di precisi vincoli di orario e di luogo di lavoro**”;
- in ragione della natura delle attività svolte dal dipendente o di puntuali esigenze organizzative individuate dal dirigente, il lavoro agile può essere organizzato per specifiche **fasce di contattabilità**;
- nei casi di prestazione lavorativa in modalità agile, svolta senza l'individuazione di fasce di contattabilità, al lavoratore sono **garantiti i tempi di riposo e la disconnessione** dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

1.2.1.5 - Valutazione e monitoraggio (articolo 6)

Le amministrazioni “adeguano i sistemi di misurazione e valutazione della performance alle specificità del lavoro agile rafforzando, ove necessario, i metodi di valutazione, improntati al raggiungimento dei risultati e quelli dei comportamenti organizzativi”. E' il dirigente, individuato sulla base dei ruoli attribuiti nello specifico sistema di misurazione e valutazione della *performance*, che “monitorea e verifica le prestazioni rese in modalità agile da un punto di vista sia quantitativo sia qualitativo, secondo una periodicità che tiene conto della natura delle attività svolte dal dipendente, in coerenza con i principi del sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'amministrazione”.

2.0 - ASPETTI POLITICI, ECONOMICI E SOCIALI DELLO SMART WORKING

Con l'esplosione anche in Italia degli effetti del virus covid-19 in realtà lavorative pubbliche o esercenti servizi pubblici (soprattutto) e private (in minor misura) si è sviluppata una modalità lavorativa, già definita in uno specifico provvedimento legislativo (il d. lgs. 81/2017), ma fino a pochi mesi fa poco praticata: il cosiddetto smart working o, altrimenti denominato, lavoro agile.

Al di là delle modalità di esercizio durante la pandemia non v'è dubbio che l'attività lavorativa praticata in forma agile abbia aperto un nuovo scenario sul mondo del lavoro. Uno scenario a cui – almeno in Italia fino a pochi mesi fa – non eravamo certamente allenati.

Viceversa, in altri paesi (anglosassoni, del nordeuropa) il lavoro a distanza (smart, o meno) è certamente più diffuso.

Ma siamo pronti ad accettare ed affrontare questa nuova forma di lavoro? Siamo consapevoli di come può trasformare i rapporti sul luogo di lavoro?!?

Vediamo in primis l'approccio che con questa nuova modalità di lavoro ha avuto la classe lavoratrice.

Nella Pubblica Amministrazione la questione è apparsa parecchio frastagliata. Durante il lockdown di Marzo-Maggio 2020 e in parte anche dopo si sono verificati i casi di personale comunque in servizio in presenza (per lo più appartenenti all'area della sanità, della sicurezza e vigilanza), in assenza di prestazione (per lo più personale di bassa categoria), in modalità di lavoro a distanza o smart (moltissimi servizi amministrativi, ma anche attività didattiche).

All'iniziale attenzione (o curiosità), derivante dal fatto che una trasformazione organizzativa del lavoro così rilevante, rappresentava certamente un unicum, anche a causa di una diffusa paura del propagarsi del virus, ha fatto seguito un progressivo rientro nei ranghi con tutto il repertorio di adempimenti burocratici (timbrature a distanza, relazioni, report delle attività svolte in giornate di smart working, etc.). È insomma venuto meno quello che più caratterizza lo smart working, ovvero il rapporto fiduciario che si dovrebbe creare tra operatore e dirigente.

Da un punto di vista sociale, grazie anche alle “cacce alle streghe” degli anni passati è risultato abbastanza diffuso il consueto attacco al pubblico impiego considerato come privilegiato, rispetto al privato che invece soffriva la crisi pandemica con chiusura di fabbriche ed esercizi, casse integrazioni e, in parte, licenziamenti.

Nell'ambito del privato alcune attività dedicate ai servizi hanno potuto fronteggiare con discreta facilità la crisi. È il caso di banche, assicurazioni, organi di informazione, aziende di telecomunicazioni e servizi digitali, etc.

In altre realtà produttive è risultato quasi del tutto impossibile dar corso allo smart working o lavoro agile (turismo, trasporto, servizi culturali, produzione manifatturiera, agricoltura, etc.)

Questo quanto accaduto durante la pandemia, ma dopo? Che accadrà di questo tipo di modalità di lavoro?

Necessariamente si deve far tesoro di esperienze consolidate prima del covid per valutare in modo approfondito i risvolti che questo potrà avere nel breve, medio e lungo periodo.

Ma non v'è dubbio che attorno a questa modalità stanno guardando con rinnovata attenzione le aziende private e lo stesso settore pubblico.

Ovviamente occorre tenere presente che la modalità di lavoro smart non potrà essere, in futuro, tal quale quella che abbiamo vissuto (o stiamo vivendo) durante l'emergenza covid.

L'esperienza covid ci ha messo di colpo di fronte alla criticità di quelle che venivano proposte come consolidate certezze, se non veri e propri dogmi, ma con cui tutte le classi – dominanti o subalterne – hanno dovuto fare i conti.

Solo per citarne qualcuna:

- la sanità pubblica ritornata in auge dopo anni di attacchi alla cd. "malasanità" con tanto di risorse, premi e assunzioni;
- la rimessa in discussione del modello universitario di numero chiuso per l'accesso ai corsi (verificato che sono mancati sul mercato medici e infermieri);
- il richiamo in servizio dei medici pensionati e volontari con tutto il portato di preoccupante innalzamento dell'età pensionabile;
- lo sfioramento del debito al di là dei vincoli imposti dai trattati europei e dalla stessa Costituzione riformata dal governo Monti;
- la debolezza strategica della nostra classe dirigente che si è dimostrata incapace di prevedere prima, gestire durante e programmare per il futuro (a qualsiasi livello pubblico e privato: qualcuno rammenta il piano Colao?).

A cascata sopraggiunge tutto il carico ideologico degli ultimi 30 anni sbilanciato completamente verso una società fondata sul profitto, sul consumo sistematico di risorse naturali, sulla prevaricazione degli uni sugli altri (pure quando si presenta intriso di retorica buonista).

Tutto questo mette l'intera società di fronte a una evidenza: il sistema socio-economico così come lo abbiamo vissuto sinora non può rimanere immutato e l'esperienza del covid ha fatto da acceleratore di una prossima trasformazione.

La fase emergenziale ha fatto emergere alcuni aspetti critici: dal punto di vista sociale la paura e l'isolamento conseguente; dal punto di vista economico l'innalzamento del debito e la fragilità strutturale dell'economia di mercato di fronte al virus; dal punto di vista politico l'incapacità di indirizzare la società verso modalità nuove di gestione delle crisi, quali che siano.

In tutto questo clima complessivo di incertezza si inserisce anche la prospettiva di trasformare il mondo del lavoro con un robusto innesto di smart working.

La percezione attuale è che tale conversione sia ormai inevitabile e più che combatterla (anche per la disparità di forze in campo), appare sensato far comprendere con esattezza i limiti entro cui collocare questo mutamento sociale e organizzativo.

2.1 - Aspetti legati alle infrastrutture e alla sicurezza

Ovviamente questo nuovo approccio richiede tempi piuttosto dilatati in quanto anche le imprese più dinamiche hanno necessità di effettuare delle vere e proprie conversioni interne (in termini, ad esempio, di investimenti di tipo digitale): salvo poi scontrarsi con difficoltà di sistema.

Occorre a questo riguardo tener conto anche della relativa debolezza tecnologica del nostro paese sotto il profilo infrastrutturale. La cd. banda larga è ancora poco diffusa (poco più di 1100 comuni su oltre 8000 e con una copertura che arriva a malapena a 20 Mbps, anziché ai 30 o ai 100 Mbps promessi nel piano strategico la banda larga del 2015).

Si tratta di un aspetto non secondario nel momento in cui si vanno a trattare ingenti masse di dati e sistemi, files, informazioni complessivamente più pesanti.

Peraltro, lo stesso problema riguarda la pubblica amministrazione. Prova ne sia il recente caso del tilt in cui è andato il portale del ministero dell'ambiente per l'enorme afflusso di contatti (e di richieste) per accedere ai bonus per le biciclette e i monopattini elettrici.

Un altro aspetto, per nulla secondario ed emerso anche durante il lockdown dei mesi scorsi, riguarda i problemi di sicurezza informatica. Su questo aspetto la legislazione attuale, almeno nel nostro paese risulta piuttosto carente e saranno certamente necessari degli ulteriori approfondimenti.

Gli aspetti da regolare dovranno riguardare sia la protezione dei dati personali (vista anche l'invasività delle applicazioni esistenti al giorno d'oggi), sia adeguate protezioni rivolte a sistemi collettivi (dai sistemi di trasporto sempre più informatizzati, a sistemi tecnologicamente evoluti in ogni altro campo: sanitario, amministrativo, didattico, etc.)

Sotto questo profilo della sicurezza informatica è fondamentale che si sviluppi un vero e proprio dibattito pubblico prima di adottare ulteriori strumenti legislativi.

2.2 - Aspetti socio-economici

Una delle considerazioni attorno allo smart working concerne evidentemente gli inevitabili risvolti socio-economici.

Da un lato le aziende hanno percepito l'opportunità di comprimere la parte di costi aziendali destinati ai luoghi di lavoro: prioritariamente per affitti o ammortamenti, e, in parte, per le utenze relative ai servizi e per le manutenzioni. Si tratta di costi che ricadrebbero sui lavoratori. Questo anche per la tendenza, da parte del lavoratore, ad accettare questa presunta flessibilità organizzativa (scambiata per libertà organizzativa) senza pretendere il rispetto di diritti (la sicurezza del luogo di lavoro o la disponibilità sostanzialmente illimitata ad esempio) e anzi a far prevalere i costi a proprio carico (rinuncia al buono pasto, costi dei servizi a rete, dotazione informatica, etc.)

Anche in questo caso è necessario che le leggi e i contratti risultino ben ponderati affinché lo smart working o lavoro agile non si trasformi unicamente in uno strumento di risparmio per le aziende, pubbliche o private che siano.

Fin qui l'aspetto analizzato sotto il profilo del rapporto tra azienda (o ente) e lavoratore, ma è chiaro che uscendo fuori da questo ambito le ricadute in termini sociali intersecano molti campi diversi.

Ad esempio la questione trasporti. Portare ad un livello più elevato la percentuale di lavoratori in smart working significa ridurre il numero di persone che si servono del mezzo pubblico o di quello privato. Questo comporta la necessità di assicurare un livello di offerta del servizio che non si contragga per far fronte ai minori introiti derivanti dagli abbonamenti. Allo stesso tempo, il fatto di non usare il mezzo privato (per chi si muova così), potrebbe ridurre il carico di inquinamento cittadino e il costo del trasporto (sia per l'esercizio che per l'ammortamento).

Altro ambito su cui ragionare riguarda l'aspetto abitativo e urbanistico. Nel primo caso abbiamo avuto contezza di come la dimensione abitativa, trasformata in una succursale dell'ufficio, fosse nella maggior parte dei casi inadeguata ad assicurare la necessaria tranquillità operativa, anche per la contemporanea esigenza di disporre di più collegamenti in stanze diverse (per le lezioni dei figli, per le esigenze di lavoro del coniuge). E questo comporterà certamente un'inversione di tendenza rispetto all'attuale

ricerca di abitazioni: finora tese a cercare case piccole nelle metropoli (per gli alti costi degli affitti), mentre in futuro si potrebbero orientare verso case più grandi anche a medie distanze dalle grandi città, città, con conseguente notevole aumento di spese che non saranno compensate dagli eventuali risparmi per trasporti (pubblici o privati), tanto per fare un esempio.

Questa possibile (e verosimile) inversione di tendenza di ricerca di abitazioni "idonee" allo svolgimento dello smart working non sfugge di certo a quella parte di imprenditoria "illuminata" già in pista per proporre alloggi innovativi sul mercato immobiliare (v. la lettera inviata al Presidente Mattarella da Archea e Fuksas, "Ripensiamo case e sanità").

Se per un lavoratore in smart vivere in un alloggio più consono potrà rappresentare un vantaggio, dall'altra sarà sicuramente un bell'affare per alcuni, con un conseguente ulteriore sbilanciamento del mercato immobiliare.

Un aspetto strettamente collegato al primo riguarda la suggestione, sollevata da molti osservatori (su tutti De Masi), che con lo smart working si rivitalizzino i piccoli borghi.

Da questo punto di vista va obiettato che tale opzione diventa plausibile solo al realizzarsi di talune condizioni: esistenza di una rete a banda larga, la presenza comunque di servizi nel territorio (dalle scuole alla sanità, ai trasporti) e la condizione di non eccessiva distanza dal luogo di lavoro (con le attuali norme lo smart working deve prevedere dei giorni di rientro in presenza).

Tutte queste condizioni nei piccoli e piccolissimi centri sono largamente disattese. E non è pensabile un'inversione di tendenza in tempi rapidi.

Accompagnare un processo di cambiamento rispetto ai diktat e alle pratiche dell'ultimo ventennio è un'operazione che presuppone una forte spinta e motivazione da parte del potere politico.

Insomma, non è scontata!

2.3 - Risvolti socio-lavorativi

Uno degli aspetti più controversi dell'adozione su larga scala dello smart working ha a che fare con la dimensione sociale del rapporto di lavoro.

Da questo punto di vista occorre prescindere dagli approcci individuali. È evidente che nel mondo del lavoro troveremo soggetti per cui la relazione con i compagni di lavoro è un peso (a volte una vera e propria oppressione), mentre per altri la dimensione lavorativa può costituire una sorta di rifugio dalle angosce e preoccupazioni della vita domestica.

Naturalmente ognuno di noi gradirebbe trovare un ambiente sano accogliente tanto nel posto di lavoro, che tra le mura domestiche, ma sappiamo che la realtà è diversa da ciò che è desiderabile.

Se vogliamo assumere un approccio aperto e non giudicante (ferma restando la necessità sindacale di intervenire in contesti lavorativi alienati e alienanti) dobbiamo considerare che lo smart working potrebbe rappresentare una possibile via d'uscita in tali contesti.

Altrettanto importante in circostanze anche diverse: in caso di eccessiva distanza dal luogo di lavoro, in presenza di familiari che necessitano di assistenza, in presenza di figli minori, etc.

Assieme a ciò occorre considerare anche quanto incide tale prassi lavorativa nella vita individuale. Non è affatto secondario la perdita di relazione che comporta. Questo vale sia per l'isolamento fisico che sociale.

Altrettanto alienante diviene gestire le relazioni in contesti quasi esclusivamente digitali (i social per capirsi) dove prevalgono comportamenti rissosi, prevaricatori e spesso offensivi.

Un risvolto negativo riguarda anche lo specifico dell'attività lavorativa.

Infatti, molte attività effettuate in presenza fisica comportano quel necessario scambio di informazioni (anche extra contesto lavorativo) che permettono una più elevata qualità lavorativa.

Del resto, sarebbe del tutto inutile la presenza fisica di un operatore se a tutto potesse provvedere l'informatica o la telematica.

Per questo non appare plausibile una definitiva scomparsa dell'interfaccia umana: sia nelle relazioni di lavoro, sia nelle relazioni personali.

Durante questo recente periodo di pandemia molta stampa ha ripetutamente evidenziato come lo smart working o lavoro agile sia appetibile per le imprese per l'incremento della produttività lavorativa. Al netto delle esaltazioni del momento è certo che lo smart working aumenta la produttività del lavoratore. Secondo la Microsoft¹ ciò accade, tra l'altro, perché il lavoratore tende a incrementare le ore lavorative e perché stacca meno durante le pause per il pasto o la sera.

Secondo De Masi la produttività aumenta anche perché "la maggioranza dei telelavoratori intervistati ha dichiarato di fare a casa, in cinque o sei ore, ciò che in ufficio richiedeva otto o nove ore".²

Va poi considerato che per poter continuare a usufruire dello smart working (che certamente contribuisce a conciliare tempo di vita e tempo di lavoro, più che nel lavoro in presenza) è possibile che il lavoratore tenda ad assecondare i propri superiori per poter continuare ad avvalersene incrementando così il proprio tempo di lavoro, la propria disponibilità e la propria produttività.

2.4 - Risvolti filosofici e retributivi

Può sembrare eccessivo attribuire allo smart working una valenza addirittura filosofica, ma è proprio ciò che sta avvenendo senza che la classe lavoratrice ne abbia percezione.

In sostanza l'approccio allo smart working produce un cambiamento di approccio complessivo al lavoro: relativamente modesto per l'impresa, ma epocale per il lavoratore.

Il lavoratore finisce per incarnare quel vecchio adagio dalemiano di diventare "imprenditore di sé stesso".

Ancor più dipendente di prima, ma autoresponsabilizzato, autocontrollato, legato mani e piedi ad un obiettivo che non ha contribuito a determinare e, sicuramente, con un aumento di orario effettivo (o di produttività) e una riduzione di salario indiretto.

Insomma, il tempo di vita che parrebbe guadagnato è restituito in altra forma all'impresa.

¹ <https://www.hdblog.it/microsoft/articoli/n524403/smart-working-studio-orari-microsoft-pausa/>

² Domenico De Masi, "Smart working o lavoro agile. La rivoluzione del lavoro intelligente" – Venezia 2020 – p. 212

Per questo la vicenda non può ridursi solo ad una valutazione relativa a vantaggi e svantaggi dello smart working (peraltro declinato in modo totalmente soggettivo), ma va considerato come il suo impiego su vasta scala determini una trasformazione sociale (non solo del mondo del lavoro) e una filosofia complessiva dell'esistenza di ciascuno, che atomizza, ancor più di quanto avvenuto sinora, l'intera classe lavoratrice.

2.5 – Lavoro agile o smart: una questione di genere?

La questione femminile oggi tocca ogni aspetto della sfera esistenziale: dalle condizioni di vita e di lavoro fino a quelle familiari, sessuali e culturali. Il sistema capitalista ha trovato nella famiglia il suo pilastro fondamentale, attraverso cui assicurare la riproduzione della forza lavoro, non solo della specie, ma anche dei bisogni, cioè consumo, necessario all'economia capitalista.

Il lavoro riproduttivo è essenziale in una società capitalista, non ci può essere produzione senza riproduzione, che viene regolata, determinata dalle stesse leggi del sistema. L'istituzione familiare inoltre funge anche da ammortizzatore sociale: è su di essa, ed essenzialmente sulla donna, che lo stato scarica l'onere dei servizi sociali (sanità, assistenza, infanzia, ecc.)

In più la famiglia ha il compito fondamentale di tramandare e perpetuare le idee, i valori e i costumi che inchiodano le donne alla subalternità, alla schiavitù familiare e sociale.

Da questa premessa emerge quindi che l'utilizzo dello smart working concilia perfettamente lavoro e famiglia. Non si tratta più di due aspetti separati, ma intrecciati, rendendo doppio lo sfruttamento e l'oppressione.

Precedentemente poco usato e per pochi lavoratori, ha avuto uno sviluppo esponenziale durante il lockdown, con un grandissimo numero di lavoratrici e lavoratori pubblici e privati coinvolti in questa nuova concezione del lavoro.

Nelle attuali forme evoca una forma di lavoro a domicilio in chiave moderna, ma in modo più subliminale sviscera una strategia a lungo termine, destinata a migliaia di donne, invisibile, ed elusiva dei tentativi di sindacalizzazione. Inevitabilmente, ridurrà i salari, ma garantirà il ruolo di riproduzione della forza lavoro delle donne e del connesso lavoro domestico.

Contemporaneamente si corre il serio rischio di entrare in una specie di bolla dove non c'è veramente fine al tempo del lavoro che si mischia continuamente con il tempo di vita, si rincorrono e si condizionano (e questo coinvolge soprattutto le donne che vengono assorbite nei loro tempi di vita, del lavoro di cura della famiglia).

Si è assistito inoltre ad un aumento della violenza maschile contro le donne, innescata in parte dal timore della concorrenza economica, in parte dalla frustrazione per non essere in grado di provvedere al mantenimento della propria famiglia.

In questo senso l'elemento "lavoro" teso a far uscire la donna dalle grinfie di un protezionistico e dominante modello maschile la riconduce esattamente al punto di partenza. In questo senso è evidente che anche in ambito legislativo occorrerà considerare tale contraddittoria modalità che riflette, in altri termini, il tradizionale conflitto tra capitale e lavoro.

2.6 - Qualche conclusione

Partiamo da un assunto. La classe padronale impiegherà un po' di tempo, ma attingerà a piene mani allo smart working per tutte quelle funzioni esternalizzabili rispetto al confine aziendale.

I lavoratori – come il periodo pandemico ha ampiamente mostrato – pur di ridurre il carico generato da città invivibili, trasporti fatiscenti e al collasso, servizi socioeducativi inesistenti e una disoccupazione che spinge masse di persone a spostarsi dove esistono maggiori possibilità, accettano la logica dello smart working come risolutiva delle proprie esistenze.

Il nostro compito non consiste nel demonizzare lo smart working in quanto tale (semmai dovremmo demonizzare il lavoro in quanto tale), ma capire come va gestito questo cambiamento, con quali mezzi parliamo alle coscienze dei lavoratori e con quali strumenti li mettiamo in grado di resistere alle pressioni (che comunque ci saranno).

Per questo occorre elaborare una strategia d'intervento che offra sia strumenti individuali, sia – tanto di più – tutele collettive, a partire dai contratti collettivi nazionali, aziendali e per finire ai contratti individuali.

In questo senso il nostro supporto sindacale dovrà esistere in ognuno di questi segmenti contrattuali specializzando ed affinando la nostra funzione in termini prima consulenziali, poi motivazionali e infine rivoluzionari.

Nel senso di pretendere una drastica e generalizzata riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario. E di pretendere anche retribuzioni più elevate per l'assunzione di responsabilità ulteriore, per la flessibilità organizzativa, per l'autodisciplina, per le competenze relazionali, informatiche, per l'adattabilità, l'empatia, la modalità di comunicazione verbale e non verbale diversa dal consueto, per l'autoformazione sul campo,...

Si sappia che i nostri cambiamenti non avvengono gratis!

3.0 - STRUMENTI DI LAVORO SINDACALE PER L'ACCESSO ALLO SMART WORKING O LAVORO AGILE

IPOSTESI DI ACCORDO COLLETTIVO

1. Generalità

Lo smart working o lavoro agile è una nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che si aggiunge alle modalità tradizionali senza modificare la posizione legale, contrattuale ed organizzativa del dipendente nell'organizzazione aziendale e senza costituire una nuova categoria contrattuale di rapporto di lavoro.

L'adozione di questa nuova modalità ha carattere volontario da parte del lavoratore e viene formalizzata mediante sottoscrizione di specifico accordo individuale tra azienda e lavoratore, di seguito denominato "smart worker" o "lavoratore agile", che verrà formulato secondo lo schema di seguito riportato: "Schema di accordo individuale sullo smart working o lavoro agile".

2. Ambito di applicazione

Premesso che lo smart working è una modalità lavorativa adottabile per la buona parte delle strutture aziendali, potranno rientrare nell'ambito di applicazione dello smart working o lavoro agile specifici profili organizzativi o specifiche posizioni indicate dalle Direzioni di riferimento, a seguito di valutazioni svolte in raccordo con l'Area Risorse Umane e confronto con le rappresentanze sindacali aziendali. Tali valutazioni dovranno avere carattere tecnico ed organizzativo, tenere in stretta considerazione l'adeguatezza delle motivazioni alla base della richiesta, nonché le esigenze di servizio.

Non potranno essere svolte in smart working o lavoro agile, attività che richiedano presidio continuativo e in presenza, contatto diretto con gli utenti di servizi, orari di lavoro organizzati in turni, ferme restando le altre flessibilità lavorative previste o attuabili.

L'Azienda si impegna a verificare la concreta possibilità di estendere l'ambito di applicazione dello smart working o lavoro agile anche ai dipendenti impiegati nell'ambito del servizio di Help Desk tecnico informatico.

3. Durata e organizzazione oraria dello smart working o lavoro agile

Per permettere una coerente organizzazione del lavoro e contestualmente della vita personale del lavoratore, gli accordi di smart working devono avere durata non minore all'annualità, con rinnovi annuali automatici in assenza di diverse disposizioni da notificare alle parti almeno 15 gg lavorativi prima la scadenza dell'accordo in essere.

Durante l'annualità considerata, è riconosciuto al lavoratore il diritto di recedere per motivi personali con un preavviso di almeno 15 gg lavorativi. Il recesso anticipato dell'accordo è possibile per la parte datoriale per comprovati e formalizzati motivi organizzativi e comunicato con un preavviso di almeno 30 gg lavorativi.

La suddivisione temporale settimanale dell'attività lavorativa tra la modalità "in presenza" e quella "a distanza" è concordata tra le parti (smart worker e dirigente di riferimento organizzativo) e indicata nel formale accordo di smart working. Detta suddivisione settimanale sarà conteggiata come "media" nell'arco del mese di riferimento, al fine di permettere la miglior gestione da un lato degli imprevisti organizzativi, salvo le esigenze dello smart worker, e contestualmente dall'altro a beneficio degli imprevisti personali dello smart worker, salvo le esigenze organizzative del lavoro.

Per comprovate e temporanee esigenze di salute e/o organizzazione familiare dello smart worker è possibile rinegoziare la suddivisione temporale dell'attività "in presenza" e "a distanza". La rinegoziazione può avvenire anche in presenza di comprovate e formali esigenze temporanee lavorative. In entrambi i casi, la rinegoziazione dovrà essere formalizzata come "modifica" dell'accordo annuale di smart working con la previsione che le eventuali giornate di smart working non utilizzate nel periodo considerato saranno usufruite dal lavoratore nei 3 mesi successivi.

4. Luogo di svolgimento della prestazione lavorativa in smart working o lavoro agile

La prestazione lavorativa in smart working o lavoro agile potrà essere svolta presso un luogo esterno dalle sedi aziendali e non necessariamente coincidente con l'abitazione del lavoratore.

Lo smart worker o lavoratore agile, in termini generali, potrà scegliere liberamente il luogo dal quale prestare la propria attività lavorativa, purché, tenuto conto delle mansioni svolte e secondo un principio di ragionevolezza, esso risponda a requisiti di idoneità, sicurezza sul luogo di lavoro e riservatezza.

Nella scelta del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, particolare cura e attenzione dovrà essere posta nel tutelare la riservatezza e l'integrità dei dati trattati durante lo svolgimento della propria prestazione, nonché nella cura della strumentazione tecnica e tecnologica di lavoro assegnata.

5. Orario di lavoro, assenze, contattabilità, diritto alla disconnessione

Nelle giornate di lavoro in modalità smart working o lavoro agile, non frazionabili ed effettuabili dal lunedì al venerdì/sabato, il dipendente, ferma restando la durata dell'orario settimanale, organizza il proprio orario di lavoro giornaliero nel rispetto delle seguenti indicazioni:

A. È tenuto a rendersi disponibile per i contatti lavorativi con i propri responsabili dalle 9,30 alle 13,00 e dalle 14,30 alle 16,30 delle sole giornate lavorative.

B. Distribuisce l'orario di lavoro giornaliero dalle 8.00 alle 19.00, temperando le proprie esigenze individuali con le specifiche necessità di servizio;

C. Non è tenuto ad effettuare le attività di lavoro ed ha diritto a disconnettere tutti i dispositivi aziendali messi a disposizione (dalle ore 19.00 alle ore 8.00 del giorno successivo).

Qualora si verificano situazioni di indisponibilità (personali e/o tecniche) da parte del dipendente, questi è tenuto a darne immediata comunicazione al responsabile di riferimento, con cui verranno concordate le azioni da intraprendere.

Le giornate di smart working o lavoro agile vanno utilizzate di norma a giornata intera; in caso di necessità è possibile utilizzare mezza giornata di permesso, coerentemente alla programmazione ed agli accordi con il responsabile di funzione.

Nelle giornate di lavoro in modalità smart working o lavoro agile non potranno essere maturate ore di flessibilità, banca ore, ed è inoltre espressamente escluso il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, e non è previsto lo svolgimento di lavoro né notturno né festivo, non sono previste ore di viaggio, non sono previste indennità di trasferta.

Nelle giornate di lavoro in modalità smart working o lavoro agile, è previsto il riconoscimento di buoni pasto. Nelle giornate di lavoro in modalità smart working o lavoro agile i dipendenti che fruiscono di tale modalità organizzativa non possono essere inseriti in piani di reperibilità diurni.

In caso di ferie, malattia e qualunque altro tipo di assenza disciplinata dalla normativa rilevante, lo smart worker o lavoratore agile è tenuto a rispettare gli oneri di comunicazione e/o richiesta previsti dalla normativa rilevante e dai regolamenti/accordi aziendali.

6. Modalità di assegnazione delle attività

È cura dell'Azienda e dei responsabili di funzione creare le condizioni organizzative per garantire a tutti gli aderenti lo svolgimento regolare delle attività in smart working o lavoro agile nel rispetto degli obiettivi aziendali, dei livelli di servizio attesi e degli impegni contrattuali assunti dall'Azienda (Ente) verso l'utenza esterna e interna. L'orientamento assunto nell'assegnazione delle attività prevede l'assegnazione di compiti, obiettivi e attività che abbiano caratteristiche di misurabilità.

Dal punto di vista operativo, durante le giornate di lavoro in modalità smart working o lavoro agile ed in riferimento alle ordinarie funzioni gerarchiche inerenti il rapporto di lavoro subordinato, l'assegnazione delle attività da svolgere potrà avvenire secondo le modalità e le prassi aziendali; parimenti la restituzione di elaborati dovrà avvenire con le modalità, gli strumenti e le prassi aziendali.

Tutti gli obiettivi, se raggiunti, contribuiscono all'attribuzione delle competenze previste contrattualmente legate alla produttività e il responsabile avrà il compito di dettagliare e, condividendone i contenuti e gli avanzamenti con lo smart worker o lavoratore agile, di prevedere e formulare azioni correttive.

Tutti i dati inviati e raccolti durante lo svolgimento dello smart working o lavoro agile, acquisiti a mezzo degli strumenti informatici e/o telematici, vengono legittimamente utilizzati ai fini esclusivi dello svolgimento del rapporto di lavoro, in conformità alle vigenti disposizioni in materia di privacy e con esclusione di qualunque modalità di controllo a distanza.

7. Strumentazione

Nello svolgimento dell'attività in modalità smart working o lavoro agile, il dipendente comunica con i colleghi nella sede aziendale avvalendosi degli strumenti telefonici e telematici messi a disposizione dall'Azienda (dall'Ente), o, in casi eccezionali, nella propria disponibilità.

L'Azienda (l'Ente) è responsabile della fornitura e manutenzione delle strumentazioni date in dotazione e necessarie per lo svolgimento dell'attività al di fuori dei locali aziendali, sostenendone inoltre i costi connessi.

La dotazione assegnata per lo svolgimento delle attività di smart working o lavoro agile è costituita da:

PC aziendale portatile assegnato al dipendente.

Dispositivi per la connettività e lo smartphone aziendale.

In casi eccezionali e debitamente circoscritti è consentito l'utilizzo di strumentazione propria da parte del dipendente quali telefono fisso o mobile e connessione dati sotto l'esclusiva responsabilità del dipendente medesimo, precisando che:

l'utilizzo deve comunque avvenire nel rispetto delle regole aziendali;

non sono previsti rimborsi da parte dell'azienda per danni a seguito dell'utilizzo della propria strumentazione.

Il dipendente è tenuto a comunicare tempestivamente, nelle modalità previste eventuali anomalie, guasti verificatisi durante lo svolgimento dello smart working o lavoro agile, oltre che eventuali furti subiti, al fine di minimizzare l'indisponibilità della dotazione assegnata.

8. Salute e sicurezza sul lavoro

In tema di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, l'azienda dovrà fornire preventivamente agli smart workers o lavoratori agili un'informativa sui rischi generici e sui rischi specifici connessi all'effettuazione della prestazione lavorativa in modalità smart working o lavoro agile; dovrà inoltre fornire una formazione specifica in tema di salute e sicurezza sul lavoro precisando quali sono i comportamenti al cui rispetto lo smart worker o lavoratore agile è tenuto.

L'azienda, a tal proposito fornirà al lavoratore inserito nel programma di smart working o lavoro agile l'informativa e le linee guida cui il lavoratore, anche in regime di smart working o lavoro agile, deve attenersi attuando le misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi alla prestazione lavorativa da rendere in modalità di lavoro agile, attenendosi alle normative vigenti relative alla salvaguardia della propria salute e della propria sicurezza, anche in luogo differente dalla sede di lavoro aziendale.

Lo smart worker o lavoratore agile ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità alle istruzioni ricevute e di prendersi cura della propria salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Poiché l'attività in smart working o lavoro agile può comportare la mobilità del lavoratore, cioè spostamenti da un luogo ad un altro, il lavoratore continuerà ad essere assicurato contro gli infortuni con copertura da parte degli istituti nazionali competenti.

Qualora uno smart worker o lavoratore agile durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità smart working o lavoro agile subisca un infortunio dovrà immediatamente avvisare o far avvisare il proprio Responsabile, fornendo i riferimenti identificativi del certificato medico telematico trasmesso all'INAIL dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, secondo le disposizioni e le prassi vigenti.

La società comunicherà ai competenti servizi pubblici i nominativi dei dipendenti in smart working o lavoro agile nel rispetto delle disposizioni di legge.

Indicazioni utili in relazione alla tutela della salute e sicurezza ai sensi del D.Lgs 81/2008 e s.m.i., durante l'esecuzione della prestazione lavorativa in smart working o lavoro agile ovvero all'esterno dei locali aziendali ove la responsabilità del luogo di lavoro non è in capo al Datore di lavoro.

Lo smart worker o lavoratore agile 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. 22, comma 2, Legge 81/2017)

Lo smart worker o lavoratore agile mette in atto ogni comportamento utile a limitare i rischi derivanti dell'esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, dove viene meno la possibilità da parte del Datore di Lavoro di verifica puntuale del rispetto dei principi ergonomici e tecnici di salute e sicurezza del lavoratore.

Più in generale lo smart worker o lavoratore agile:

-
- non dovrà in alcun modo adottare comportamenti che possano generare rischi per la sua salute e sicurezza o per quella di terzi;
 - dovrà evitare ogni luogo, ambiente, situazione e circostanza che possa comportare un pericolo per la sua salute e la sua sicurezza o per quella di terzi.

9. Privacy e Sicurezza ICT

Per quanto riguarda l'utilizzo dei dispositivi "mobile" per lo svolgimento delle attività si rammentano le indicazioni del CERT nazionale sulle misure minime di sicurezza da applicare.

(https://www.cernazionale.it/content/uploads/2015/05/linee_guida_dispositivi_mobili.pdf) e le indicazioni aziendali riportate nei disciplinari aziendali e relative policy.

Lo smart worker o lavoratore agile rispetterà le disposizioni indicate dagli accordi individuali relativamente a riservatezza dati, gestione dati sensibili, gestione password e credenziali, condivisione documentazione.

Il dipendente si impegna alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in osservanza ai regolamenti ed alle disposizioni aziendali ricevute.

10. Obblighi dello smart worker o lavoratore agile e parità di trattamento.

Nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working o lavoro agile il comportamento dello smart worker o lavoratore agile dovrà essere sempre improntato a principi di correttezza e buona fede e la prestazione lavorativa dovrà essere svolta sulla base di quanto previsti dai contratti collettivi ed integrativi applicati.

Lo smart worker o lavoratore agile ha diritto al medesimo trattamento normativo e retributivo contrattualmente previsto per un lavoratore comparabile che presti la medesima attività lavorativa in modalità tradizionale, fatto salvo quanto precisato nel presente accordo in merito a singoli istituti trattati nei precedenti paragrafi (quali a titolo esemplificativo orari di lavoro, benefit, formazione, etc.)

Allo smart worker o lavoratore agile si applicano i diritti sindacali previsti dalla legge n. 300/1970, nonché quanto previsto dagli accordi aziendali in materia. Pertanto, dovrà essere consentito ai lavoratori in smart working o lavoro agile di poter comunicare con i propri rappresentanti sindacali e/o con la struttura sindacale presente in Azienda, nonché la partecipazione ad assemblee del personale e a tutte le iniziative sindacali a cui intenda aderire, sciopero compreso, anche mediante l'utilizzo dei mezzi aziendali.

11. Verifiche periodiche e disposizioni finali

L'andamento e l'efficacia del presente accordo e degli accordi individuali stipulati con i singoli smart worker o lavoratori agili in sua esecuzione, saranno oggetto di verifica periodica di ordine almeno trimestrale, sulla base di un gruppo di lavoro congiunto Azienda/Amministrazione- rappresentanze sindacali. Nel corso delle verifiche potranno essere coinvolti gli smart worker o lavoratori agili.

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo, il rapporto di lavoro subordinato in essere con gli smart worker o lavoratori agili rimane regolato dalla contrattazione collettiva nazionale, dalla contrattazione integrativa applicata e dalle norme in materia contenute nella legge 22 maggio 2017, n. 81.

APPENDICE A

Per uno Statuto del lavoro agile

1. Il lavoro agile si caratterizza per essere un modo alternativo a quello tradizionale di effettuare la prestazione lavorativa basato sulla volontarietà da parte del lavoratore.
2. Il lavoro agile può essere svolto in ogni luogo che presenti le necessarie caratteristiche di agibilità, sicurezza e riservatezza della prestazione
3. Il lavoro agile non comporta alcuna riduzione della retribuzione, principale o accessoria, né di alcun benefit legato alla prestazione.
4. Il lavoro agile non può comportare alcuna estensione dell'orario di lavoro settimanale. È invece ragionevole ipotizzare una tendenziale diminuzione dell'orario di lavoro, senza che ciò produca alcuna diminuzione della retribuzione.
5. Le dotazioni strumentali per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile sono messe a disposizione dal datore di lavoro e solo in via eccezionale e limitata nel tempo potranno essere utilizzate dotazioni strumentali di proprietà del lavoratore agile.
6. Al lavoratore agile sono garantiti gli stessi diritti di partecipazione, ivi comprese le prerogative sindacali, del lavoratore tradizionale, anche mediante l'utilizzo di idonei strumenti e applicazioni informatiche.
7. In ragione del livello di autonomia, di responsabilità del dipendente, della disponibilità a impostare una nuova organizzazione della propria esistenza, nonché in ragione dei costi sostenuti per i consumi connessi all'attività di lavoro agile, ogni azienda privata o amministrazione pubblica individua, attraverso la contrattazione sindacale decentrata, adeguati corrispettivi economici.
8. Il lavoro agile è applicato nel rispetto delle differenze di genere.
9. È garantito al lavoratore agile un appropriato livello di presenza in servizio commisurato alla natura della prestazione, alle necessità relazionali e di socializzazione del lavoratore ed individuato concretamente nell'ambito del contratto individuale di lavoro.
10. Nei confronti dei lavoratori che si trovino in condizioni di salute particolarmente cagionevoli, o che abbiano necessità di ricongiungersi al nucleo familiare, o che risultino domiciliati/residenti a più di 50 km della sede di lavoro è data priorità circa l'utilizzo del lavoro in modalità agile.
11. Nei confronti del lavoratore agile è vietata ogni forma di controllo a distanza essendo il rapporto di lavoro basato su un carattere fiduciario.
12. L'articolazione del lavoro agile in base a fasi, cicli e individuazione degli obiettivi, nonché le modalità di misurazione degli indicatori a ciò correlati, deve essere proposto dal datore di lavoro e concordato per via contrattuale con il lavoratore.
13. Al lavoratore agile è fatto obbligo di connessione limitatamente a metà dell'orario di lavoro in tempi concordati con il datore di lavoro e di disconnessione al di fuori dell'orario di lavoro convenzionale.