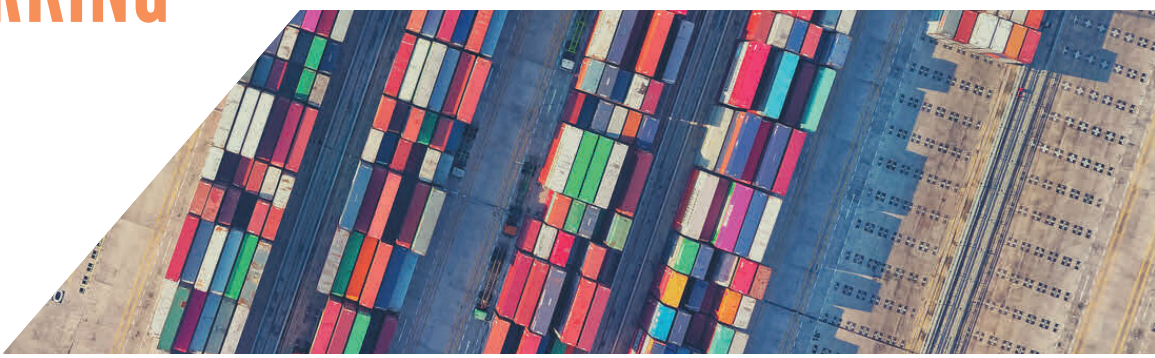
MENSILE DELLA UILTRASPORTI ANNO XXX-N°8

PER LE STRADE D'EUROPA

NUMERO SPECIALE SMART WORKING

UILTRASPORTI



www.uiltrasporti.it

ODONTO
NETWORK

ORAL HEALTH CARE MANAGEMENT

PER LE STRADE D'EUROPA

MENSILE DELLA UILTRASPORTI
ANNO XXX - Numero 8
Numero Speciale - Smart Working 2020
Autorizzazione del Tribunale di Roma
n. 00445/92 del 14/07/1992

Associato all'Unione
Stampa Periodica Italiana

DIRETTORE RESPONSABILE
Antonio Foccillo

HANNO COLLABORATO:
Antonio Albrizio, Francesca Baiocchi, Vincenzo Boffoli, Tiziana Bocchi, Paola Bonanni, Alessandro Bonfigli, Benedetto Cassala, Antonio Cefola, Paolo Collini, Simone de Cesare, Maristella Conte, Gilberto De Santis, Katia Di Cristina, Agostino Falanga, Marco Furletti, Giuseppe Marcello, Vittoria Mezzina, Paolo Modi, Michele Panzieri, Giulia Proietti, Angelica Rizzo, Houda Sboui, Roberta Scanu, Daniele Zennaro, William Zonca.

GRAFICA E IMPAGINAZIONE
Roberta Rossi

COPERTINA realizzata da
Daniela De Martino

UILTRASPORTI
IL SINDACATO DEI LAVORATORI DEI TRASPORTI E DEI SERVIZI

SULLE STRADE D'EUROPA Srl
Viale del Policlinico, 131 - 00161 Roma
Tel. (+39) 06.862671 - Fax. (+39) 06.86207747
http://www.uiltrasporti.it
organizzazione@uiltrasporti.it
Presidente: Pierfranco Meloni
Consigliere: Paolo Fantappiè
Consigliere: Francesca Baiocchi
Consigliere: Nicola Settimo
Consigliere: Marco Verzari

finito di impaginare il 30 settembre 2020

SEMINARIO SMART WORKING Roma 15 luglio 2020

Il seminario sullo smart working, tenutosi in videoconferenza il 15 luglio 2020, organizzato dalla Uiltrasporti in collaborazione con la Uil e con la Segreteria Confederale di Tiziana Bocchi, è la testimonianza della utilità e della necessità di una forte sinergia tra la Uiltrasporti e la UIL, sinergia che amplifica e aumenta la capacità delle singole strutture e permette di raggiungere e ottenere migliori e più efficaci risultati.

La filosofia della sinergia si basa sulla capacità di capire e di verificare cosa di quello che quotidianamente viene fatto è importante e utile per le altre strutture e viceversa, ciò al fine di non aumentare e non cambiare i metodi e i carichi di lavoro di ognuno, ma renderli, per le parti idonee, sempre funzionali alle altrui necessità .

La sinergia è ancora più utile se riusciremo a farla diventare sempre di più prassi e riferimento anche al nostro interno, tra settori e strutture sul territorio.

La pubblicazione degli atti sul nostro giornale fa parte della capacità del gruppo dirigente di rafforzare e integrare sempre più un sistema di informazione e comunicazione, in grado di portare a conoscenza di tutta la categoria le iniziative, le soluzioni, le riflessioni, le proposte e di offrirle ad un dibattito più ampio che coinvolga il più possibile i lavoratori, i nostri delegati e altri soggetti tra cui, principalmente, le controparti e le istituzioni.

Invitiamo a tenerci informati sulle esperienze e sulle proposte che verranno fatte e avanzate sul territorio e nei luoghi di lavoro, che cercheremo di far diventare patrimonio comune al nostro interno e soprattutto di diffonderle attraverso tutti i mezzi, strumenti e modi di informazione e comunicazione disponibili al fine di dare maggiore forza alle nostre idee.

I testi degli interventi sono stati pubblicati secondo le trascrizioni scaturite dalla sbobinatura e quindi possono risultare non perfettamente lineari e conseguenziali nella forma. Abbiamo preferito non alterare la spontaneità e la freschezza del dibattito che è risultato frutto delle esperienze dirette e delle realtà vissute in questo periodo e che ha testimoniato l'impegno e la passione dei nostri dirigenti nell'affrontare i problemi e nell'avere un continuo confronto con i lavoratori.

In questi giorni sono stati avviati i primi incontri tra le Parti Sociali ed il Ministero del Lavoro sul tema dello smart working.

I Sindacati confederali hanno proposto alla Ministra di immaginare, una volta usciti dal periodo di emergenza, uno strumento, ad esempio un protocollo o un accordo, capace di dare grande forza alla contrattazione, sia nazionale, per delineare le linea guida a cui il contratto individuale dovrà fare riferimento, sia alla contrattazione di secondo livello, che stabilirà meglio nelle aziende e nei territori, secondo le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, le modalità di svolgimento di questo istituto. ◆

Sommario

4 *IN RICORDO DI VITTORIA*
VITTORIA UNA DI NOI!

8 **INTERVENTO DI APERTURA DEL SEGRETARIO GENERALE CLAUDIO TARLAZZI**

10 **INTERVENTO DI TIZIANA BOCCHI SEGRETARIA CONFEDERALE UIL**

14 **INTERVENTO DI FRANCESCA BAIOCCHI SEGRETARIA NAZIONALE UILTRASPORTI**

16 **INTERVENTO DI VITTORIA MEZZINA LEGALE UILTRASPORTI NAZIONALE**

18 **INTERVENTO DI WILLIAM ZONCA SEGRETARIO GENERALE UILTRASPORTI SARDEGNA**

19 **INTERVENTO DI AGOSTINO FALANGA SEGRETARIO GENERALE UILTRASPORTI SICILIA**

20 **INTERVENTO DI ANTONIO ALBRIZIO SEGRETARIO GENERALE UILTRASPORTI LOMBARDIA**

22 **INTERVENTO DI MARISTELLA CONTE COORDINATRICE PARI OPPORTUNITÀ UILTRASPORTI PUGLIA**

23 ***Opuscolo SPECIALE SMART WORKING***

UILTRASPORTI
IL SINDACATO DEI LAVORATORI DEI TRASPORTI E DEI SERVIZI

43 INTERVENTO DI PAOLO MODI
DIPARTIMENTO NAZIONALE
UILTRASPORTI AMBIENTE

44 INTERVENTO DI VINCENZO BOFFOLI
SEGRETARIO GENERALE
UILTRASPORTI PUGLIA

46 INTERVENTO DI PAOLO COLLINI
DIP. NAZIONALE AUTOSTRADE
COORDINATORE SICUREZZA

50 INTERVENTO DI MARCO FURLETTI
SEGRETARIO GENERALE
UILTRASPORTI LA SPEZIA

51 INTERVENTO DI PAOLA BONANNI
COORDINATRICE P. OPPORUNITA'
UILTRASPORTI LAZIO

52 INTERVENTO DI HOUDA SBOUI
SEGRETARIA REGIONALE
UILTRASPORTI SICILIA

53 INTERVENTO DI ANGELICA RIZZO
SEGRETARIA GENERALE
UILTRASPORTI MESSINA

54 INTERVENTO DI GIUSEPPE MARCELLO
RLS UILTRASPORTI LOMBARDIA

56 INTERVENTO DI SIMONE DE CESARE
DIPARTIMENTO NAZIONALE
UILTRASPORTI TRASPORTO AEREO

57 INTERVENTO DI BENEDETTO CASSALA
SEGRETARIO GENERALE
UILTRASPORTI COSENZA

58 INTERVENTO DI ALESSANDRO BONFIGLI
SEGRETARIO REGIONALE
UILTRASPORTI LAZIO

59 INTERVENTO DI ANTONIO CEFOLA
SEGRETARIO GENERALE
UILTRASPORTI BASILICATA

60 INTERVENTO DI MICHELE PANZIERI
SEGRETARIO GENERALE
UILTRASPORTI TOSCANA

61 INTERVENTO DI ROBERTA SCANU
SEGRETARIA REGIONALE
UILTRASPORTI SARDEGNA

63 UN MOMENTO DI RIFLESSIONE

di Daniele Zennaro

IN RICORDO DI VITTORIA

Vittoria una di noi!

È venuta a mancare, qualche giorno fa, prematuramente Vittoria Mezzina, la nostra avvocata. Una perdita molto dolorosa per tutti noi che ci lascia un grande vuoto.

Vittoria è diventata responsabile del nostro ufficio legale più di 10 anni fa, durante i quali con noi si è spesa e ha combattuto con professionalità, disponibilità e impegno tutte le battaglie, anche le più difficili e senza precedenti, nella difesa di tantissime lavoratrici e lavoratori, ottenendo risultati onorevoli.

Feconda di iniziative e progetti importanti, ha dato un forte impulso alla nostra attività sindacale. Vittoria non si è limitata ad essere la nostra avvocata, diventando una di noi. Si è, infatti, contraddistinta per il suo costante impegno rivolto ai problemi delle persone ed in particolare delle donne, anche al di fuori della sfera professionale, mettendo il valore umano al di sopra di tutto, senza risparmiarsi mai, sacrificando anche tempo alla propria famiglia. Questo modo di affrontare, con passione e dedizione, i problemi dei più deboli, per l'affermazione di diritti e tutele ci lascia una importante eredità che sia di esempio per tutti noi.

Cara Vittoria, ti giunga l'abbraccio di tutta la Uiltrasporti, con la gratitudine nostra e di tutte le migliaia di persone alle quali in questi anni ti sei dedicata con passione ed hai offerto il tuo aiuto.
Ti vogliamo ricordare così, piena di vita, bella e sorridente, insieme a noi, insieme ai lavoratori.

Claudio Tarlazzi

IN RICORDO DI VITTORIA

UN SALUTO DAI COLLEGHI DELLA STRUTTURA NAZIONALE

Riccardo "La vita è un'opera d'arte. Ci mancheranno i tuoi capolavori. Ciao Vittoria..."

Danilo "Vittoria, il tuo entusiasmo e lo spirito vitale che hai sprigionato continuerà a sostenerci, nel tuo ricordo, rallegrando le nostre giornate."

Ivan "Ciao Vittoria, manchi tantissimo a noi, ai tuoi cari, ed alle migliaia di lavoratori che in questi anni hai aiutato con la tua professionalità ed il tuo incessante impegno. Siamo però certi che, come hai sempre fatto, vincerai anche questa sfida impossibile, continuando a lavorare per aiutarci tutti in smart working da dove sei ora… un grande abbraccio e un grazie infinito dagli amici del Trasporto Aereo. Vola sempre più in alto Avvocata!"

Lucia "Ho avuto modo di conoscerti poco! Ma mi è bastato capire che eri una persona eccellente nel tuo lavoro, professionale, pronta a risolvere i problemi di tutti. Quello che porterò sempre nel mio cuore sarà il tuo sorriso Vittoria."

Roberto "Vittoria, hai lasciato nei nostri cuori un grande vuoto. La tua professionalità unita alla tua simpatia, alla tua gentilezza, alla tua disponibilità e alla tua ricchezza di empatia sono le doti con cui ci hai conquistato e che facevano di te una cara Amica prima che una splendida collega!"

Tonino M. "Entusiasmo, determinazione, competenza, disponibilità, sempre accompagnati da un sorriso. Tutto questo eri tu. E noi ti ricorderemo così."

Stefania "Ti ricorderemo sempre con quel sorriso, la forza e la determinazione che ti caratterizzavano"

Paolo F. "Ciò che mi rimarrà di te sarà quel senso del dovere, dell'impegno, della serietà, della professionalità per il tuo lavoro e quindi verso il prossimo, i più deboli e gli indifesi ma allo stesso tempo anche la tua grande voglia di vivere la vita con gioia, divertimento e leggerezza. Un perfetto connubio che ha fatto di te quello che eri e che sei, una grandissima e bella ragazza. Mi mancherai, ci mancherai."

Filippo "Ciao Vitto, avvocata, amica, consigliera, pierre, paladina. Ho imparato tanto da te. Grazie di tutto.

Massimiliano "Carissima Vittoria, ti ricorderò sempre con grande stima e affetto in tutta la tua solarità."

IN RICORDO DI VITTORIA

UN SALUTO DAI COLLEGHI DELLA STRUTTURA NAZIONALE

Stefano "Ciao Vittoria vorrei poter ritornare a quel giorno di luglio quando ci siamo visti per l'ultima volta. Un abbraccio fin lassù."

Cinzia e Serena "Mi offrite un buon caffè?
Così dicevi quando venivi nel nostro ufficio…
due chiacchiere e poi, subito assorbita dal lavoro.
Ci piace ricordarti così bella e sorridente!"

Francesca "Il tuo entusiasmo e lo spirito vitale che hai sprigionato continuerà a sostenerci."

Liana "Penso a te cara Vittoria, al tuo dolce sorriso e alla tua gentilezza, nessuno di noi potrà mai dimenticarti, ci manchi... Ciao Vittoria."

Giulia "Vive il ricordo della tua passione e del tuo sorriso, Vittoria"

Marco V. "Cara Vittoria, è così che ti ricordo… Passione, attenzione, curiosità, interesse, impegno sociale, professionalità, dedizione, sono solo alcune delle tante qualità che ti hanno sempre contraddistinto. Il tuo rapporto con la gente e con chi ti è stato vicino e ti ha voluto bene le ha sempre potute osservare attraverso la tua costante disponibilità e il tuo bellissimo sorriso.
Cara Vittoria, con grande dolore ti abbiamo perso così giovane e all'improvviso.
Potevi condire la tua vita con tanti altri anni, ma hai certamente arricchito ogni tuo anno vissuto con tanta meravigliosa vita. Il tuo amico Marco."

Marco O. "Spesso ci accorgiamo dell'importanza di una persona quando la perdiamo, questo non è il caso di Vittoria, la sua attività professionale di elevata competenza era solo una piccola parte dell'importanza che aveva per la nostra Organizzazione e personalmente per tutti noi: di questo, chi la conosceva bene, ne era consapevole.

Le sue capacità di mediazione e la sua umanità, che ci ha donato e messo a disposizione, hanno permesso a molti di noi di risolvere problematiche sia all'interno dell'Organizzazione sia nella vita privata.

Una grande Donna, a cui dobbiamo essere riconoscenti per tutto quello che ha fatto e non per ultimo il messaggio, che con il dramma della sua scomparsa ci lascia: l'importanza della cura delle relazioni con le altre persone che vanno trattate con rispetto, dedizione e altruismo, senza dimenticare chi siamo e qual è il nostro ruolo nel lavoro e nella vita quotidiana.

Spero con tutto il cuore, che solo pensandoti continuerai ad aiutarci e consigliarci per fare le scelte giuste. Ciao Vittoria."

IN RICORDO DI VITTORIA

UN SALUTO DAI COLLEGHI DELLA STRUTTURA NAZIONALE

Federica "Ciao Vittoria, ti ricorderò sempre con affetto."

Sergio "Cara Vittoria vorrei dirti tante cose ma un groppo mi impedisce di esprimermi, comunque voglio ricordarti con le parole di Sant'Agostino: Non rattristiamoci di averla persa, ma ringraziamo di averla avuta."

Flavia "Non esistono parole abbastanza belle per descriverti, le parole, definite e riduttive, metterebbero in gabbia la tua essenza. Spero che quanto di bello ci hai donato possa germogliare in ognuno di noi e che possa renderci persone migliori, continuando, nel nostro piccolo, a tenerti in vita in una dimensione senza tempo. Ciao, Vi..."

Franco "Il tuo sorriso è il nostro regalo più bello..."

Laura F. "Ciao Vittoria, per me resterai un esempio di determinazione e competenza. Ti mando un sorriso, il ricordo più bello che mi resta di te."

Paolo M. "Una Grande Amica, un Grande Avvocato."

Paolo C. "Un grande perdita certamente e indubbiamente professionale, ma credo anche e principalmente sotto l'aspetto umano. Un vuoto che sarà difficile riempire."

Massimo L. "Vittoria aveva messo la sua competenza e professionalità al servizio dei lavoratori, con entusiasmo e passione. Ci mancherà. Ci mancherà il suo supporto. Ci mancherà il suo sorriso. Ci mancherai Vittoria."

Roberta "Un sorriso non dura che un istante, ma nel ricordo può essere eterno." Ciao Vittoria.

Katia "Te ne sei andata troppo presto, ma in questa tua breve vita hai creato un patrimonio enorme fatto di stima, affetto, amicizia tra le tante persone che hai incontrato e che ti consentirà di continuare a vivere nel ricordo di tutti come chi è sempre disponibile ad operarsi per gli altri con il sorriso. Buon viaggio Vittoria."

Luciano "Il tuo sorriso rimarrà sempre nei nostri cuori. Ciao Vittoria!"

Tonino A. "Cara Vittoria, grazie per la preziosa collaborazione offerta in questi anni nella nostra attività di Formazione. Le tue riflessioni sulla rappresentanza sindacale mancheranno tantissimo nelle nostre aule. Grazie ancora."

Intervento di Apertura del Segretario Generale CLAUDIO TARLAZZI

Grazie della vostra partecipazione così numerosa. La Uiltrasporti ha ritenuto necessario un approfondimento sul tema dello smart working, organizzando questo seminario, poiché come tutti sappiamo, il diffondersi della pandemia che ha colpito il nostro Paese, l'Europa e il mondo intero, ha esteso l'uso di questa modalità lavorativa, in Italia, poco diffusa e di conseguenza poco normata.

Oggi avremo la possibilità di ascoltare esperti in materia, sia dal punto di vista sindacale che legale.
Noi, come sindacato, abbiamo il dovere di fare in modo che la contrattazione collettiva tuteli queste nuove modalità di lavoro, evitando che si trasformino in nuove forme di sfruttamento.

È vero che per molte persone rappresenta un'opportunità per meglio conciliare i rapporti di lavoro con gli impegni della propria vita, con gli impegni familiari. E' altrettanto vero, però, che se non manteniamo la barra dritta normando le tutele, che dal mio punto di vista sono ineludibili, rischiamo, appunto, che tutto ciò possa trasformarsi in una forma di sfruttamento delle persone.

Nasce, quindi, la necessità che la contrattazione si occupi del diritto alla disconnessione: non possiamo pensare che queste persone, queste lavoratrici e lavoratori abbiano l'obbligo di essere perennemente connessi, per il solo motivo di essere a casa con i propri figli, con i propri familiari.

Principio fondamentale inoltre è che lo smart working non sia imposto, ma che sia condiviso da entrambi, azienda e lavoratrice/lavoratore come scelta volontaria e non obbligatoria.

Dobbiamo altresì mettere in previsione che non può esserci da parte del lavoratore un allontanamento dall'azienda, perché spersonalizzare il rapporto di lavoro, perdere il contatto con l'azienda, rischierebbe di determinare una pericolosa deriva come è accaduto in

passato per i call center, che una volta erano tutti servizi interni alle aziende prima di essere appaltati in ragione di economie di scala, fino a divenire servizi svolti dall'estero dove il costo del lavoro è di gran lunga più basso. La conseguenza di un servizio fatto dall'estero ha portato a ricadute occupazionali con perdite di migliaia di posti di lavoro che deve essere d'insegnamento per non ripetere gli stessi errori.

Noi abbiamo il dovere di evitarlo, perché è, a mio avviso, il pericolo più grave. Perdere il contatto con l'azienda significa anche rischiare che questo lavoro poi venga fatto da altri, in Paesi dove il costo del lavoro è più basso.

A questo proposito, bisogna definire, quindi, quante giornate di smart working al massimo il lavoratore o la lavoratrice deve fare. Così come anche altri aspetti, non meno importanti, vanno disciplinati, come le questioni legate alla sicurezza sul lavoro e altrettanto le questioni legate ai costi della connessione, dell'energia e di tutte le strumentazioni che, dovrebbero essere a carico delle aziende.

Insieme con le altre Organizzazioni sindacali, abbiamo stipulato accordi nel merito abbastanza buoni, uno con Ferrovie dello Stato, uno con Autostrade. Bisogna essere consapevoli che nel rapporto con la contrattazione di primo livello, ma soprattutto nel rapporto con le aziende, attraverso la contrattazione collettiva di secondo livello, il sindacato vuole garantire tutele e diritti anche per quanto riguarda lo smart working, affermando le condizioni ineludibili per mantenere quelle che sono le normali dinamiche di tutele che noi quotidianamente cerchiamo di portare avanti.

Ecco perché assume particolare importanza il momento seminariale di oggi, per lo studio, l'approfondimento di aspetti e problematiche che ci vedono impegnati già oggi e che ci impegneranno ancora di più domani. Le procedure semplificate per il ricorso allo smart working scadranno il 15 ottobre, dopo tale data, se non interverranno modifiche alla norma si tornerà a stipulare accordi individuali, in una fase dove la platea degli smart worker sarà notevolmente implementata rispetto alla fase pre-epidemia di Covid-19. Nelle grandi aziende si calcola che circa un terzo dei dipendenti sarà posto a rotazione in smart working.

Non è dunque una cosa di poco conto essere presenti e cercare di governare questo processo, perché se non lo governiamo noi, le Aziende se lo governeranno da sole e prevarranno accordi individuali tra azienda e lavoratrice/lavoratore, con le dinamiche che noi tutti possiamo benissimo immaginare, considerato che il dipendente spesso si trova in una situazione di debolezza a fronte delle pressioni del datore di lavoro.

L'ampiezza del fenomeno del lavoro a distanza e le dinamiche organizzative delle aziende che tenderanno sempre più ad utilizzare questa modalità di lavoro per comprimere i costi aziendali di gestione, ci affidano quindi la responsabilità di introdurre norme di tutela che solo la contrattazione collettiva, di primo e di secondo livello, può realizzare confermandosi come la via più efficace quale fonte di origine sociale, per ogni aspetto di disciplina dei rapporti di lavoro.

Infatti proprio in tema di smart working la contrattazione collettiva è stata fondamentale nelle prassi aziendali, che già prima della legge 81/2017, ne avevano promosso la diffusione.

Va quindi recuperato il suo ruolo per contemperare sicurezza, diritti e produttività assicurando un equo bilanciamento tra bisogno di conciliazione dei tempi di vita-lavoro e le esigenze di produttività, evitando così di sconfinare nello sfruttamento.

L'avvento delle tecnologie digitali e i processi di trasformazione dell'economia non dovranno impoverire il mondo del lavoro sul quale già gravano troppi problemi, sui quali, come sindacato siamo impegnati quotidianamente per evitare che la transizione tecnologica delle imprese e del tessuto produttivo non riduca i livelli occupazionali e nemmeno i diritti e le tutele.

Questa non sarebbe la strada giusta per il rilancio del Paese. Ridisegnare il Paese in meglio significa renderlo maggiormente equo, riducendo le diseguaglianze e aumentando le opportunità di affermazione delle persone partendo dalla valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Noi lavoriamo per questo. ◆

Intervento di Tiziana BOCCHI
Segretaria Confederale UIL

Smart working: stato dell'arte e prospettive future

Introduzione
Negli ultimi mesi lo smart working si è sviluppato in modo accelerato e disordinato nelle aziende e negli uffici. La situazione contingente legata all'epidemia da Covid-19 ha, infatti, trasformato lo smart-working da modalità di svolgimento dell'attività lavorativa utilizzata da un numero tutto sommato contenuto (ancorché crescente) di aziende, a modus operandi principale o esclusivo in tutti i settori di produzione e servizi. Ciò anche in virtù della normativa del periodo di emergenza che, derogando alla disciplina sul lavoro agile contenute nel D. lgs. 81/2017 ha autorizzato uno smart working "semplificato", in assenza di previo accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore. Molte delle realtà produttive sono state costrette a ricorrere a questo istituto al fine di garantire, da un lato, la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti e, dall'altro, assicurare la continuità della produzione e dei servizi.

Sindacato e smart working post emergenza
Ci siamo ritrovati, per necessità, a dovere in primo luogo immaginare quali strumenti utilizzare per tutelare la vita e la salute delle persone.
Quello che abbiamo conosciuto è stato, perciò, uno smart working "emergenziale" e soprattutto poco regolato. Tale situazione ha sollevato alcune questioni che come Sindacato siamo chiamati ad affrontare. Lo scenario che avremo di fronte, superata l'emergenza, sarà totalmente diverso rispetto al precedente, ci saranno modifiche sostanziali principalmente sull'organizzazione del lavoro.
Da qui l'idea di provare a immaginare gli sviluppi futuri di questo istituto e di predisporre, a riguardo, un

documento contenente delle linee guida Uil da inserire nei prossimi Accordi sindacali. Un lavoro, come sempre collegiale, che ha visto la partecipazione e il contributo di tutte le Categorie.
Appartiene, infatti, al sindacato in generale, e alla Uil nel particolare, il compito non solo di rispondere alle problematiche che nell'oggi possono sorgere, ma anche di immaginare "quale" smart working", a chi si deve rivolgere, per quale finalità, in che modi e in che tempi. La ricerca costante di tutto questo spetta alla contrattazione.
Lo sforzo della Uil vuole essere proprio quello di superare questa prima fase e dare caratteri strutturali a questo istituto, senza mai dimenticare di ancorarlo fortemente alla contrattazione collettiva.
Le linee guida della UIL

Nel merito, il documento si suddivide sostanzialmente in tre parti:
- la prima contiene quello che è stato l'iter-normativo negli ultimi mesi e la disamina dei vari DPCM che si sono susseguiti, (a partire dai primi DPCM del 23 e del 25 febbraio, fino all'ultimo DL Rilancio), la cui peculiarità è stata la possibilità di poter attivare tale strumento senza l'accordo individuale e senza quegli obblighi informativi previsti dalla Legge.
- La parte centrale del documento va a concentrarsi sulle differenze sostanziali e di fonte regolatoria tra lo smart working e il Telelavoro. Mentre quest'ultimo, nel settore privato non conosce una disciplina legale, ma ne ha una di natura contrattuale che trova i propri pilastri fondativi nell'Accordo Quadro Europeo sul Telelavoro del 16 luglio 2002, recepito nel nostro ordinamento dall'Accordo Interconfederale del 9 luglio 2004, lo smart working è, invece, regolato dal D.lgs. 81/2017. L'art. 18 lo definisce come "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. Sarà il contratto poi a stabilire la durata delle giornate massime entro le quali l'attività debba svolgersi fuori i locali aziendali in modalità agile.
È la contrattazione collettiva lo strumento principe per regolare lo smart working dentro i perimetri della subordinazione. Questo per noi è un caposaldo che accomuna pubblico e privato e sul quale non siamo disponibili a trattare. Lo dico non perché non sia ovvio o perché la legge non lo preveda, ma perché, nel dibattito che si è sviluppato nel Paese sull'argomento, non manca giorno in cui qualche professore, piuttosto che qualche economista, piuttosto che vari cosiddetti esperti, ci raccontano che lo smart working in realtà più che essere una modalità di lavoro subordinato, debba essere considerato lavoro autonomo.
Inoltre, lo smart working non può essere inteso solo dalle aziende come uno strumento per abbattere i costi; deve essere, invece, l'elemento di equilibrio che permette, a parità di impatto economico aziendale, una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro. Anche per questo, le norme contrattuali, i regimi orari ecc. non possono essere considerate un "di cui" di questa modalità di lavoro.
Certo, vanno individuati percorsi e soluzioni innovative, il diritto alla disconnessione, per esempio, che non deve rimanere sulla carta ma deve essere concretamente esigibile al fine di renderlo uno strumento non solo utile, ma soprattutto efficace e giusto.
Allo stesso modo, non possono essere sacrificati i diritti alla salute e alla sicurezza sul lavoro, i diritti sindacali e, potremmo dire, quelli "relazionali".
- Sono molteplici, infatti, le clausole contrattuali sulle quali l'istituto va a incidere profondamente e che abbiamo analizzato nella terza e ultima parte del documento: a partire dalla definizione di orari chiari e verificabili, alla fornitura delle apparecchiature, dall'ergonomicità della postazione di lavoro, alla condivisione con gli RSL dei rischi legati alla sicurezza, dalle indennità economiche, alla formazione.
La sfida che ci attende è di creare un sistema inclusivo, dove chi lavora in modalità smart si possa sentire, da un lato, tutelato come i suoi colleghi, dall'altro sempre parte di una comunità aziendale.

Orario di lavoro

Sicuramente particolare attenzione va diretta sul fronte degli orari, sul quale la situazione in questi mesi per alcuni lavoratori è decisamente peggiorata. Complici gli smartphone, le app per le videoconferenze e quelle per la messaggistica istantanea, i lavoratori si sono ritrovati ad essere sempre e comunque raggiungibili, a qualunque ora del giorno e della sera.
È per questo che nelle nostre linee guida abbiamo previsto di inserire all'interno del CCNL delle fasce di reperibilità precise, al di fuori delle quali il lavoratore possa dichiararsi non disponibile senza incorrere in sanzioni disciplinari.
Questo tema va ricollegato, poi, con il discorso degli straordinari e relative indennità, che devono essere normate all'interno della cornice del CCNL, e poi ben declinate secondo le specifiche esigenze dei lavoratori nelle aziende attraverso la contrattazione di secondo livello.

Strumenti di lavoro

Ancora dal punto di vista economico, i costi di acquisto, di manutenzione e usura dei device e degli strumenti tecnologici, le spese domestiche e di connessione, dovranno essere a carico del datore di lavoro. ►►►

Ticket restaurant
In merito all'indennità sostitutiva di mensa, quindi il ticket restaurant, bisognerà fare un ragionamento più ampio, a seguito della sentenza del Tribunale di Venezia che ha stabilito di non dover elargire tale indennità in quanto rappresenta un benefit e non un elemento della retribuzione.

Premio Produzione
Per quanto riguarda invece i premi di produttività é necessario che si intervenga sul parametro "presenza", in modo che il lavoratore possa trovarsi, quindi, nelle stesse condizioni di poter usufruire del premio di produttività in ugual modo rispetto ai colleghi che non svolgono la modalità del lavoro agile.

Confronto relazionale
Ultimo punto, ma non per importanza, da prendere in considerazione è l'aspetto relazionale quale elemento centrale dello svolgimento dell'attività lavorativa. Nella nostra analisi dei vantaggi e degli svantaggi dello Smart working, abbiamo sottolineato come il confronto e lo scambio sia con i colleghi sia con il responsabile solo attraverso gli strumenti tecnologici può rappresentare un limite nel mantenimento di rapporti interpersonali e condurre a un senso di isolamento e solitudine.

Pari opportunità
Questo incide anche sugli sviluppi di carriera e l'assunzione di posti di responsabilità, con connesse disparità di genere.
Lo smart working non dovrà diventare una nuova scusa di segregazione lavorativa delle donne: il rischio che questo avvenga è molto forte e non possiamo permetterlo. Significherebbe buttare via anni e anni di lotte femministe e di progressi per portare nel mondo del lavoro una parità di genere che sia reale, ed è necessario l'impegno di tutti affinché questo strumento possa essere utilizzato in equità tra uomini e donne. Auspichiamo il passaggio definitivo dal concetto di maternità a quello di genitorialità condivisa, che vede protagonisti entrambi i genitori in un'ottica di parità.

Quello che dovremo fare è proprio presidiare nei prossimi negoziati aziendali sullo smart working, affinchè ovviamente questo non diventi una nuova modalità per far sì che le donne tornino a casa e che i famosi carichi di lavoro, di cura non solo dei bimbi, ma ormai anche degli anziani, visto che questa è una società che si è molto invecchiata, continuino a rimanere sulle spalle delle donne, cercando di risolvere in questo modo un problema e l'altro. È innegabile che ci sia di fondo un grave problema culturale. E noi dobbiamo lottare per cambiare questo sistema miope e poco inclusivo.

La contrattazione nazionale
Tornando allo smart working, il nostro obiettivo rimane quello di riuscire a governare questa modalità, dobbiamo usare la contrattazione per normare e ben tutelare queste lavoratrici e questi lavoratori.
C'è chi propone una revisione della legge. Non siamo d'accordo, perché si rischierebbe davvero di peggiorare la situazione. È il CCNL il presidio ineliminabile per garantire a tutti i lavoratori diritti e minimi salariali. Principio che Confindustria sta cercando di intaccare, con la sua richiesta di rivedere e semplificare i contratti per sminuirne il ruolo e le competenze. Per noi i contratti si devono confermare e rinnovare alla loro naturale scadenza.
Inoltre, in particolare nella contrattazione di secondo livello, siamo pronti, come sempre, a discutere di produttività, salario aggiuntivo, flessibilità, organizzazione del lavoro e riduzione di orario.
Con le altre Associazioni, fortunatamente, i rapporti sono meno difficili. Ovviamente il periodo da febbraio a ad oggi ha reso complicata la continuità delle relazioni di questi rapporti. Certo è che quello che deve rimanere per noi un punto fermo è tutelare i nostri lavoratori e le lavoratrici.

CONCLUSIONI
Il nostro documento sarà strumento utile nei prossimi incontri, sia a livello nazionale, sia a livello europeo. Come detto anche da molti di voi, siamo ancora dentro una gestione emergenziale, quanto meno fino a tutto il mese di dicembre. Però è chiaro che dobbiamo immaginare quello che potrà succedere nel momento in cui usciremo dal questa fase, e sare-

mo, quindi, chiamati a capire quanto rimarrà di questo strumento e come, alla luce dell'esperienza fatta, vorremmo che venga regolato.
Va chiarito che non abbiamo deciso che lo smart working non incontri il nostro favore: semplicemente questa è una modalità di svolgimento di lavoro e come tale la assumiamo.
Anche dai vostri interventi è emerso che esiste a riguardo più di un problema. Sia in aziende strutturate, sia nelle piccole imprese, in cui magari non è neanche presente il Sindacato a tutelare i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori. Quindi dobbiamo costruire già da ora una visione post-emergenziale.

Il "Patto per il Paese"

Anche noi ci auguriamo - come diceva Claudio Tarlazzi nella sua introduzione- che inizi presto un confronto con il Governo a tutto campo, per capire come questo Paese riprenda a camminare, con quali risorse e come queste verranno utilizzate. La UIL ha lanciato la proposta di un "Patto per il Paese", al fine di far eseguire un salto di qualità all'Italia in termini di sviluppo, di infrastrutture, di sostenibilità ambientale, di digitalizzazione: insomma in tutto quello di cui c'è bisogno, anche grazie alle ingenti risorse europee disponibili.
È chiaro che poi la strutturalità, l'uso maggiore o minore di questo strumento e molte altre variabili su cui ci siamo soffermati oggi, dipenderanno molto anche da ciò che succederà nel nostro Paese in termini, appunto, di politiche di sviluppo.
Io non ho parlato di proposito - anche se siete stati voi a citarlo - di un eventuale Accordo Interconfederale. Non me ne sono dimenticata, ma questo è un periodo in cui i rapporti con le nostre controparti, a partire da Confindustria, sono un po' complicati, quindi è un confronto che attualmente non è aperto, al di là delle varie dichiarazioni rilasciate ai giornali.
Siamo in un momento in cui molti contratti sono al palo. Abbiamo il problema dei rinnovi, delle trattative complesse. Similmente a quanto avvenne nella fase del 2014 che, come ricorderete, non fu molto felice. Infatti Confindustria ci ripresenta le medesime proposte: un Contratto Nazionale quasi inesistente e un ruolo determinante della contrattazione decentrata. Tuttavia Confindustria sa bene che quest'ultima è assolutamente poco sviluppata ovunque nel nostro territorio. Questo per dirvi che abbiamo immaginato un passaggio attraverso un Accordo Interconfederale, cercando un coinvolgimento con i colleghi di CGIL e CISL per capire se su questo argomento sia possibile fare fronte comune.
Però, ecco, la situazione delle relazioni con le controparti in questo momento è molto complicata. Gli stessi prossimi mesi saranno complessi: abbiamo più di 7 milioni di lavoratrici e lavoratori che sono in cassa integrazione. Bisogna garantire gli ammortizzatori sociali e proseguire con il blocco dei licenziamenti almeno sino a dicembre. È necessario, inoltre, da un lato, agire sulla leva fiscale per ridurre il cuneo a favore dei lavoratori e per detassare gli aumenti contrattuali e, dall'altro, rinnovare tutti i contratti privati e pubblici. Il Governo deve decidere quali sono gli asset strategici, utilizzare subito tutte le risorse che arrivano e arriveranno dall'Europa e investire al più presto per risalire la china e ripartire.
Ecco perché serve un Patto per il Paese, non solo per modificare le regole, ma per farlo con buon senso e nella prospettiva di uno sviluppo complessivo. E noi ci batteremo per questo.

La persona al centro

Insomma, se di smart working si deve parlare esso deve divenire uno strumento innovativo del mercato del lavoro, non solo dal punto di vista gestionale organizzativo, ma soprattutto da quello sociale e da quello del benessere delle persone.
Allora, anche in questo caso, l'approccio della Uil non cambia: al centro del mercato del lavoro e, quindi, anche dello smart working, deve esserci la persona con le sue necessità e i suoi bisogni.
Non aggiungo altro. Continueremo nel nostro lavoro e sarà nostra premura continuare a raccordarci con tutti voi in modo tale da riuscire a sostenerci in questo percorso. Ora la strada maestra che abbiamo di fronte è quella della contrattazione. ◆

Intervento di Francesca BAIOCCHI
Segretaria Nazionale Uiltrasporti

In questi mesi milioni di lavoratori e lavoratrici sono stati catapultati nello smart working o lavoro agile, dando luogo ad una vera e propria sperimentazione sociale di massa, che ha aperto il dibattito sulla funzionalità di questo istituto, che prima della pandemia interessava meno di 600mila persone, e vedeva la resistenza di manager ossessionati dal controllo dei dipendenti.

Lavoro agile e Emergenza Covid

La definizione di lavoro agile contenuta nella Legge n.81 del 22 maggio 2017, fa riferimento a una modalità di esecuzione del lavoro subordinato stabilita mediante accordo scritto tra le parti, che definisca sempre organizzazione del lavoro, durata, rispetto dei tempi di riposo, diritto alla disconnessione e modalità di recesso.
Di contro, quello sperimentato dai lavoratori a causa del lockdown rientra in una fattispecie non regolamentata, che potremmo definire smart working emergenziale Covid, che sostanzialmente ha visto, dall'oggi al domani, lo spostamento del PC dalla scrivania dell'ufficio al tavolo della cucina.

Parità di genere

In tale contesto, mi preme sottolineare che la politica sindacale non ha mai un approccio di genere "neutro", ma è un mezzo importante di promozione della parità che deve fare valutazioni d'impatto per tutelare le specificità delle lavoratrici. Questo soprattutto nel caso di nuovi istituti come quello dello smart working, che sembrerebbe dalla narrazione politica ed imprenditoriale, una grande occasione di risparmio e di efficientamento verso un Paese 4.0.
Certo, gli impatti del virus hanno colpito tutti indistintamente, ma se consideriamo il fragile contesto italiano, caratterizzato da sedimentate problematiche riguardo l'occupazione femminile e la perdurante carenza dei servizi di cura, specialmente quelli per l'infanzia, gli effetti della crisi pandemica sono destinati ad ampliare ulteriormente le asimmetrie tra lavoratrici e lavoratori.
L'inevitabile chiusura delle scuole di ogni ordine e grado e dei centri assistenziali ha comportato

per le donne un aggravio del carico del lavoro di cura, prive anche del tradizionale appoggio dei nonni (spesso unico vero welfare delle famiglie) per le stringenti regole di isolamento anti contagio Covid-19. Il problema si esaspera ulteriormente se pensiamo a tutte le donne madri single o separate che spesso vivono in condizioni economiche svantaggiate.
Il perdurare di tali condizioni e le difficoltà precedentemente espresse potrebbero costringere le donne a fare scelte lavorative diverse, spingendole verso la trasformazione strutturale delle mansioni svolte o lo svolgimento della loro attività in modalità agile.

Il ruolo del sindacato

La fase di transizione che si sta delineando, se non governata dal sindacato, potrebbe vanificare o addirittura invertire il trend positivo che l'occupazione femminile stava registrando prima della crisi sanitaria, abbattendo il contributo determinante che le donne hanno apportato alla crescita e sviluppo del paese.
Ciò che bisogna evitare è che il lavoro agile diventi un recinto occupazionale nel quale si confluisca per disperazione.
A questo fine è bene smitizzare la falsa narrazione positiva dello smart working, che già con il nome ammiccante induce a fraintendimenti. Infatti, l'aggettivo potente "SMART" suggestiona positivamente la mente, facendo percepire la giusta posizione del sindacato di attenzione e cautela verso di esso come pretestuosa ed esagerata. Per vostra informazione ed a supporto di quanto asserisco, nel mondo anglosassone il lavoro agile si chiama working from home, una definizione decisamente più calzante e meno fuorviante.
Il perdurare della situazione emergenziale costringerà le lavoratici a fare una scelta che sembrerebbe libera, ma che in sostanza è obbligata, anche per la sollecitazione delle imprese, che in questi mesi hanno sicuramente sperimentato i vantaggi del lavoro agile, a cominciare dal taglio dei costi di utenze e servizi.
In altre parole, per non perdere il proprio posto di lavoro, per molte donne non esiste altra alternativa se non quella di stare a casa in smart working: la lavoratrice con difficoltà di gestione familiare farà la scelta obbligata del lavoro agile, essendo l'unica alternativa alle dimissioni.

Pericolo di discriminazione indiretta

Il sindacato, attraverso i due livelli della contrattazione, deve tutelare lavoratori e lavoratrici in smart working, ponendo attenzione particolare al diritto alla disconnessione e all'impatto di genere, affinché esso non diventi una forma di discriminazione indiretta.
Finora tutti gli istituti che favoriscono le politiche conciliative si sono basati sulla astensione dal lavoro, come il congedo parentale o il part-time, ma nessuna di queste soluzioni ha mai risolto i problemi italiani di gap salariale e pensionistico, o la bassa presenza delle donne nei posti apicali. Ecco perché il sindacato deve sin da ora trattare la materia in modo che non diventi ulteriore elemento discriminatorio.
Molte donne che sono uscite dall'ambiente domestico per trovare dignità sociale, ora si trovano ricacciate in casa, con il rischio di dover essere sempre connesse, mentre si occupano dei propri cari.

Il questionario

Richiamando quanto afferma il Segretario Generale confederale, Pierpaolo Bombardieri, sul "cominciare a discutere della riduzione dell'orario di lavoro a parità di trattamento economico", è in questo solco che vanno ricercate molte risposte per le pari opportunità delle donne.
In questo senso occorrono strumenti conoscitivi puntuali delle realtà lavorative e a questo scopo, come Uiltrasporti, stiamo predisponendo un questionario sullo smart working che rileva punti di forza e criticità sperimentate da lavoratori e lavoratrici coinvolti. ◆

Intervento di Vittoria MEZZINA
Legale Uiltrasporti Nazionale

Pillole in tema di "smart working"

Il 13 giugno 2017 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 135 la L. n. 81/2017 (c.d. Jobs Act Lavoratori Autonomi), recante "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".

Definizione di smart working

In tale legge, dopo un lunghissimo iter legislativo, lo smart working ha trovato finalmente una sua regolamentazione e definizione nell'ambito dell'art. 18 che recita testualmente: "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".
Pertanto, è possibile affermare che lo smart working non è configurabile come una nuova tipologia contrattuale, ma consiste in una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato frutto di un accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro, che potranno concordare anche forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, "senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro" e con utilizzazione di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

ARTICOLO 18 DELLA L. N. 81/2017

IL LAVORO AGILE

Nel contratto individuale vengono disciplinati tutti gli aspetti normativi e operativi della modalità di lavoro, ivi compresi le clausole di recesso, i tempi di riposo e le modalità di disconnessione.

Diritto alla disconnessione

Viene, pertanto, introdotto nell'ordinamento un espresso riferimento al diritto alla "disconnessione intellettuale" del lavoratore agile dagli strumenti tecnologici che consentono la sua costante ed assoluta reperibilità. Ciò fa sì che lo smart worker, in base alle regole e nei periodi individuati nell'accordo individuale, potrà quindi interrompere i collegamenti informatici e disattivare i dispositivi elettronici. Tale meccanismo dovrebbe consentire al lavoratore di fruire pienamente dei tempi di riposo, evitando che durante gli stessi si verifichino indebite "intrusioni" dell'attività lavorativa nella sfera personale.
Tuttavia, in assenza di una legge specifica come quella francese (Loi n. 2016-1088) ed in presenza di una legge che rimette l'integrale disciplina alle pattuizioni individuali, sarebbe necessario che la contrattazione collettiva intervenisse a disciplinare questo profilo essenziale per evitare che la regolamentazione individuale possa, di fatto, ledere i diritti fondamentali, anche sotto il profilo della tutela della salute.

Normativa di riferimento

Alla disciplina generale dettata dalla L. 81/2017 si sono aggiunte le norme speciali dettate:
- dall'art. 1, comma 486 della L. 145/2018, entrata in vigore il 1.1.2019 che ha riconosciuto una corsia preferenziale nella fruizione dello smart working alle lavoratrici madri, nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo e ai genitori con figli disabili;
- dall'art. 39 del D.L. 18/2020 che ha introdotto, per tutto il periodo emergenziale, un diritto soggettivo a lavorare in modalità smart working in capo ai lavoratori dipendenti disabili o con disabile nel nucleo familiare e un diritto di precedenza, nell'assegnazione dello smart woroking, per i lavoratori aventi accertata riduzione della capacità lavorativa;
- dall'art. 90 del D.L. 34/2020 per i genitori con figli minori di 14 anni, solo per attività lavorative compatibili e solo se l'altro genitore non sia già a casa perché beneficiario di strumenti di sostegno al reddito o di smart working o perché privo di occupazione.
Nel periodo emergenziale che stiamo vivendo sono fioccati i contenziosi per il riconoscimento del diritto a lavorare con modalità smart working, dando vita ad un ampio dibattito sul tema. A titolo esemplificativo, cito la sentenza del Tribunale di Grosseto in tema di lavoro agile e ferie.
Il Tribunale di Grosseto ricorda che "laddove il datore di lavoro privato sia nelle condizioni di applicare il lavoro agile, e (come nel caso in esame) ne abbia dato prova, il ricorso alle ferie non può essere indiscriminato, ingiustificato o penalizzante, soprattutto laddove vi siano titoli di priorità per ragioni di salute.
La promozione del godimento delle ferie appare, del resto, una misura comunque subordinata - o quantomeno equiparata, non certo primaria - laddove vi siano le concrete possibilità di ricorrere al lavoro agile e il datore di lavoro privato vi abbia fatto ricorso le ferie (maturate) servono a compensare annualmente il lavoro svolto con periodi di riposo, consentendo al lavoratore il recupero delle energie psico-fisiche e la cura delle sue relazioni affettive e sociali, e pertanto maturano in proporzione alla durata della prestazione lavorativa. In quanto tale, il godimento delle (id est, il diritto alle) ferie non può essere subordinato nella sua esistenza e ricorrenza annuale alle esigenze aziendali se non nei limiti di cui all'art. 2109, co. 2, cod.civ. e nel rispetto delle previsioni dei singoli contratti collettivi, avuto riguardo ai principi costituzionali affidati all'art. 36 della carta.
Infine, significativa la sentenza del Tribunale di Venezia che nega il diritto dello smart worker ai buoni pasto nell'ambito di un giudizio per l'accertamento della condotta antisindacale, ritenendo legittima la misura anche se adottata senza la preventiva concertazione sociale. ◆

Intervento di William ZONCA
Segretario Generale Uiltrasporti Sardegna

Nuova modalità di fare sindacato

In primo luogo una riflessione politico-sindacale. L'emergenza Covid ci sta costringendo a cambiare il nostro modo di fare sindacato, nel senso che spesso non possiamo avere più un contatto fisico con i lavoratori che rappresentiamo. E questo ci manca. Ecco, secondo me lo smart working va proprio verso questa direzione: tutti noi avremo una modalità diversa di lavorare e dunque anche sindacalmente dovremo avere un modo diverso di raggiungere e tutelare i lavoratori. Facciamo bene a fare questi seminari perché, oltre ad impostare e cercare di risolvere le questioni tecniche, dobbiamo avviare anche una riflessione al nostro interno per vedere come interagire con questa nuova realtà per i lavoratori e per noi sindacalisti.

Normalizzare lo smart working

Per quanto riguarda gli aspetti tecnici, non posso che condividere quanto espresso da chi mi ha preceduto (dunque dalla segreteria nazionale e dalla segreteria confederale) perché ci sono diverse esigenze da normare e diversi aspetti da verificare. Soprattutto è necessario vigilare perché le aziende non sfruttino il momento di emergenza utilizzando lo smart working a proprio favore.

Sicuramente lo smart working può essere una importante opportunità per i lavoratori, soprattutto nel caso di padri e madri che devono seguire i propri figli. Lavorare da casa è un'opportunità che viene incontro alle esigenze del lavoratore, a prescindere dal fatto che viene incontro anche alle esigenze dell'azienda che in questo modo riduce molte spese.

La contrattazione

Dobbiamo vigilare su questo aspetto, evitando soprattutto che ci siano contrattazioni individuali, perché altrimenti chi decide di utilizzare lo smart working rischia di perdere le sue tutele.

Dunque, la situazione va monitorata e normata. Prima di tutto bisogna risolvere la questione contrattuale, magari facendo sinergia con tutti i settori, come abbiamo fatto con la Confederazione, in modo tale da avere delle linee guida definite che poi potranno essere calate nelle fasi contrattuali specifiche dei settori, tenendo conto delle esigenze dell'azienda e stando attenti alle discriminazioni (a chi può essere concesso lo smart working e con quali modalità).

Dobbiamo saper cogliere questo momento di trasformazione, non abbandonando i lavoratori ad una contrattazione individuale con le aziende, ma tutelandoli ancora di più, inserendoli nella contrattazione nazionale o comunque cercando di limitare questa modalità di utilizzo attraverso accordi territoriali con le aziende (logicamente dove non ci sono quelli nazionali).

Fermo restando che se un'azienda non accetta che il sindacato dica la sua nella definizione delle modalità lavorative vuol dire che c'è un problema. C'è un problema perché poi a noi può sfuggire quella rappresentanza o perché poi ci vengono a dire che c'è un accordo già deciso dal lavoratore e dall'azienda. E questo sappiamo benissimo che non genera un processo virtuoso per il mondo del lavoro.

In definitiva, è urgente una riflessione a doppio binario. Una parte tecnica che dovrà risolvere l'aspetto contrattuale e una parte prettamente politica, perché noi dobbiamo essere in grado di raggiungere quei lavoratori e questa esperienza ci sta permettendo di intravvedere un nuovo modo di fare sindacato. Dobbiamo essere attenti e dobbiamo essere un sindacato veloce a cogliere questi mutamenti. Ben venga questo seminario per aprire la discussione.

Il lavoratore in smart working non è un lavoratore presente in azienda, ma ha delle problematiche particolari come tutti gli altri lavoratori: per questo ha bisogno di tutele calibrate alla nuova condizione lavorativa. Insomma dovremo evolverci, redigendo documenti e producendo decaloghi e altro materiale da distribuire anche ai lavoratori all'interno delle aziende, in modo da evitare qualsiasi gestione individuale dei processi lavorativi tra azienda e lavoratore. ◆

Intervento di Agostino FALANGA
Segretario Generale Uiltrasporti Sicilia

Per chi non lo sapesse, il 15 luglio a Palermo è Santa Rosalia, la patrona di Palermo: la storia narra che nel 1625 liberò dalla peste Palermo, ma questo non c'entra niente con lo smart working…

L'incipit del presente seminario "Lo stato dell'arte: prospettive future dello smart working" (io direi lavoro agile in lingua italiana) ha trovato grande applicazione durante l'emergenza COVID-19. Sicuramente è una novità positiva, ma l'esperienza maturata in questo periodo impone, sin da subito, la definizione contrattuale della materia onde evitare problemi, molto seri per i lavoratori, fra cui l'evidente discriminazione in essere anche all'interno della stessa azienda.

Tuteliamo i diritti degli smart worker

Penso che gli strumenti di lavoro debbano essere forniti dall'azienda, che deve mantenere a proprio carico le responsabilità sia in materia di salute che di sicurezza. Come è stato scritto anche nel documento mandato a tutte le Segreterie, la responsabilità in materia di salute e di sicurezza dei lavoratori nonché quella di manutenzione degli strumenti di lavoro, sono a carico dell'azienda perché non si lavora con i propri strumenti personali. Bisogna, secondo me, prevedere anche un'indennità mensile nell'accordo che si andrà a fare, a prescindere dal livello amministrativo, a copertura delle spese varie, come quelle per l'uso delle proprie utenze che ogni lavoratore in smart working, sia donna che uomo, utilizza. Tale indennità deve anche coprire le spese forfettarie sostenute dai lavoratori per lo svolgimento dei compiti assegnati come carta, toner, ecc. ossia costi reali a carico del lavoratore.

Disconnessione e logistica

Bisognerà sancire anche il diritto del lavoratore alla disconnessione, come peraltro è scritto anche nel documento pervenuto. Come sostiene Tiziana Bocchi occorre prevedere la conservazione di tutti i diritti a tutela dei Lavoratori come avviene per il lavoro normale in ufficio o comunque nelle sedi aziendali. Sussiste poi un problema logistico a casa perchè la donna con i figli deve poter conciliare il lavoro con la famiglia.

Va disciplinato anche l'aspetto per il quale non tutti hanno la disponibilità, in casa propria, di avere un luogo in cui isolarsi per svolgere l'attività lavorativa nel migliore dei modi. Infine deve essere disciplinato l'orario perché, assieme al diritto di disconnessione, non è possibile che il lavoratore sia sempre a disposizione. ◆

Intervento di Antonio ALBRIZIO
Segretario Generale Uiltrasporti Lombardia

Questo appuntamento credo che sia assolutamente utile perché di smart working dovremo necessariamente parlare nel futuro immediato. Importante e quanto mai necessario quindi porre le basi per un confronto e un ragionamento su come gestire le diverse situazioni e lavorare su delle linee guida da seguire che ci potranno indicare obiettivi comuni.

Fase di emergenza

Dobbiamo dividere il ragionamento tra fase di emergenza e fase ordinaria perché è evidente che nella fase del lockdown si sia lavorato in condizioni che poco hanno a che vedere con lo Smart Working, sia per quanto riguarda il diritto alla disconnessione, le strumentazioni utilizzate, la misurazione delle prestazioni. Più che smart working si è trattato di Emergency working.

In questa fase di emergenza molti hanno scoperto lo smart working, in precedenza possiamo constatare che erano circa 570.000 lavoratori in tutta Italia nel 2019 che erano coinvolti dallo smart working, alcuni in progetti strutturati, altri in iniziative singole. La quantità dei progetti strutturati varia a seconda dei settori, molto bassi nelle PMI che sono circa al 12%, nella pubblica amministrazione c'è stata una crescita significativa nell'ultimo anno ma siamo al 16%, mentre nelle aziende strutturate siamo oltre al 50%; è evidente che nelle esperienze strutturate ci sia stato anche un ragionamento progettuale alla base, non sempre con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, ma attraverso accordi individuali .

Il fatto che molti abbiano scoperto oggi lo smart working potrebbe essere fuorviante e pericoloso. Come ricordava Tiziana Bocchi c'è una spinta verso la revisione della legge e non vorrei che lo si facesse sull'onda emotiva di quanto visto oggi; invece credo vada ripreso il filo dalla situazione precedente, dalle difficoltà che c'erano nell'applicazione della norma, con la consapevolezza che sarà uno strumento sempre più utilizzato, questo è certo.

Il post lockdown

Le norme sul distanziamento da un lato, i risultati ottenuti dall'altro hanno aiutato a comprendere come può funzionare la modalità di lavoro agile. Bisogna però ricordare a tutti che lo smart working deve funzionare in un certo modo perché presuppone un cambio di paradigma: il tempo che il lavoratore dedica all'azienda ovvero il tradizionale rapporto che c'è tra l'azienda e lavoratore si modifica, si inseriscono concetti quali obiettivi, autonomia, responsabilità, che devono essere regolati. Allo stesso modo le parti aziendali devono agire sulla propria organizzazione con il coinvolgimento della catena di controllo e dei capi che devono anch'essi modificare le proprie modalità lavorative, tutto ciò implica un cambiamento culturale e che va assolutamente costruito.

Conciliazione vita-lavoro

Una cosa è certa, non si può pensare di far passare lo smart working come la soluzione ai problemi dei tempi di conciliazione vita-lavoro, argomento che deve essere trattato in modo specifico. Certo, lo smart working può contribuire a migliorarli e portare benessere organizzativo per tutti i lavoratori, ma restano due temi distinti e cosi devono essere trattati.

Gli accordi sullo smart working

E' sicuramente importante passare dalla stagione dell'accordo individuale tout court a quella di un accordo collettivo che ne stabilisca i criteri, trovando il modo per cui utilizzando queste linee si arrivi veramente a contrattare lo smart working, sapendo che può rappresentare sicuramente anche un vantaggio di costi per l'azienda, ma che quello non deve essere l'obiettivo, altrimenti si rischierebbe di non costruire buoni accordi.

Diritto al pasto

Sulla questione buoni pasto mi sorprende che nella sentenza citata in quanto la legge, come ricordava Vittoria Mezzina, non si parla di home working, cioè lavoro da casa come è stato in emergenza, ma si dice chiaramente che lo smart working può essere effettuato in qualsiasi luogo. Sostenere quindi che il diritto al pasto non sia un diritto del lavoratore credo che sia una forzatura. Però una sentenza c'è, dobbiamo fare in modo di cercare di entrare nel merito magari attraverso proprio queste linee guida.

A questo appuntamento seminariale, speriamo ne seguano altri per continuare ad approfondire la tematica. ◆

PIANO FORMATIVO
SPACE

stampa CONSULTING
Formazione alle imprese

Solutions performing about company evolution.

Rivolto ai **dipendenti** delle imprese del **settore della logistica** e dei trasporti di Campania, Toscana e Sicilia.

AVS/044/18I
CUP G68D19000360008

FINANZIATO DA FONDIMPRESA
Avviso 3/2018

GLI OBIETTIVI

Sviluppare **nuove competenze per i lavoratori** e, conseguentemente, la competitività delle imprese beneficiarie attraverso azioni formative mirate a sostenere l'evoluzione dei processi di lavoro nel settore dei Trasporti e della Logistica.

Ridurre il rischio di obsolescenza professionale frutto della rapidissima evoluzione delle tecnologie nel settore dei Trasporti e della Logistica e realizzare azioni formative tecnico-professionali coerenti con i processi di lavoro e con i contesti produttivi al fine di garantire la costante valorizzazione del capitale umano.

Favorire l'uso di **metodologie** e di **processi di apprendimento** ispirati a principi di condivisione e di sistematizzazione di modelli di riferimento funzionali alla sperimentazione e validazione di buone prassi.

Favorire l' **utilizzo di sistemi di riconoscimento e certificazione** delle competenze acquisite durante l'esperienza formativa, spendibili sul mercato del lavoro e coerenti con la normativa vigente, con la finalità di sostenere l'occupabilità dei lavoratori.

Sostenere e **diffondere la cultura della formazione continua** alle piccole e piccolissime imprese anche attraverso azioni di **confronto e condivisione tra organizzazioni** operanti su territori differenti.

Sostenere la formazione continua nelle PMI, prevalenti nel settore, attraverso la sistematizzazione di buone prassi tese ad aggiornare e / o riqualificare le competenze dei lavoratori stimolandone la **crescita professionale.**

Il piano prevede **2360 ore di formazione** e intende attivare processi virtuosi di apprendimento all'interno delle aziende aderenti, al fine di migliorare la loro competitività nel mercato di riferimento.

AZIENDE E LAVORATORI COINVOLTI

44 sono le aziende beneficiarie della formazione, coinvolgendo un totale complessivo di 249 lavoratori.

AREE TEMATICHE DELLE AZIONI FORMATIVE

A – Qualificazione dei processi produttivi e prodotti
C – Digitalizzazione dei processi aziendali

Intervento di Maristella CONTE

Coordinatrice Pari Opportunità Uiltrasporti Puglia

Questa giornata sullo smart working è una grande opportunità di confronto su tutti i territori.
Il "lavoro agile", cosiddetto smart-working, è un argomento importante per i lavoratori, riguarda non solo il presente, ma anche il futuro.

Opportunità e criticità dello smart working
Lavorare da casa propria, senza spostamenti stressanti, lontani da ambienti rumorosi, sovraffollati e, per alcuni, dal contatto continuo con colleghi sgradevoli, sembra la soluzione a molti aspetti spiacevoli della nostra attività professionale.
In effetti può essere una soluzione sia per i lavoratori che per le aziende. Però ci sono anche lati negativi e criticità. Sottolineo con particolare rilievo tre punti:
- Il primo riguarda le criticità affermate da Tiziana Bocchi, Segretaria confederale UIL: lo smart working necessita di organizzazione, di disciplina, di sicurezza, di processi e interventi migliorativi immediati.
Il fatto di essere connessi da casa può anche generare l'equivoco di una reperibilità non-stop, comprese le sere e i fine settimana.
Può anche accadere di sentirsi "tagliati fuori" da informazioni e contatti che preferiremmo condividere con i colleghi e i superiori e di avvertire la mancanza dello scambio di idee del lavoro in team.
- Il secondo punto riguarda quanto evidenziato dall'avv. Vittoria Mezzina, ufficio Legale Uiltrasporti nazionale, durante il lockdown ai lavoratori è stata imposta la fruizione delle ferie maturate nell'anno precedente e non godute. Aggiungo che di fatto un numero esteso di lavoratori è rimasto a disposizione e ha continuato a lavorare e questa è una grande attestazione di sostegno e aiuto concreto che i dipendenti hanno dato alla propria azienda.
Inoltre, riguardo l'ingresso nei fondi o nella cassa integrazione, ho constatato che le scelte sono state poco chiare e in taluni casi discriminanti.

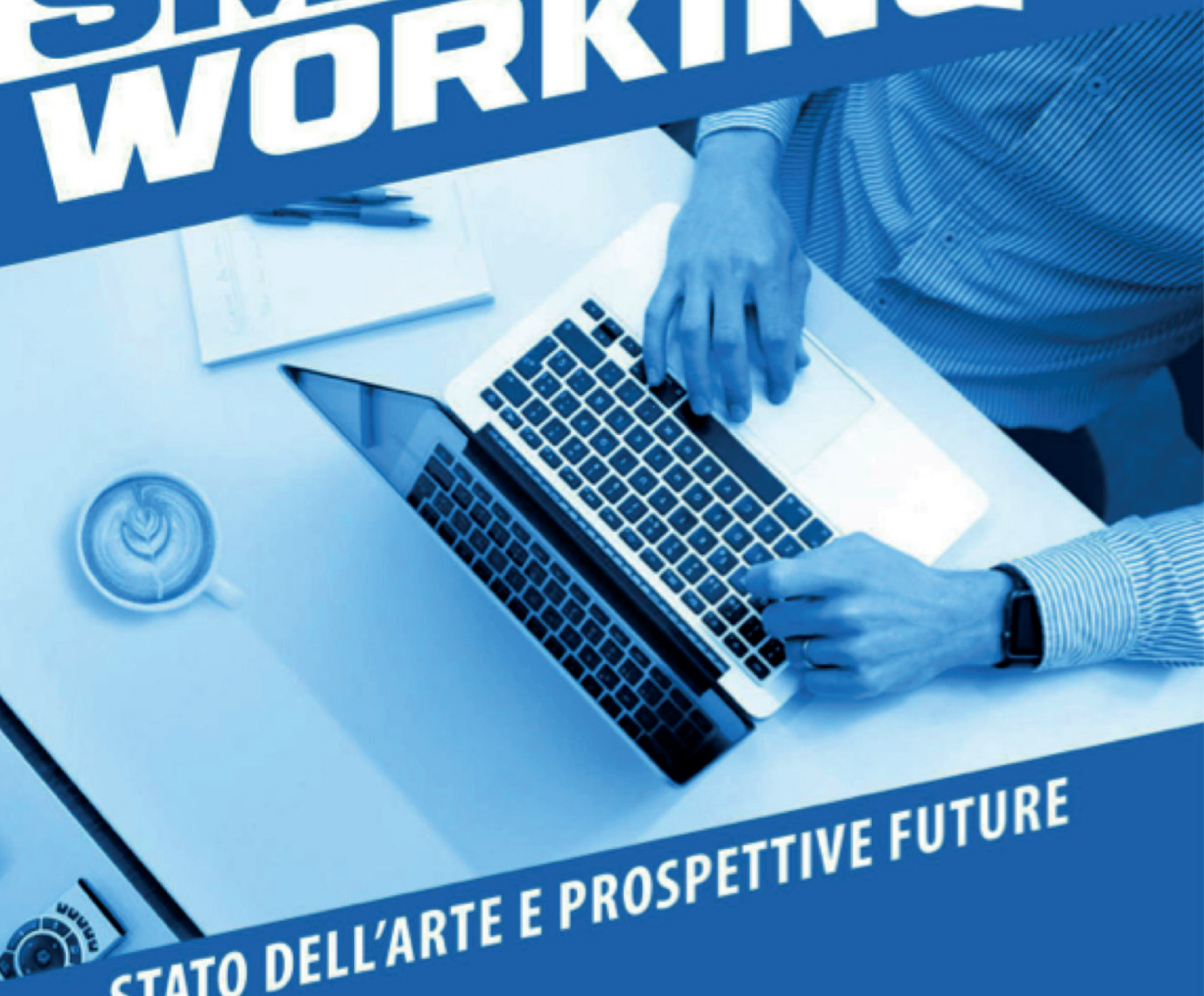
- Terzo punto è l'ottima idea di Francesca Baiocchi, Segretaria Uiltrasporti Nazionale, di far girare un questionario utile per un'indagine conoscitiva su come i lavoratori vivono lo smart working e per individuare le loro difficoltà.
Ritengo che i sessantenni (e oltre), una categoria a rischio per la sanità, dovrebbero avere l'opportunità di far parte delle categorie individuate per il "lavoro agile". Visto che in Italia si è anziani per la sanità e giovani per la legge Fornero, potrebbe essere una soluzione positiva l'idea di prendere in considerazione per lo smart working chi ha pochi anni di lavoro ancora da svolgere e la possibilità di fare carriera ormai finita.
In questo momento di emergenza, l'importante è che il lavoratore non venga tagliato fuori e non si senta tagliato fuori.

La contrattazione
Ribadisco che la contrattazione per la tipologia di lavoro in argomento è essenziale, come sono importanti le conoscenze del sindacato che servono per dare risposte utili al lavoratore. ◆

UIL

IL SINDACATO DEI CITTADINI

SMART WORKING



STATO DELL'ARTE E PROSPETTIVE FUTURE

A CURA DEL SERVIZIO CONTRATTAZIONE PRIVATA, POLITICHE SETTORIALI,
RAPPRESENTANZA e RAPPRESENTATIVITA'

1. PREMESSA

Il periodo di lockdown al quale il Paese ha dovuto far fronte per contrastare la diffusione dell'epidemia del Covid-19 ha prepotentemente modificato la quotidianità di milioni di italiani, così come la situazione economica e, non da ultimo, il mercato del lavoro. Da quest'ultimo punto di vista, la trasformazione più evidente è stata il repentino e massiccio uso dello smart working: la modalità di svolgere l'attività lavorativa che, per l'appunto, meglio si conciliava con l'esigenza di "stare a casa".

Abbiamo, quindi, conosciuto uno smart working che potremmo definire "emergenziale", poco regolato, per alcuni tratti confuso e in altri davvero improvvisato. Lo sforzo della Uil, allora, vuole essere proprio quello di superare questa prima fase e dare dei caratteri strutturali a questo istituto, senza mai dimenticare di ancorarlo fortemente alla contrattazione collettiva. Da qui l'idea di provare a immaginare delle linee guida per gli accordi sindacali. Un lavoro, come sempre collegiale, che ha visto la partecipazione e il contributo di tutte le Categorie e che trova in questo documento una prima elaborazione.

Appartiene al sindacato in generale, e alla Uil nel particolare, il compito, infatti, non solo di rispondere alle problematiche che nell'oggi possono sorgere, ma anche di immaginare "quale" smart working", a chi si deve rivolgere, per quale finalità, in che modi e in che tempi. La ricerca costante di tutto questo spetta alla contrattazione. E allora, qualche principio vogliamo subito chiarirlo.

Innanzitutto, lo smart working non può essere inteso dalle aziende come un sistema per abbattere i costi ma deve essere l'elemento di equilibrio che permette, a parità di impatto economico aziendale, una maggiore conciliazione di vita e lavoro. Anche per questo, le norme contrattuali, i regimi orari ecc. non possono essere considerate un "di cui" di questa modalità di lavoro. Certo, vanno individuati percorsi e soluzioni innovative, una flessibilità oraria ben definita, un diritto alla disconnessione che non deve rimanere sulla carta ma deve essere concretamente esigibile al fine di renderlo uno strumento non solo utile, ma soprattutto efficace e giusto.

Allo stesso modo, non possono essere sacrificati i diritti alla salute e alla sicurezza sul lavoro, quelli sindacali e, potremmo dire, quelli "relazionali". La sfida che ci attende è di creare un sistema inclusivo, dove chi lavora da casa si possa sentire, da un lato, tutelato come i suoi colleghi, dall'altro sempre parte di una comunità aziendale.

Da questo punto di vista, sarà importante individuare modalità eque e regolate di accesso allo strumento. Innanzitutto, non bisogna mai dimenticare che la lavoratrice e il lavoratore devono essere sempre messi nelle condizioni di scegliere volontariamente se fornire o meno la propria attività in smart working. Di poi, è opportuno, soprattutto tramite la contrattazione di secondo livello, che si stabiliscano dei criteri di accesso che evitino il massivo ricorso allo smart working solo per alcune figure. Da questo punto di vista, deve essere chiaro che lo smart working non può influire sulle progressioni di carriera o sull'accesso alla formazione. Allo stesso tempo, il ricorso a questo strumento non deve avere prevalenze di genere, in particolare esso non può diventare una nuova forma di discriminazione delle donne.

Insomma, se di smart working si deve parlare esso deve divenire uno strumento innovativo del mercato del lavoro, non solo dal punto di vista gestionale organizzativo ma soprattutto da quello sociale e da quello del benessere delle persone. Allora, anche in questo caso l'approccio della Uil non cambia, al centro del mercato del lavoro e, quindi, anche dello smart working, deve esserci la persona con le sue necessità e i suoi bisogni. Come conciliare questo con le dinamiche aziendali è compito della contrattazione: a questo, speriamo, possa servire il documento da noi prodotto.

2. LO SMART WORKING AL TEMPO DEL COVID-19

Negli ultimi mesi lo "smart working", o meglio un suo surrogato, a causa della pandemia da coronavirus, si è sviluppato nelle aziende in modo repentino. Lavorare da remoto, infatti, è diventata una necessità per molte/i lavoratrici/tori al fine di tutelare la salute e consentire la prosecuzione delle attività delle imprese e, di conseguenza, contenere gli enormi danni economici e sociali che il Covid-19 sta causando.

L'estensione diffusa e su larga scala di questo strumento ha trovato la sua prima legittimazione normativa nell'intervento emergenziale in materia di lavoro agile di cui al D.P.C.M. del 23 febbraio 2020. In quella sede, all'art. 3 si è stabilito espressamente, con la norma che ha poi fatto da "apripista" al successivo massivo utilizzo di questo istituto, che "*la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n.81, è applicabile in via automatica ad ogni rapporto di lavoro subordinato nelle situazioni di emergenza nazionale o locale nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni e anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti*", seppure limitatamente alle aree considerate maggiormente a rischio nelle situazioni di emergenza nazionale e locale, e per la sola durata di 14 giorni dall'entrata in vigore del Decreto stesso.

Il protrarsi della crisi sanitaria ha reso necessario estendere la portata temporale di quanto allora disposto, e così successivamente il D.P.C.M. del 25 febbraio 2020 ha prescritto "*La modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, in via provvisoria, fino al 15 marzo 2020, ai datori di lavoro aventi sede legale o operativa nelle Regioni Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Piemonte, Veneto e Liguria, e per i lavoratori ivi residenti o domiciliati che svolgano attività lavorativa fuori da tali territori, a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti*".

E ancora, con il DPCM del 1° marzo poi, l'Esecutivo ha riconosciuto ai datori di lavoro delle imprese dell'intero territorio nazionale la facoltà di applicare la modalità di lavoro agile per ogni rapporto di lavoro subordinato fino alla durata dello stato d'emergenza (pari a sei mesi come indicato nella

Delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020).

Il tutto ha trovato poi conferma e ulteriore impulso con l'approvazione del D.P.C.M. dell'11 marzo 2020, che nell'elencare le "*Misure di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale*" invitava alla massima diffusione del lavoro agile tutte le attività commerciali e produttive.

Anche il documento siglato il 14 marzo 2020 (ed integrato il 24 aprile) dalle Parti sociali dal titolo "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid- 19 negli ambienti di lavoro" ha offerto una risposta operativa al fine di prevenire la diffusione del virus negli ambienti di lavoro. Entrando nel dettaglio, al punto 8, rubricato organizzazione aziendale (turnazione, trasferte e smart working, rimodulazione dei livelli produttivi), il Protocollo, richiamando il DPCM dell'11 marzo 2010, nel rispetto di quanto previsto nei propri CCNL e d'intesa con le Rappresentanze Sindacali, ha previsto interventi che modificano temporaneamente l'organizzazione del lavoro. Si è proceduto con un'elencazione graduale di misure tese in primo luogo a incentivare l'uso dello smart working, come prima risposta alla chiusura di tutti i reparti diversi dalla produzione.

Sarà poi il D.L. n. 18/2020, c.d. "Cura Italia", convertito con modificazioni dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, all'art.87 a ribadire la portata della disposizione anche per i lavoratori pubblici, definendo il lavoro agile quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, limitando la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e necessariamente da prestare sul luogo di lavoro, prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dalla legge.

Infine, il c.d. "Decreto Rilancio" di maggio, D.L. 34/2020, all'art.90, ha stabilito che fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia

genitore non lavoratore, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali, fermo restando il rispetto degli obblighi informativi previsti dagli articoli 18-23 della legge 22 maggio 2017, n. 81,e a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Al quarto comma viene, però, estesa la possibilità di lavoro agile senza accordo fino al 31 dicembre 2020.

Insomma, l'emergenza sta rappresentando una grande sfida anche sotto il profilo dell'evoluzione dei modelli organizzativi del lavoro: le imprese che avevano già investito in tecnologie e modelli organizzativi di smart working si sono trovate avvantaggiate ed hanno potuto affrontare con più efficacia la discontinuità, le altre hanno dovuto "improvvisare", scoprendosi molto più fragili e impreparate.

I nodi sono venuti subito al pettine: numerosi i dipendenti non dotati di strumentazioni adeguate, con problemi di connettività e costretti a lavorare in ambienti casalinghi non adatti e non sempre idonei alla tutela della propria salute e sicurezza. Inoltre, secondo quanto emerge dal bollettino annuale del Sistema informativo Excelsior di Unioncamere e Anpal, la spesa per acquisto di *device* e *software* per lo smart working è cresciuta rispetto al 2018 del 23,5% ma non in modo omogeneo a tutti i settori. L'ambito più ricettivo è quello delle Public utilities (luce, acqua, gas) e il fanalino di coda sono le Costruzioni. Questo è dovuto principalmente a due fattori: il primo riguarda la classe dimensionale delle aziende, considerando che nel nostro Paese la maggior parte di esse sono delle PMI, il secondo riguarda il ritardo a livello nazionale sugli investimenti in infrastrutture digitali.

3. DISTINZIONE TRA SMART WORKING E TELELAVORO

Quella che ora stiamo vivendo è una fase di sperimentazione su larga scala di uno smart working obbligato per la maggioranza delle realtà produttive, costruito all'insegna dell'urgenza e dal "fai da te". Non è l'esito di un processo di partecipazione e contrattazione, ma di uno stato di necessità. In realtà sarebbe più corretto parlare di telelavoro. Ma qual è la differenza?

Questo istituto, nel settore privato, non conosce una disciplina legale ma ne

ha una di natura contrattuale che trova i propri pilastri fondativi nell'Accordo Quadro Europeo sul Telelavoro del 16 luglio 2002, recepito nel nostro ordinamento dall'Accordo Interconfederale del 9 luglio 2004. Quest'ultimo definisce all'art.1 il telelavoro come "*una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell'informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa*".

Esso rappresenta, semplicemente, una delocalizzazione fisica del lavoro dall'azienda, che non implica una maggiore flessibilità organizzativa.

Con il telelavoro, il lavoratore, infatti, svolge la propria prestazione lavorativa in una postazione fuori dai locali dell'impresa, ma questa rimane comunque fissa e predeterminata nel contratto collettivo. La postazione viene, infatti, allestita nel luogo prestabilito (o, se sono più di uno, nei diversi luoghi prestabiliti) e potrà essere cambiata solo su accordo delle Parti. Inoltre, anche gli orari restano rigidi e definiti all'interno del contratto, nei limiti fissati dalla legge e dai Contratti Collettivi applicabili. Il riposo è, comunque, obbligatorio per 11 ore consecutive ogni 24, con astensione lavorativa dalla mezzanotte alle 5. Il datore di lavoro, peraltro, ha l'obbligo di eseguire ispezioni per assicurarsi della regolarità nello svolgimento del lavoro, dell'adeguato isolamento dell'attività lavorativa da quella quotidiana e della sicurezza per il dipendente e per le apparecchiature tecnologiche utilizzate.

Lo smart working o lavoro agile, invece, costituisce la possibilità di lavorare in maniera flessibile all'interno di quelle che sono le regolamentazioni del contratto di lavoro. La normativa originaria è racchiusa nella Legge n.81 del 22 maggio 2017, recante "*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*".

Nel merito, l'art.18, al primo comma, presenta il lavoro agile come uno strumento volto a favorire l'incremento della competitività e ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Viene descritto quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di

precisi vincoli orari o spaziali e con forme di organizzazione anche per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo scritto tra dipendente e datore di lavoro, che dal 15 novembre 2017, deve essere inviato attraverso l'apposita piattaforma informatica messa a disposizione sul portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attraverso lo SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) o le credenziali di accesso al portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Deve essere possibile, infatti, delocalizzare, almeno in parte, le attività del dipendente senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro, utilizzando tecnologie idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa in remoto, senza che questo ne determini inefficienze o modificazioni significative, e deve essere possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati con ampia autonomia operativa del lavoratore.

Al secondo comma è previsto che il datore di lavoro, è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

La legge n. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019) al comma 486 ha modificato l'articolo 18, aggiungendovi il comma 3-bis secondo cui il datore di lavoro che stipula accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile, deve dare priorità alle richieste di lavoro agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità e a quelle dei lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi della Legge 104/1992.

L'Accordo individuale, ex art.19, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, regolamenta il potere direttivo del datore di lavoro e gli strumenti utilizzati dal lavoratore, nonché i tempi di riposo e il diritto alla disconnessione.

In merito al recesso, il secondo comma stabilisce che, nel caso in cui l'Accordo sia stato stipulato a tempo indeterminato, sia il datore di lavoro che il lavoratore possono recedere rispettando un preavviso non inferiore a trenta giorni (nel caso di lavoratore disabile, il preavviso deve essere pari ad almeno novanta giorni). In presenza di un giustificato motivo le parti

possono recedere dall'accordo a tempo determinato prima della scadenza naturale e, nel caso di rapporto a tempo indeterminato, senza alcun preavviso.

Ai "lavoratori agili" viene garantita la parità di trattamento economico e normativo, ex art. 20, rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione esclusivamente con modalità ordinarie anche per quanto riguarda malattia, permessi, ferie, anzianità e tutti gli altri aspetti che compongono la busta paga, compresa la tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate nella Circolare INAIL n. 48/2017. Inoltre, al lavoratore deve essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Quindi, lo smart working non è una diversa tipologia di lavoro e lo smart worker non è un lavoratore autonomo. È necessario mettere in evidenza che questo tipo di attività rimane all'interno della tipologia del lavoro subordinato e che, quindi, va eseguita secondo le indicazioni e sotto la supervisione del datore di lavoro e, secondo l'organizzazione del lavoro definita nel contratto, nel rispetto delle figure professionali sovraordinate. Da questo punto di vista, l'art. 21 prevede che sia l'Accordo stesso a disciplinare le modalità di esercizio del potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro.

Sarebbe però necessario, al fine di realizzare un'effettiva prestazione di lavoro agile che venga superata quella cultura imprenditoriale legata alla direzione e al controllo diretto del datore di lavoro, e si guardi, invece, verso un rapporto con il lavoratore basato sulla fiducia e sulla professionalità in un quadro di obiettivi prestabiliti in modo chiaro.

4. VANTAGGI E SVANTAGGI DELLO SMART WORKING

Nel 2019 l'Osservatorio sullo smart working del Politecnico di Milano ha stimato in circa il 58% il numero delle grandi imprese che hanno fatto ricorso al lavoro agile o smart working in modo strutturale, mentre tale cifra scende al 12% nelle pmi, per una platea complessiva di 570mila lavoratori dipendenti coinvolti. Ancora basso nel 2019 è stato il dato di dipendenti

pubblici attivi in formula smart working, pari solo all'8%. L'Osservatorio fornisce anche dati molto positivi sui giudizi dei lavoratori coinvolti: il 78% dei dipendenti con contratti di lavoro agile nel 2019 si ritenevano maggiormente soddisfatti del proprio lavoro, e dati positivi si riscontrano anche nella percezione dell'organizzazione aziendale e nei rapporti fra colleghi e con i superiori.

In seguito all'emergenza Covid-19 secondo i dati del Ministero del Lavoro, i lavoratori che stanno fruendo di questa modalità emergenziale di lavoro agile sono più che triplicati rispetto al 2019: passando da 570mila a 1,8milioni, mentre abbiamo assistito ad un raddoppio nella PA dove i progetti di lavoro agile sono passati dall'8 al 16%.

Tra i vantaggi ottenuti dalle imprese con l'adozione dello smart working sono rilevanti e misurabili *il miglioramento della produttività, la riduzione dell'assenteismo e dei costi per gli spazi fisici*. Inoltre, per il lavoratore, fermo restando le criticità elencate di seguito, è possibile *una più favorevole rimodulazione dei tempi e dei costi di viaggio, una maggiore autonomia organizzativa e decisionale e il miglioramento del work- life balance*.

Lo smart working, infine, consente di produrre benefici misurabili anche per l'ambiente, ad esempio in termini di *riduzione delle emissioni di CO2*, andando ad influire positivamente sulla viabilità e sul trasporto pubblico locale.

Ma l'altro lato della medaglia ci porta anche a considerare gli svantaggi:

- relazioni interpersonali. Il confronto e lo scambio (con colleghi, responsabili, etc.) attraverso gli strumenti tecnologici può rappresentare un limite nel mantenimento di rapporti interpersonali e condurre a un senso di isolamento e solitudine e ne consegue anche un possibile danno sugli sviluppi di carriera e l'assunzione di posti di responsabilità, con connessi disparità di genere;

- utilizzo massiccio di piattaforma e device tecnologici. L'utilizzo eccessivo di nuove tecnologie può causare fenomeni di techno-stress e bornout. Per questo serve estendere ai lavoratori agili le tutele previste nella legge 81/08 per i videoterminalisti;

- luogo e spazi di lavoro. Lavorare fuori dai locali aziendali, in un luogo che non si percepisce come proprio può condurre il lavoratore ad una de-materializzazione di quest'ultimo. Un'altra criticità invece potrebbe essere rappresentata da luoghi e spazi di lavoro non idonei;

- gestione del tempo. L'iper-connettività e l'incapacità di "disconnessione", possono portare ad una vera e propria sindrome del "sempre disponibile";

- gestione rapporti familiari. Lavorare da casa, a stretto contatto con familiari o conviventi, può facilitare l'insorgere di situazioni conflittuali ed emotivamente stressanti anche create dalla difficoltà di porre un confine tra sfera privata e professionale. Si rischia, inoltre, di accentuare il gender gap, facendo gravare sulle donne in contemporanea carichi di impegni plurimi;

- dimensione d'impresa. Lo smart working deve rappresentare un'occasione anche per le PMI, che, al tal fine, non devono essere aggravate da ulteriori oneri. Fondamentale però è prestare attenzione al corretto svolgimento del lavoro in modalità agile nei limiti delle previsioni di legge e contrattuali.

5. PROSPETTIVE FUTURE

La Uil, ritenendo prioritario il contenimento del contagio, ha accettato un periodo transitorio di estensione in deroga dell'utilizzo del lavoro agile, in considerazione della straordinarietà di questa fase emergenziale, pur criticando la mancanza di Accordi in ogni occasione di confronto. Tuttavia, vista la massiccia crescita del fenomeno, una valutazione positiva che sembrano darne alcune fasce di lavoratori e le imprese coinvolte, e visto anche l'evidente legame fra questa tipologia di lavoro e un periodo ancora indefinito di "convivenza con il virus", la Uil oggi reputa necessario ridefinire una nuova cornice regolatoria ampia da inserire nei vari Ccnl. Questo al fine di valorizzare gli elementi di positività emersi e correggerne le criticità. Solo in tal modo si potrà sostenere, in futuro, un ampio utilizzo, purché conseguenza di Accordi

Collettivi e liberamente e volontariamente scelto dal lavoratore in accordo con l'azienda.

Di seguito alcuni principi di tutela generica per i lavoratori in modalità lavoro agile:

- occorre ribadire che il lavoro agile rientra nel perimetro del lavoro subordinato come già stabilito per legge, di conseguenza ad esso devono essere applicate tutte le tutele normative e contrattuali previste per il lavoro subordinato;

- è opportuno che la definizione contrattuale del lavoro agile debba procedere di pari passo con l'affermazione del diritto alla disconnessione, al fine di evitare abusi. É importante, inoltre, che in tale definizione rientri la previsione di specifiche fasce di reperibilità, chiare e condivise, oltre le quali il lavoratore potrà non essere reperibile senza incorrere in alcuna sanzione disciplinare;

- in coerenza con il diritto alla disconnessione, infine, il ricorso agli straordinari, nelle modalità di lavoro agile, deve essere normato chiaramente nella contrattazione di secondo livello;

- essendo il lavoro agile una modalità di svolgimento dell'attività di lavoro dipendente, occorre porre particolare attenzione nel ricercare le soluzioni opportune per rendere raggiungibile, anche per chi è impiegato in smart working, i premi di risultato definiti nella contrattazione di secondo livello. Allo stesso tempo è, quindi, necessario anche in questo caso equilibrare le componenti fisse e variabili delle retribuzioni affinché la componente "per obiettivi" resti integrativa e non sostitutiva;

- il lavoro agile, rientrando nel più ampio concetto di impresa 4.0, determina una diversa connotazione dei limiti spaziotemporali dell'attività lavorativa, i quali dovrebbero trovare un riscontro effettivo nelle mansioni e negli inquadramenti professionali previsti nei vari Ccnl di settore, onde evitare una errata applicazione delle tradizionali categorie di inquadramento;

- è opportuno prevedere, all'interno delle informative aziendali o di gruppo, dei focus dedicati al lavoro agile al fine di esaminare sia

qualitativamente che quantitativamente l'utilizzo di questa tipologia di prestazione lavorativa;

- la contrattazione nazionale dovrà occuparsi, inoltre, di definire le regole basilari per l'utilizzo dello smart working (durata, modalità, indennità, revoca, recesso, ecc.), che potranno essere maggiormente specificate nella contrattazione di secondo livello;

- i minori costi in termini di utenze elettriche ed energetiche derivanti da un massiccio utilizzo del lavoro agile da parte delle imprese devono essere condivisi con i lavoratori dipendenti, le cui spese delle utenze domestiche aumenterebbero, e che, quindi, dovranno fare, viceversa, fronte a un aumento delle proprie spese domestiche. A tal fine è opportuno prevedere una specifica indennità per tali lavoratrici e lavoratori;

- i costi derivanti l'acquisto, la manutenzione e l'usura dei device tecnologici devono essere a carico del datore di lavoro e sarebbe auspicabile evitare promiscuità tra device personali del dipendente e quelli utilizzati per l'attività lavorativa. Allo stesso tempo, devono essere posti a carico dell'impresa anche i costi derivanti dallo svolgimento delle mansioni assegnate, come ad esempio le spese relative alla cancelleria, carta, toner ecc...

- prevedere una indennità sostitutiva del servizio mensa ovvero l'elargizione di ticket restaurant;

- il lavoratore deve altresì essere totalmente sollevato da rischi informatici che compromettono l'attività dell'impresa non imputabili a sue condotte fraudolente o colpose. A tal fine, anche per rafforzare le competenze e sensibilizzare imprese e lavoratori sull'importanza strategica della cyber security il Vademecum prodotto dall'Agenzia per l'Italia Digitale dovrebbe essere arricchito, aggiornato e maggiormente divulgato. A tal fine la cyber security dovrebbe diventare una competenza abilitante per svolgere in sicurezza l'attività in modalità lavoro agile, prevedendo un minimo di ore obbligatorie di formazione;

- data la relativa "novità" di tale modalità di lavoro ed i "rischi" cui è

soggetto il lavoratore sia sotto il profilo della propria salute e sicurezza, quanto sotto il profilo dei rischi informatici e della gestione di dati sensibili, si ritiene necessario la fruizione da parte del lavoratore interessato di momenti formativi ad hoc su tali tematiche;

- occorre considerare che gli ambienti domestici non sono tutti uguali e alcuni lavoratori potrebbero non disporre di adeguati spazi domestici consoni, anche dal punto di vista ergonomico, allo svolgimento dell'attività lavorativa presso il proprio domicilio. Per questo lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile, anche in coerenza con la filosofia che lo anima, dovrebbe garantire la libertà per il lavoratore di poter svolgere il proprio lavoro in spazi e luoghi da lui liberamente scelti, purché entro il territorio provinciale di residenza/ domicilio del dipendente o dell'impresa e nel rispetto di criteri generali di sicurezza (in questo ambito potrebbe intervenire la bilateralità -prima che lo facciano i provider di welfare aziendale- offrendo pacchetti dedicati di sostegno alle spese smart working per i lavoratori);

- il ricorso massiccio al lavoro agile non dovrebbe pregiudicare "l'aspetto relazionale" quale elemento centrale dello svolgimento dell'attività lavorativa, per questo occorre prevedere modalità che consentano tale pratica, tra le quali l'individuazione di un numero di giornate massime in cui l'attività debba svolgersi fuori i locali aziendali in modalità smart working;

- è auspicabile che il lavoro agile rappresenti l'occasione per il passaggio definitivo dal concetto di maternità a quello di genitorialità. È necessario, infatti, che il lavoro agile non si trasformi in uno strumento dedicato solo alle donne, che in questo modo devono coniugare lavoro e attività di cura familiare. A tal fine è opportuno prevedere percorsi di confronto con le RSU volti a garantire un equilibrato ricorso a tale strumento.

- vanno previste sanzioni per pratiche di sfruttamento dello smart worker attraverso la registrazione dei tempi di lavoro con particolare attenzione per le micro e piccole imprese;

- il lavoro agile non sospende né riduce le libertà, i diritti, le agibilità sindacali. Nei Contratti Collettivi vanno previste le modalità attraverso le quali il lavoratore collocato in smart working possa esercitare i propri diritti sindacali anche attraverso gli stessi strumenti informatici con cui lavora da remoto.

6. SMART WORKING: COME TUTELARE SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORATORE

Il tema della salute e sicurezza del lavoratore "agile" è più che mai prioritario, considerato l'ampio ricorso a questa modalità di lavoro da parte di tante aziende private e pubbliche amministrazioni che, non solo nella fase di emergenza ma ancora oggi, nella fase di ripresa, sembrano preferire, per i propri dipendenti, il lavoro "da remoto" rispetto a quello "in presenza".

Una prima importante riflessione va fatta in merito alle responsabilità e agli obblighi informativi in tema di salute e sicurezza del lavoratore agile. Ricordiamo a tal proposito che, responsabile della salute e della sicurezza del lavoratore cosiddetto "agile", oltre che del buon funzionamento degli strumenti tecnologici a lui assegnati– così come disciplinato dalla legge 81/2017, art. 18, comma 2–è il datore di lavoro che, al fine di fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, è tenuto a consegnare un'informativa scritta al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), con cadenza almeno annuale, nella quale sono individuati i rischi generali e quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. Rispetto alle misure di prevenzione, predisposte dal datore di lavoro, è richiesto inoltre un coinvolgimento del lavoratore per la loro attuazione.

Insieme all'informativa sui rischi, secondo quanto è precisato nella circolare Inail n. 48, del 2 novembre 2017[1]–che offre istruzioni operative sulla salute e sicurezza dei lavoratori e in tema di tutela assicurativa –la parte datoriale è

[1] https://www.inail.it/cs/internet/atti-e-documenti/note-e-provvedimenti/circolari/circolare-n-48-del-2- novembre-2017.html

tenuta a fornire al lavoratore anche un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature eventualmente messe a disposizione, assicurandosi altresì che questi strumenti siano conformi al titolo III del D. lgs 81/2008 e garantendo nel tempo i requisiti di sicurezza dei medesimi con un'adeguata manutenzione.

Ritornando alla questione dei rischi specifici, contenuti nell'informativa di cui si è parlato poc'anzi, gioca un ruolo fondamentale l'accordo individuale. Ricordiamo, infatti, che quest'ultimo oltre a disciplinare la prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali (di cui all'art. 19 della legge 81/2017, v. sopra) – nell'ambito della tutela infortunistica, come si evince dalla Circolare Inail 48/2017, esso si configura come "(...) *lo strumento utile per l'individuazione dei rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e dei riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche*". Pertanto, sebbene lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non faccia venir meno il possesso dei requisiti previsti ai fini della ricorrenza dell'obbligo assicurativo (*art. 23 della legge 81/2017*), è importante precisare che, qualora nell'accordo non siano desumibili indicazioni sufficienti per verificare l'indennizzabilità dell'evento infortunistico, tale procedura richiederà ulteriori accertamenti e il conseguente allungamento dei tempi previsti.

Sintetizzando, la tutela assicurativa contro gli infortuni e le malattie professionali, per i lavoratori "agili", deve essere garantita:

- se per lo svolgimento della loro attività, i lavoratori sono esposti alle fonti di rischio previste dall'art. 1 del Dpr n. 1124 del 30 giugno 1965, fra le quali rientra il rischio elettrico connesso con l'uso di macchine di ufficio;

- se si verificano infortuni, mentre il lavoratore presta la propria attività all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto, che siano causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa;

- se si verificano infortuni connessi alle attività prodromiche e/o accessorie purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del profilo professionale del lavoratore;

- se si verificano infortuni 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 (c.d. *infortunio in itinere*), purché la scelta del luogo sia connessa ad esigenze della prestazione lavorativa o alla necessità di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e che risponda a criteri di ragionevolezza (*art. 23, comma 3, legge 81/2017*). Alla luce di quanto detto fin qui, riguardo alla misura che – nei provvedimenti legislativi susseguitisi in questa fase di emergenza e di cui si è parlato in premessa –ha introdotto il ricorso al lavoro agile, quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato "*anche in assenza degli accordi individuali*", riteniamo che tale principio cardine, di cui all'art. 18 della legge 81/2017, debba essere invece reintrodotto. Sebbene, infatti, alla base di tale decisione vi sia stata la necessità di una semplificazione atta a consentire la prosecuzione delle attività (pur nell'emergenza pandemica) che consentisse al datore di lavoro, in via unilaterale, di avviare celermente modalità di lavoro agile, riteniamo che, a tutela dello stesso lavoratore, non si possa prescindere dalla stipula dell'accordo tra le parti. In tema di lavoro agile, alcune questioni ancora aperte devono oggi orientare l'azione del sindacato, in particolare rispetto alla tutela della salute e della sicurezza dello *smart worker*. Tra queste, quella fondamentale relativa alla formazione all'utilizzo delle nuove tecnologie e degli strumenti adottati, oltre che sui rischi "specifici" connessi all'attività lavorativa, che dovrebbe avvenire contestualmente alla stipula dell'accordo individuale e alla consegna dell'informativa sulla sicurezza. Ma ancora più urgente è la necessità di comprendere quali siano i limiti per una corretta valutazione dei rischi che, ricordiamo, deve essere effettuata dal datore di lavoro (con relativa rielaborazione del DVR) – ai sensi dell'art. 29, comma 3 del D. lgs 81/2008

– "(...) *in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e della sicurezza dei lavoratori* (...)". È necessario interrogarsi, altresì, su come possa essere rafforzato il ruolo del RLS aziendale al fine di accrescere sempre di più la sua capacità di rappresentanza soprattutto alla luce di un sempre più diffuso utilizzo di tale modalità organizzativa di lavoro. Una prima importante risposta è nelle prerogative previste dall'articolo 50 del D. lgs 81/2008 – Attribuzioni del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Secondo quanto previsto in particolare al comma 3, ricordiamo

che "*Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1* – dello stesso articolo - *sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale*". Spetta quindi a quest'ultima - come per il diritto alla disconnessione (di cui al paragrafo successivo) – stabilire attraverso quali modalità il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza possa svolgere il suo incarico a tutela e salvaguardia anche dei lavoratori agili. Occorrerà, infine, interrogarsi – sempre nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili – sulla gestione dei lavoratori cosiddetti "fragili". Questi ultimi, infatti, secondo le ultime diposizioni – di cui all'articolo 39, della legge n. 27, del 24 aprile 2020 – fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica Covid-19, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile (è il caso dei lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104) o hanno priorità nell'accoglimento delle istanze di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile (è il caso dei lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa)[2]. A questo proposito, è importante prestare attenzione che tale misura, nata per tutelare i lavoratori più esposti al rischio di contagio, non diventi un pretesto per la loro marginalizzazione ed esclusione dal mondo del lavoro.

7. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Al lavoratore agile, oltre i limiti dell'orario di lavoro e nel rispetto delle pause e dei riposi, deve essere assicurata la disconnessione, da intendersi come il diritto a non utilizzare gli strumenti tecnologici usati per la prestazione lavorativa. Per la definizione delle modalità concrete di esercizio di tale diritto la soluzione più adatta è il Contratto Collettivo Nazionale di

[2] Con la conversione in Legge del cosiddetto "Cura Italia", all'articolo 39, è aggiunto il comma 2 -bis "*Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano anche ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi i persone immunodepresse*".

Lavoro. É nella contrattazione che devono essere stabilite eventuali fasce di disponibilità del lavoratore nel rispetto del work life balance. Infatti, la presenza e/o l'introduzione di dispositivi / strumenti digitali nei luoghi di lavoro può offrire molte nuove opportunità e possibilità per organizzare il lavoro in modo più flessibile a vantaggio sia dei lavoratori che della produttività aziendale. Al contempo, ciò può creare rischi e sfide in merito alla delimitazione del lavoro e della vita privata sia durante che dopo l'orario di lavoro. È dovere del datore di lavoro garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in ogni aspetto relativo al lavoro. Per evitare eventuali effetti negativi, l'attenzione deve essere rivolta alla prevenzione. Il CCNL è la chiave più adatta per dare una soluzione a questi aspetti e così dipanare l'intreccio degli interessi diversi e contrapposti. Il lavoro sulle linee produttive o in ufficio consente di uscire dal luogo di lavoro e lasciare lì gli strumenti della propria attività lavorativa. Soprattutto rende possibile distinguere tra orario di lavoro, straordinari, giorni festivi e riposi. Questo attraverso il lavoro agile diviene più difficile.

Si tratta di rischi superabili attraverso la modifica della legge e il ricorso alla Contrattazione Collettiva. L'unico riferimento che si può trovare nel nostro ordinamento è rinvenibile infatti all'articolo 19, comma 1, della Legge n. 81/2017 che rimette all'accordo individuale (oggi non necessario, come già detto, vista la situazione di emergenza) tra lavoratrici e lavoratori, da un lato, e datori di lavoro, dall'altro, il compito di individuare "i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro".

Ma questo non basta, la legge non parla di un diritto e non possiamo neppure fingere che l'accordo individuale, senza una modifica alla legge, possa realmente difendere chi, storicamente, è il soggetto debole del rapporto di lavoro.

SMART WORKING

Opuscolo distribuito in occasione del
Seminario di approfondimento sullo smart working del 15 luglio 2020,
organizzato dalla UIL Confederale e dalla Uiltrasporti Nazionale

UILTRASPORTI
IL SINDACATO DEI LAVORATORI DEI TRASPORTI E DEI SERVIZI

Intervento di Paolo MODI
Dipartimento Nazionale Uiltrasporti Ambiente

Il documento confederale delle linee guida sullo smart working mi ha fatto ripercorrere i quattro mesi di trattative che abbiamo fatto da quando è scoppiata la pandemia, specialmente con le grosse aziende multiutility e tutte le problematiche descritte le documento me le sono trovate davanti e le ho affrontate, anche perché, a dispetto di quello che prevede la legge, come ha detto l'Avvocato Mezzina, il nostro contratto nazionale dell'igiene ambientale prevede già gli accordi sullo smart working.

Smart working o telelavoro?

Noi abbiamo anche accordi COVID e allora dobbiamo chiarire se si parla di smart working o se si parla di telelavoro perché sono due forme di lavoro diverse. Noi gli accordi nelle grandi aziende, fatti con molta fatica a causa della diversa mentalità, erano tarati su un giorno (come ad esempio in ERA), massimo due la settimana (come per IREN, dove abbiamo anche previsto il pagamento dei ticket). Per cui rispetto a questo l'evoluzione che è stata data dalla pandemia ha fatto sì che non fosse smart working, ma fosse telelavoro. Ci siamo trovati ad affrontare tutte quelle tematiche che le linee guida riportano in maniera violenta, veloce, ma ce l'abbiamo fatta a rifare nuovi accordi e ad aggiornarli, anche se con una grossa multiutility, IREN, è venuto fuori il problema che siccome non era più smart working, ma diventava telelavoro, anche se noi avevamo previsto il pagamento del ticket restaurant l'accordo non c'era, niente pagamenti del ticket restaurant ai lavoratori del gas-acqua, specialmente di Genova e agli elettrici di Torino, mentre non è stato così per i lavoratori dell'ambiente perché in queste società si applicano tre contratti per cui le trattative le facciamo in maniera comune.

Salute e Sicurezza sul Lavoro

E' logico che alcune tematiche, specialmente sulla salute e sicurezza dei lavoratori sono molto forti e vanno affrontate in maniera molto più compiuta perché di fatto non c'è nemmeno un controllo aziendale se il lavoratore sta a casa, quanto sta davanti al computer? come lo utilizza? Fa il quarto d'ora di riposo previsto? Ha un locale idoneo? E se succede un infortunio in casa è un infortunio sul lavoro o è un'altra cosa? Cade dalle scale perché la postazione di lavoro è al primo piano… era al lavoro o non era al lavoro? Sono tutte tematiche che comunque andranno affrontate e sviluppate. Io vi dico questo, il contratto dell'ambiente prevede due pagine tra telelavoro e smart working, stiamo iniziando le trattative per il rinnovo, molto probabilmente ci vorranno dieci, quindici pagine in più perché giustamente, come dicevo prima, se devo seguire quello che c'è scritto sulle linee guida, bisogna veramente entrare a fondo per affrontare ogni aspetto andando a prevedere tutto.

Lo smart working e il Sindacato

L'altra cosa che sta venendo fuori è che, anche se ora la fase è attenuata e le grosse aziende hanno anche predisposto i locali idonei, non fanno rientrare i lavoratori all'interno dell'azienda.

E allora ci sono due preoccupazioni:

- una è quella, usando una espressione del mio settore, che dovremo andare a cercare i lavoratori porta a porta: ossia io non vado in un'azienda a cercarli in ufficio per far proselitismo, dovrò andare a bussare, a suonare il campanello come fa un'associazione religiosa che suona ai campanelli per cercare i lavoratori e poterci parlare. Per cui già questo diventa un problema.
- L'altra cosa è quella che diceva Claudio Tarlazzi, che per ora noi lo smart working, o telelavoro, lo usiamo con lavoratori inseriti all'interno dell'azienda per cui non c'è preoccupazione, ma domani, se è abitudine usare questo sistema di lavoro, i nuovi assunti li assumeranno o li tratteranno come lavoratori autonomi? Per ora sì, siamo tutelati, sono tutti lavoratori a tempo indeterminato all'interno dell'azienda che sono stati collocati in smart working e domani? E allora il problema lo dobbiamo porre non tanto a livello legislativo, ma anche a livello di rinnovo contrattuale di mettere una clausola, un veto che comunque il lavoratore che usa questo sistema deve essere un lavoratore a tempo indeterminato all'interno dell'azienda.

Bisogna infine stare attenti a dividere i due sistemi perché una cosa è il telelavoro e una cosa è lo smart working, perché si sta facendo troppa confusione, perché viene in automatico dire smart working ma si sta parlando al 100% di telelavoro. ◆

Intervento di Vincenzo BOFFOLI

Segretario Generale Uiltrasporti Puglia

Partirei da una prima considerazione e cioè che il lavoro agile è stato incentivato e poi imposto coi DPCM, oltre che per la sicurezza sanitaria, per una motivazione indotta, ovvero l'aiuto alle famiglie ai figli, (scuole chiuse), nonché per l'impossibilità al movimento, riscoprendo questo tipo di attività "nuova", anche se nuova non lo è. Oggi stiamo ragionando e confrontandoci sui contenuti che il DPCM ci ha imposto legiferando e chiudendo lo smart working in un blocco che probabilmente è sbagliato e che noi dovremmo cercare poi di regolamentare con l'esperienza diretta.

Definire lo smart working

E' evidente che stiamo facendo un ragionamento su un qualcosa che è indotto, quindi emergenza su emergenza, ed è evidente che questo problema ci crea notevoli difficoltà di ragionamento in considerazione che è difficile inquadrarlo in una tipologia lavorativa definita,. Lo smart working infatti non è lavoro autonomo, non è telelavoro perché a sua differenza non ha un orario rigido di inizio e fine lavoro come all'interno delle aziende e per questo lo rende nettamente diverso da quello che è il telelavoro. Si pongono quindi difficoltà ad incasellarlo ed a metterlo in una condizione di confine che dovrebbe essere quello che a noi interessa avere per dare tutele ai lavoratori.

Privacy

Per la questione della privacy inoltre è difficile avere un confine netto con l'inserimento di un software su un computer, fare in modo che non abbia collegamenti con i dati sensibili personali, perché comunque un punto di incontro naturalmente ci sarà e questa è una delle grosse criticità che anche la legge in merito prevede, ovvero ci possono essere commistioni anche di dati sensibili, non solo dall'azienda al lavoratore, ma dal lavoratore all'azienda.

Infortunio sul lavoro

Altro aspetto sul quale porre l'attenzione è che è stato riconosciuto dall'INAIL come infortunio anche l'incidente in itinere, pur non avendo una postazione fissa tipo quella di casa, ma lavorando in un qualsiasi locale nelle vicinanze o un altro posto. Hanno riconosciuto infatti che l'infortunio ci è dato e quindi tutti questi elementi che sono aggiuntivi al fatto emergenziale ci danno una forma di sicurezza nell'immaginare che questi lavoratori sono assolutamente subordinati.

Contratti Nazionali di Lavoro

Ora è evidente che immaginare il percorso futuro e capire tutte le criticità è difficile e quindi non ci resterà altro che avere un periodo di franchigia per meglio poi contrattualizzare lo smart working all'interno dei contratti nazionali di lavoro che, a differenza di quello che dice la legge, non possono essere secondari ad accordi individuali. Noi siamo e rimaniamo i rappresentanti dei lavoratori e non deleghiamo nessuno per il nostro ruolo. Un contratto individuale esclude la presenza del sindacato anche se, ad onor di cronaca, nella legge stessa è previsto che all'interno dei contratti ci sia un discorso di "massima" sullo smart working.

No alle discriminazioni

Quindi sono dell'idea che dobbiamo necessariamente cominciare a immaginare che questa forma di lavoro,

che non è secondo me una forma di lavoro nuova, ma è una forma di lavoro che va normata in maniera diversa, ci deve dare la possibilità di essere vicini a questo tipo di attività senza creare discriminazioni uomo-donna. A tal proposito penso eventualmente di prevedere nei contratti una percentuale che deve essere rispettata di equilibrio fra le donne e gli uomini che fanno il lavoro agile, non giammai daremo alle aziende la possibilità, come adesso stanno facendo, di decidere chi va e chi no. Anche perché a questo punto, visto l'attuale DPCM, abbiamo dato questa possibilità, ripeto, per una questione d'emergenza, solo per dar sostegno alle famiglie, ma nel momento in cui dobbiamo pensare di normare questa situazione non possiamo assolutamente lasciare la discrezionalità alle aziende.
Ora è evidente che ci sono troppe cose da immaginare, troppe cose da pensare, che riusciremo a verificare soltanto quando incominceremo di fatto a svolgere questa attività.

Buono pasto

Io mi scandalizzo come la sentenza del Giudice di Venezia non abbia riconosciuto il ticket, ma mi scandalizza ancor più la motivazione che ha dato: ovvero che il ticket è un assegno sociale e quindi di assistenza e non retribuzione. Con questa logica il Giudice di Venezia dà uno spaccato netto di quelle che sono le retribuzioni e di quelle che sono, io dico, le retribuzioni accessorie e quindi anche su questo dovremmo pensare seriamente di immaginare una normativa che nei contratti deve essere prevista.

Nuova modalità di lavoro

Il concetto di fondo è questo, volevo soltanto sottolineare che stiamo discutendo di qualcosa di indotto rispetto a quello che è il principio iniziale: parlare di un nuovo lavoro va bene, lo possiamo immaginare come vogliamo, ma parlare di un lavoro di un mondo nuovo che è stato già legiferato in una maniera sicuramente non corretta, ci mette addosso qualche difficoltà. E la domanda finale è questa: questo tipo di attività sarà considerata una nuova tipologia contrattuale? Quindi andiamo ad una classificazione nei contratti vari? O sarà soltanto un impiegato d'ordine o di concetto che fosse e quindi non avrà una sua specificità? Perché se non dovesse avere la sua specificità a quel punto diventerebbe molto libero e irrazionale il concetto di chi fa e chi non fa il lavoro agile. Quindi io ritengo che queste cose vadano un po' meglio attenzionate e probabilmente meglio normate. ◆

Intervento di Paolo COLLINI

Dipartimento Nazionale Uiltrasporti Autostrade

Coordinatore Nazionale Sicurezza

Personalmente mi esprimo in termini italiani e quindi per me è "lavoro agile" e non "smart working". Questo dovrebbe aiutare a capire e comprendere il perché è nato e come dovrebbe essere applicato il "lavoro agile". Questa nuova modalità di lavoro dovrebbe andare incontro alle esigenze del lavoratore e agevolare la conciliazione della sua vita privata con quella lavorativa.
Il concetto di "agile" porta a situazioni che favoriscono e quindi "agevolano" il lavoratore. Non può questa modalità rendere "non agevole" lo svolgimento delle proprie funzioni professionali e quindi determinare difficoltà di applicazione nei rapporti di lavoro. Il "lavoro agile" è e deve rimane una modalità di lavoro. Poi questa modalità di lavoro è stata stravolta dall'emergenza COVID, che di fatto ha messo in "telelavoro" molti lavoratori e non in "lavoro agile". Se non ci fosse stata questa straordinaria situazione l'istituto contrattuale "lavoro agibile" sarebbe andato in un percorso lento e probabilmente ininfluente in tutte le dinamiche di cui oggi discutiamo.

Aspetti positivi e negativi del "lavoro agile"

Fatta questa premessa, obbiettivamente e genericamente, il "lavoro agile", come nei Trasporti, è applicabile ad una sola parte di lavoratori, non so dire quanto grande, ma non è certamente a favore di quella grande massa di lavoratori che rappresentiamo, che sono prettamente operativi e che mediamente sono coloro che sono maggiormente iscritti al Sindacato. Tutto il così detto "mondo degli uffici" ha avuto certamente un impatto importante con questa modalità operativa, unico strumento per evitare la cassa integrazione.
Ricordiamoci quanto sviluppo del welfare è stato fatto in questi anni nelle Aziende attribuendo, anche attraverso i contratti di primo e secondo livello, tante forme per agevolare e conciliare le esigenze dei lavoratori, con indubbi vantaggi sotto tanti punti di vista.
Da istituto nato per conciliare la vita lavorativa e quella privata, frutto della contrattazione ad ogni livello, ci siamo ritrovati improvvisamente ad utilizzarlo forzatamente con tutta una serie di speculazioni mascherate dalle Aziende come emergenze legate al Coronavirus.
Lavorare in modalità "agile" ha degli indubbi effetti anche di tipo economico e di tempo. Basta pensare agli spostamenti per raggiungere o tornare dal proprio luogo di lavoro, oltre agli aspetti legati alla minore circolazione di autoveicoli, con sensibili risparmi energetici e di minor inquinamento.

Quindi non è che sia tutto da buttare, evidentemente va regolarizzato perché purtroppo ci sono anche gli aspetti negativi - qualcuno li ha elencati e io ne aggiungo alcuni – che interessano la Salute e la Sicurezza. Penso ai riflessi sui lavoratori lontani dalla sede di lavoro sui quali può incidere un aspetto di carattere psicologico e di isolamento sociale.

Tecnostress

C'è un problema di tecnostress. Il tecnostress non è una cosa introdotta con il lavoro agile, ma certamente l'assenza di regolamentazione di questa modalità di lavoro può far insorgere nei lavoratori problematiche riconducibili allo Stress Lavoro Correlato. Essere sempre connessi e non stabilire regole per la "disconnessione" è un aspetto che deve essere seriamente preso in considerazione. La costante connessione è il male di questo tempo. Basti pensare al nostro costante interagire nell'arco della giornata con i sistemi di comunicazione, sia per lavoro sia per i nostri rapporti privati.
Stiamo sempre a guardare se ci arriva una mail, stiamo attenti a vedere se c'è un WhatsApp in più o in meno, se ci ha scritto uno o un altro, si risponde a mille gruppi e capita di essere in apprensione se qualcuno a cui abbiamo scritto non ci risponde. Quindi il tecnostress è un elemento molto ampio, dobbiamo fare molta attenzione perché il "lavoro agile", senza opportune regole, lo può generare.
Isolamento sociale
Altro aspetto è quello dell'isolamento sociale: i lavoratori dopo un arco di tempo in "lavoro agile" manifestano e percepiscono un isolamento sociale, perché si ha il bisogno di interagire fisicamente con altri soggetti, non solo per un aspetto lavorativo, ma anche per uno sviluppo e una crescita umana, attraverso i rapporti interpersonali, seppure in molte occasioni questi possono essere anche complessi sui luoghi di lavoro. Quindi se sto continuamente a casa, chiuso nella mia stanza, agevole o non agevole, e confrontandomi con il mondo esterno attraverso solo un monitor o con una video chiamata, certamente non mi arricchisco umanamente.
In più c'è un isolamento potenziale sulle dinamiche aziendali e su "cosa succede in Azienda". Banalmente il tempo che passiamo sul lavoro è caratterizzato da tanti momenti di vita aziendale. Quando si lavora insieme ad altri colleghi, si fa insieme la pausa mensa o quando si interagisce, anche di lavoro, alla macchinetta del caffè o nei corridoi o in altri momenti durante le ore di lavoro. Tutto questo fa parte di una dinamica che fa sì che il lavoratore non sia isolato rispetto a quello che accade intorno a lui. È tutto un bagaglio di cose che noi diamo per scontate, ma che accresce anche la consapevolezza e l'appartenenza al settore dove si lavora.

Famiglia

Altro aspetto del forzato "lavoro agile" di questi tempi è che il conseguente isolamento ha aumentato, sono i dati statistici che parlano, i conflitti familiari e le violenze purtroppo nei confronti delle donne. La gestione familiare durante il lock-down e nell'utilizzo del "lavoro agile" forzoso e forzato ha messo in evidenza delle criticità di convivenza familiare che non posso essere lasciate in secondo piano.
Altra criticità del "lavoro agile" è quella organizzativa delle aziende e quindi della mancata fornitura di adeguati strumenti tecnologici per permettere di svolgere al meglio le proprie attività lavorative. Anche questo è un aspetto che può rientrare nella sfera del tecnostress.

La contrattazione

Certamente ci sono una serie di cose che vanno chiarite, indubbiamente, e parlo anche per l'esperienza del contratto di Autostrade che a dicembre 2019 abbiamo rinnovato e dove abbiamo introdotto un articolo su "lavoro agile", fissando alcune regole che hanno permesso, nel momento del suo massiccio utilizzo, di avere un quadro normativo abbastanza completo. Per esempio abbiamo previsto una serie di provvedimenti quali: il riconoscimento del ticket restaurant, il numero dei giorni massimi che si possono fare in "lavoro agile", ►►►

l'accordo individuale con la facoltà del lavoratore di essere accompagnato da un rappresentante del sindacato e tutte le garanzie di pari trattamento tra lavoratore in "sede" e quello in "lavoro agile". Manca purtroppo una norma per il diritto alla disconnessione".

In fase di stesura del CCNL rinnovato faremo i necessari chiarimenti su tutta una serie di aspetti che le Aziende potrebbero interpretare a loro favore, come per esempio l'utilizzo dei permessi orari o della Banca Ore, il riconoscimento dello straordinario o della reperibilità. Per noi il contratto parla chiaro: un lavoratore in "lavoro agile" ha lo stesso trattamento normativo ed economico dei lavoratori che non sono in "lavoro agile".

Tra le tante criticità, un aspetto determinato dal "lavoro agile" potrebbe essere positivo: mi riferisco al riconoscimento come orario di lavoro anche del tempo in cui mi sposto per raggiungere la sede di lavoro, in quanto, durante questo spostamento, posso lavorare attraverso i mezzi informatici. Pensiamo a un lavoratore che utilizza un mezzo di trasporto pubblico e durante il tragitto può, o forse lo fa già, rispondere e fare telefonate, rispondere e scrivere mail o qualsiasi altra attività utilizzando gli strumenti informatici. Riconoscendo la prestazione lavorativa anche degli spostamenti permetterebbe di ridurre l'orario di lavoro effettivo in sede perché sarebbero ricomprese nelle 8 ore anche i tempi di spostamento di andata e di ritorno da casa. Quindi esiste anche una potenzialità, probabilmente solo per alcune professionalità, di far riconoscere quello che oggi in qualche modo viene dato per scontato da parte aziendale. Tutto questo ragionamento si lega necessariamente alle regole sul diritto alla disconnessione.

In conclusione credo che in un quadro regolatorio, in questo momento, non uniforme su norme e conseguenti trattamenti economici/normativi di chi lavora in modalità "agile" sia necessario, fatto salvo quello che è stato già sottoscritto o per eventuali migliorie, avere un accordo interconfederale con Confindustria, questo per tutelare chi non ha attualmente norme nel proprio contratto, chi si appresta a inserirle nelle trattative in atto o chi può integrarle nella normativa già in essere (vedi il CCNL Autostrade).

Altra cosa da capire nel prossimo futuro è se l'utilizzo del "lavoro agile" rimarrà strettamente legato all'emergenzialità passata (lock-down), fatto salvo eventi che non posso prevedere e che non auspico, o se questa modalità sarà parte integrante del modo di lavorare in futuro anche in una situazione non emergenziale. Le Aziende hanno già iniziato a comunicare messaggi che fanno pensare ad utilizzo massiccio del "lavoro agile" anche in un caso di ritorno alla normalità. Se questo accadesse sarebbe completamente stravolta la logica e l'applicazione del "lavoro agile". Saremmo in presenza di tutt'altra cosa e quindi a maggior ragione c'è bisogno di regole e diritti per i lavoratori. Mi auguro dunque che ci sia un quadro di riferimento per tutti i lavoratori pubblici e privati in maniera da poter dare delle linee utili alla contrattazione.

Salute e Sicurezza sul Lavoro

L'ultimo discorso riguarda i segnali di disagio dei lavoratori sugli aspetti di Salute e Sicurezza che devono in qualche modo essere tenuti in considerazione perché questa modalità di "lavoro agile" ha messo e metterà in evidenza una serie di disagi, che si aggiungono al fenomeno già ampiamente diffuso tra i lavoratori dello Stress Lavoro Correlato, che con grande difficoltà riusciamo a far emergere nei luoghi di lavoro e che questa pandemia COVID-19 porterà nuovamente e inevitabilmente alla nostra attenzione. ◆

PIANO FORMATIVO
AIRONE

Training for optimize new expertises

GLI OBIETTIVI

Sostenere la competitività delle aziende attraverso lo **sviluppo delle capacità strategiche** necessarie ad accompagnare e ad anticipare le evoluzioni del mercato.

Sostenere la formazione continua nelle PMI, prevalenti nel settore, attraverso la **sistematizzazione di buone prassi** tese ad aggiornare e / o riqualificare le competenze dei lavoratori stimolandone la crescita professionale.

Sostenere la competitività delle PMI del settore promuovendo la **creazione di reti**, anche informali, allo scopo di rafforzare la loro posizione nei confronti delle aziende di maggiori dimensioni attraverso la **condivisione di conoscenze** tra operatori della filiera.

Promuovere il **miglioramento delle performance aziendali** attraverso l'acquisizione oppure il potenziamento di specifiche competenze professionali e accrescere l'efficienza delle aziende beneficiarie nella erogazione dei servizi di trasporto e logistica.

a chi è
RIVOLTO

Rivolto ai **dipendenti** delle imprese del **settore della logistica** e dei trasporti. di Basilicata, Campania, Lazio e Toscana.

Il piano prevede **2160 ore di formazione** e intende attivare processi virtuosi di apprendimento all'interno delle aziende aderenti, al fine di migliorare la loro competitività nel mercato di riferimento.

AVS/048/18I
CUP G68D19000550008
FINANZIATO DA FONDIMPRESA
Avviso 3/2018

coinivolti
AZIENDE E LAVORATORI

37 sono le aziende beneficiarie della formazione, coinvolgendo un totale complessivo di 234 lavoratori.

aree tematiche delle
AZIONI FORMATIVE

A / Qualificazione dei processi produttivi e prodotti.
C / Digitalizzazione dei processi aziendali.

stampa CONSULTING
Formazione alle imprese

Intervento di Marco FURLETTI

Segretario Generale Uiltrasporti La Spezia

Quello che abbiamo vissuto in questi mesi, anche rispetto alle esperienze nel nostro territorio, ovviamente ci deve indurre a condividere quelle che sono le linee guida previste nel documento da parte della Confederazione infatti, anche secondo il mio parere, la cornice adatta dovrebbe essere un accordo interconfederale, che in qualche modo sia la stella polare per tutti i contratti nazionali di lavoro perché sicuramente riduce i tempi e rafforza la contrattazione nazionale.

Criticità riscontrate

Molte sono le difficoltà che abbiamo registrato all'interno dei nostri settori, soprattutto nel settore degli impiegati e degli amministrativi che sono stati coinvolti dallo smart working, ma le difficoltà maggiori nel nostro territorio le abbiamo registrate ad esempio nel settore dell'igiene ambientale dove abbiamo a che fare con una delle principali multi-utility del territorio nazionale che è IREN. Abbiamo seguito insieme a Paolo Modi tutte le varie fasi degli incontri nazionali che si sono susseguiti e per ultimo anche quell'incontro che ha portato alla rottura fra le parti e rispetto alla quale il Gruppo IREN, con un atto unilaterale, ha deciso di proseguire nell'applicazione dello smart working fino al 30 settembre, tra l'altro prevedendo delle modalità non condivise con le organizzazioni sindacali.

La contrattazione territoriale

Proprio partendo da questo, io chiedo quali strumenti possiamo avere noi all'interno delle varie aziende nei territori al fine di contrastare questa fase transitoria, che spero sia la più breve possibile, in attesa della definizione di quello che sarà poi un quadro nazionale definito, perché riscontriamo criticità in alcune situazioni di lavoratori, soprattutto impiegati e quindi appartenenti a dei settori dove la sindacalizzazione non è così elevata, dove abbiamo un potere contrattuale debole nei confronti dell'azienda. Questi lavoratori vengono invitati in alcuni casi, anzi, in molti casi, a rientrare a lavoro, lavorando però un certo numero di giorni in presenza e un certo numero di giorni in smart working, e tutto ciò avviene a discrezionalità del datore di lavoro. Quindi io chiedo come possiamo agire noi, visto che comunque il nostro contratto prevede l'esame congiunto su quelle tipologie di lavoro, ma sappiamo che abbiamo a che fare sul territorio con un'azienda che su questi temi bypassa il confronto territoriale e demanda tutto a un tavolo nazionale. Ovviamente sappiamo che il tavolo nazionale ha dei tempi più lunghi rispetto a quelli che possono avere le dinamiche aziendali e quindi noi siamo costretti a rincorrere gli eventi e a capire nel frattempo quali strumenti e quali azioni possiamo mettere in campo a livello aziendale. ◆

Intervento di Paola BONANNI

Coordinatrice Pari Opportunità Uiltrasporti Lazio

Finora siamo stati in emergenza e tutto quello che si è attuato è stato frutto della situazione. Adesso invece dobbiamo contrattare, è per questo che ci dobbiamo sedere a tavolino e fissare dei punti importanti da cui iniziare una discussione di merito sul tema del lavoro agile.

Pari opportunità

Sono la responsabile delle pari opportunità per il Lazio, per cui mi preme assolutamente farvi notare come lo smart working potrebbe diventare facile strumento di segregazione femminile perché viene utilizzato, soprattutto dalle donne, in luogo dei benefici di legge come i congedi parentali o i permessi di legge 104 e questo rischia di regredirle alle condizioni del secolo passato, in cui la donna si prendeva cura dei figli, degli anziani, dei malati e svolgeva i lavori domestici in contemporanea al lavoro in cui era occupata. Lavoro che a parità di mansione veniva, e purtroppo ancora oggi viene retribuito meno rispetto al lavoro svolto da un uomo.
Dobbiamo fare in modo che le donne non vengano costrette ad utilizzare lo smart working in sostituzione di un welfare sociale mancante, questo è fondamentale, altrimenti ci ritroveremo appunto, proiettate nel secolo scorso e tutte le lotte che sono state fatte finora andrebbero perse.

Lavorare per obiettivi

Un'ultima cosa alla quale tengo: riprendendo le parole di Pierpaolo Bombardieri quando ci dice che "la retribuzione deve essere la stessa ma il tempo impiegato nella attività lavorativa potrebbe essere ridotto", ritengo che sia una prerogativa dello smart working il raggiungimento di un obiettivo assegnato e che il lavoro non venga più misurato in ordine di tempo.
In merito a questo, gli obiettivi traguardabili imposti dal datore di lavoro, devono fare in modo che il lavoratore abbia più tempo a disposizione per sé, per la propria famiglia.

Diritto alla disconnessione

Dobbiamo sancire il diritto alla disconnessione, che in questo periodo, parlando con i lavoratori, non è stato rispettato perché il lavoratore si è sentito obbligato psicologicamente a dover rispondere a qualunque ora e con qualunque mezzo al datore di lavoro e questo noi non lo possiamo permettere. Non lo possiamo permettere per motivi sindacali, non lo possiamo permettere per motivi umani.
Noi abbiamo il dovere di garantire la disconnessione ai lavoratori.

I Contratti Nazionali

Questo è un obiettivo che, come abbiamo già detto, deve essere normato a livello di contrattazione nazionale. Non possiamo lasciare che le aziende individuino arbitrariamente quei lavoratori che possono lavorare in smart working e quindi fare discriminazione al loro interno scegliendosi quelli che sono più produttivi in termini di progetti e lasciare gli altri in presenza.
Questa è una cosa che va assolutamente normata e contrattualizzata. ◆

Intervento di Houda SBOUI

Segretaria Regionale Uiltrasporti Sicilia

Entro subito nel merito dell'oggetto e avrei da fare due considerazioni:
Durante il periodo del COVID e quindi del lockdown, in cui abbiamo assistito, più che a un'attività di smart working, ad un'attività di home working perché era eseguita in maniera "selvaggia" senza condizioni, senza dei punti fermi e senza alcuna definizione chiara e precisa di quello che le lavoratrici e i lavoratori erano chiamati a svolgere come attività lavorativa nelle proprie abitazioni.
Dunque siamo stati tutti quanti "buttati" come si suol dire nella grotta del lupo dove smart working era sinonimo di connessione 24 ore su 24 a lavorare senza regole, a lavorare senza avere alcun punto di riferimento e senza obiettivi chiari e definiti come stipula la legge in vigore.

Pari opportunità

In ogni caso c'è molta carne da mettere sul fuoco perché le sfaccettature sono tantissime. Se ci riferiamo alla parità che riguarda il lavoro delle donne, possiamo dire senza alcun dubbio che sono quelle che sono state le più aggredite dallo Smart Working.
Si sono trovate invase con centomila attività da dover svolgere nell'arco della giornata: dalla famiglia, alla casa, al lavoro, ai bambini, ai genitori ed una serie di attività che non hanno dato loro la possibilità né di disconnettersi né di avere delle tutele in più. Tutele che la normativa attuale non prevede, anche se ritengo personalmente che la legge in vigore non sia da buttare, ma bensì sarebbe auspicabile provare ad adeguarla alle nuove esigenze legate alla nuova organizzazione del lavoro.
In base a quel ho letto nei vari articoli, negli interventi che sono stati fatti dal Primo Ministro, dal Governo e quant'altro, si può affermare che l'Italia nei prossimi anni stia andando verso il potenziamento dello smart working.
Per cui diventa assolutamente necessario rivedere la normativa in merito, adeguare alcuni aspetti, soprattutto in quei settori dove lo smart working incontra delle difficoltà di applicazione.

La contrattazione

Effettuando una piccola ricerca, mi sono imbattuta in un accordo sindacale firmato dalla Confederazione e quindi dai Dipartimenti Nazionali del Trasporto aereo, dalla CGIL, dalla CISL, dalla UIL Trasporti e dalla UGL con la Compagnia aerea KLM, un accordo firmato in tempi non sospetti, che risale al 5 luglio 2019, periodo in cui non avremmo mai pensato che un giorno saremmo ricorsi così in massa allo smart working.
Nel verbale di accordo è stato riconosciuto che l'attività lavorativa in modalità smart sarebbe stata svolta una volta alla settimana, che sarebbe stata fissata e concordata con il manager e che, per esempio, il lavoratore interessato avrebbe potuto accedere al lavoro agile dietro richiesta tramite email al proprio manager.
Per concludere, secondo il mio punto di vista – e parlo per il trasporto aereo che è la mia materia oltre alle pari opportunità – penso che se già nel 2019 è stato applicato un accordo tra Organizzazioni Sindacali e il vettore aereo KLM, sull'applicazione dello smart working, a maggior ragione, vista l'esperienza vissuta durante il periodo del lockdown e tutto quello che sta emergendo oggi, è importante capire e discutere come applicare ancora di piu' lo Smart Working a questo settore.
Per il futuro un occhio di riguardo s'impone anche quando si tratta di impiegare le donne nelle attività dello smart working per dare loro la possibilità di poter espletare quest'attività ed essere agevolate nel work-life balance, tenuto conto di tutte le incombenze che hanno. Per cui, se si riesce ad intervenire in qualche modo con degli elementi migliorativi penso che avremmo fatto un passo avanti molto importante.
Dopo l'emergenza Covid il mondo sta cambiando, l'organizzazione del lavoro sta cambiando e dobbiamo essere preparati ad affrontare le nuove sfide del mercato del lavoro che ci attendono. ◆

Intervento di Angelica RIZZO
Segretaria Generale Uiltrasporti Messina

Lavoro in ferrovia a Messina e come tutti gli italiani dopo il 10 marzo 2020 mi sono trovata catapultata in una situazione surreale, mai vissuta prima: chiusa fra le mura domestiche, nel mio ambiente , a casa mia, a proteggermi e proteggere la mia famiglia dal Covid e a svolgere la mia attività lavorativa in Smart Working. Considerando il periodo di paura, la mia è stata una condizione ottimale : nella mia casa, con i miei cari, e malgrado l'ansia e la paura mi sono sentita davvero fortunata perché avevo il mio lavoro – a differenza di tantissimi italiani- e lo svolgevo persino da casa.

Pro e contro dello smart working

Il lavoro in modalità smart è da considerarsi la scelta organizzativa migliore per quel periodo e quelle situazioni, ma come ogni innovazione deve essere strutturata, normata, discussa.
Io mi occupo di gestione del personale per Risorse Umane, di Trenitalia e posso affermare che il mio lavoro è organizzato per il raggiungimento di obiettivi, ma sinceramente operare da casa mi porta a lavorare anche oltre il mio orario d'ufficio . Si finisce, per inseguire il raggiungimento di obiettivi e proseguire un'attività finché si è nella possibilità di poter lavorare, ad esempio in seguito al reperimento di documenti, di allegati vari, senza guardare l'orologio, ripetendo tra te e te "tanto sono a casa e posso farlo".
Non c'è l'applicazione del Diritto alla Disconnessione argomento che deve essere discusso e normato.
Bisogna considerare anche l'ambiente nel quale si lavora: durante il lockdown abbiamo lavorato tutti in condizioni particolari di emergenza e precarietà , andava più che bene usare il tavolo della cucina, dividendo lo spazio con marito e i miei due figli adolescenti, con la sedia non sicuramente ergonomica, senza stampante e usando la nostra linea ADSL.

Ripeto tutto ciò è andato bene durante il lockdown, ma penso che ora bisogna fare tesoro di questa esperienza e discutere seriamente come strutturare e organizzare lo smart working, visto che fino ad ora si è svolto solo per un periodo massimo di 2 giornate settimanali.

Conciliazione Vita/Lavoro - Questionario

I risultati lavorativi dello Smart Working sono stati davvero ottimi e penso che lo sarebbero ancora di più normandolo in maniera adeguata e con particolare attenzione alla tempistica per conciliarlo con la vita personale di ciascuno .
Sono d'accordo con la diffusione di un questionario per far emergere le problematiche più comuni ed andarle a trattare .
Come donna mi rendo conto che le questioni legate allo svolgimento del nostro lavoro a casa sono tante: siamo lavoratrici, madri , mogli , figlie , e spesso, pur lavorando in modalità smart a tutti gli effetti, veniamo coinvolte in organizzazioni domestiche sovraccaricando l'attività lavorativa . ◆

Intervento di Giuseppe MARCELLO
RLS Uiltrasporti Lombardia

In merito a questo seminario, trovo sicuramente una cosa molto utile la preparazione del documento sullo smart working condiviso, da proporre e portare avanti, visto che nei prossimi mesi, come si sta sentendo, in tutti i settori, da quello privato a quello pubblico, ci sarà un incremento del lavoro agile, o smart working che si dica. Per mia esperienza, sia nel mio settore, ovvero quello del trasporto aereo, che in altre aree e altri comparti, ho sentito i lavoratori, soprattutto donne ma anche uomini, che hanno parlato dello smart working in maniera positiva.

Questo ci deve far pensare, perché la legislazione non è che fa acqua, siamo noi che sostanzialmente siamo un po' in ritardo perché, quando il sindacato mette in atto una contrattazione tra lavoratore e azienda, sostanzialmente è normale che l'azienda guarda i suoi costi/benefici e presenta al lavoratore, o alla lavoratrice, delle condizioni diciamo solo apparentemente favorevoli. Stiamo parlando dell'aspetto logistico, dell'orario di lavoro e dell'elasticità, dove si può usare positivamente lo strumento dello smart working.

Favorevoli allo smart working

Le colleghe e i colleghi, con i quali ho parlato, sono molto soddisfatti e dicono che vorrebbero continuare. Vi parlo dell'area amministrativa del trasporto aereo, che son circa 1.300 lavoratori: buona parte dice di voler continuare. Dunque, sostanzialmente, la cosa che voglio portare all'attenzione è che ci vorrebbe una sensibilizzazione, visto che il momento lo richiede, verso i lavoratori, cioè fare incontri con i lavoratori e spiegare i pro e i contro che potrebbero avere in un futuro prossimo, lavorando in smart working. Perché sostanzialmente l'intensificazione dei ritmi di lavoro ha portato alla sempre maggiore produttività. Dunque le aziende hanno tutto l'interesse a incrementarlo. Anzi, vi dirò di più, molte volte il lavoratore che chiede di poter usufruire di più ore in smart working – torno a ripetere, faccio un inciso, lasciamo da parte l'emergenza Covid, perché lo smart working c'era già anche prima – vede questa concessione come un riconoscimento da parte dell'azienda che ha fatto bene. Cioè, come dire "mette una caramella e continua così".

I rischi

Con lo smart working aumenta il rischio correlato all'aspetto psicofisico, perché sostanzialmente non c'è una netta separazione tra i tempi di lavoro e i tempi della vita privata, nei casi in cui il lavoro si svolge dentro casa. Questi aspetti ci devono far pensare, soprattutto in questo momento in cui c'è stata una netta massificazione dell'utilizzo dello smart working, che però ha dato anche risultati interessanti. Infatti durante il lockdown a causa del Covid, se non ci fosse stato lo smart working, saremmo stati tutti in cassa integrazione, un disastro! Dunque secondo me dobbiamo essere molto attenti, anche perché ognuno nel suo comparto, nella sua regione fa esperienza e acquisisce tutti gli aspetti, sia da puntualizzare che da normare. Però ci sono anche queste valutazioni, che non dobbiamo noi non fare, e cioè che molti lavoratori e lavoratrici vedono lo smart working come qualcosa di apprezzabile. E questo il sindacato non può non vederlo.

Pari opportunità

Come sentivo in premessa quando si parlava di pari opportunità, sussiste un problema di carattere sociale perché la donna cerca di conciliare la famiglia, il lavoro e il tutto.

Dunque c'è un aggravio, ma questa cosa la lavoratrice mi sembra la percepisca come positiva. Sarebbe utile la sensibilizzazione a questi temi mediante una campagna, con lo scopo, non di demonizzare lo smart working, ci mancherebbe, perché andremmo contro gli interessi dei lavoratori, ma per illustrare i lati positivi e negativi al fine di ottenere una limitazione di quest'attività attraverso una regolamentazione a livello nazionale, che guardi tutti i comparti, con il ruolo da protagonista del Sindacato, che abbia come riferimento ed esempio le esperienze già presenti in altri Paesi e la normativa a livello europeo. Questa nuova modalità di lavoro interessa soprattutto il settore amministrativo.

Sensibilizzare e regolamentare

In sintesi dunque occorre sensibilizzare i lavoratori sui pro e i contro, su tutti gli aspetti e le ricadute, in particolare l'aspetto psicofisico.

Infine si deve raggiungere una la regolamentazione, che tenga presente il documento portato avanti dalla confederazione e presentato in questo seminario. ◆

LA UILTRASPORTI CON TRASSISTEMA REALIZZA UN NUOVO SERVIZIO DEDICATO ALLA FORMAZIONE DEI LAVORATORI DEL SETTORE DEI TRASPORTI E DEI SERVIZI.

TRASSISTEMA

Tutor per la formazione aziendale dei lavoratori del settore trasporti e servizi

COSA FACCIAMO?

Siamo specializzati nella ricerca della migliore offerta formativa per le aziende dei trasporti e dei servizi. Forniamo alle aziende assistenza per la ricerca e selezione del personale tramite Enti autorizzati in tale servizio.

COME LO FACCIAMO?

Contattiamo i migliori Enti accreditati erogatori di servizi per la formazione aziendale. Analizziamo le proposte formative più adatte alle richieste delle imprese del settore trasporti e servizi. Sottoponiamo il miglior piano formativo all'azienda che ne ha bisogno, creandole un pacchetto completo e pronto per formare i dipendenti e per poter investire e richiedere i fondi necessari alle attività di formazione obbligatoria e non.

Specializzati nella ricerca della migliore offerta formativa per le aziende dei trasporti e dei servizi.

Assistiamo le imprese nel processo della formazione obbligatoria e volontaria dei propri dipendenti e quadri, affinché la crescita professionale delle persone aggiunga valore e si tramuti in crescita per l'azienda.

Intervento di Simone DE CESARE

Dipartimento Nazionale Uiltrasporti Trasporto Aereo

Bene l'opportunità di affrontare questo tema. Come abbiamo sentito in molteplici interventi, spesso contrastanti tra loro, c'è sicuramente la necessità di fare un po' di chiarezza in quanto lo smart working, così come è stato concepito dal legislatore all'epoca, è nato come lo sviluppo di quello che precedentemente era il telelavoro, una condizione lavorativa dove l'azienda aveva dei costi obbligati e doveva praticamente riprodurre la postazione lavorativa presso l'abitazione del dipendente. Lo smart working è tutta un'altra cosa: è semplicemente una modalità diversa di effettuare la prestazione lavorativa subordinata. Quindi sicuramente quello che dobbiamo fare è evitare che ci siano modifiche legislative peggiorative, evitare quindi che qualcuno inventi un lavoro nuovo e che vengano attivate nuove assunzioni come lavori autonomi per i lavoratori smart working. Non è assolutamente questo quello che serve.

Accordi per migliorare le condizioni lavorative

L'accordo che è stato fatto anche nel trasporto aereo con l'Air France e la KLM, per noi è stato molto importante perché abbiamo reputato che lo smart working fosse una modalità che desse delle possibilità migliorative per coniugare meglio la vita privata ed il lavoro delle persone che ne hanno richiesto di usufruirne. È evidente che siamo passati da una situazione nella quale chiedevamo alle aziende un accordo sindacale, in quanto non previsto dalla legge, ma solo individualmente tra azienda e lavoratore, all'attuale situazione nella quale, preso atto dei vantaggi derivanti da questa tipologia di prestazione lavorativa, c'è quasi la corsa a trovare un accordo. Quindi è per noi molto importante affrontare questo tema per essere preparati a fronteggiare nel migliore dei modi queste richieste, per finalizzare accordi più equi possibile, per garantire a tutti i lavoratori che vorranno, la possibilità di proseguire in questa modalità lavorativa.

Lo smart working durante il lockdown non è vero smart working

Quello che è stato sin qui fatto l'avete sentito, non è uno smart working, non c'entra assolutamente niente, perché lo smart working si può svolgere da qualsiasi parte e non va fatto a casa, quindi anche il problema dell'aggravio di lavoro che può essere visto per chi rimane a casa, secondo me, va valutato, ma va comunque mantenuto al di fuori, perché lo smart working è possibile ovunque, fermo restando il rispetto della privacy. È oggettivo che quello che è stato fatto in questi mesi non era lo smart working! Siamo stati chiusi dentro casa per fronteggiare il contagio Covid-19, un'esperienza irripetibile nella quale siamo tornati in un dopoguerra dove è evidente che sicuramente le donne hanno subìto maggiormente un sovraccarico lavorativo, perché oltre a lavorare da casa hanno avuto i figli a casa e hanno dovuto fare le mamme, le maestre, le mogli, vivendo maggiormente in prima persona questo aumento dei carichi lavorativi complessivi.

Aspetti negativi e positivi – il ruolo del Sindacato

Nonostante questo personalmente posso portare testimonianze sia positive che negative anche se il 60% degli interessati vorrebbe proseguire con questa esperienza, quindi è vero che questa è una modalità che dobbiamo sicuramente normare e gestire noi come organizzazione sindacale. Io rivendico il ruolo del sindacato in questo, perché è fondamentale che facciamo accordi per migliorare quelle che sono le leggi e più accordi faremo e più riusciremo a chiedere successivamente una modifica normativa che vada in questa direzione. Se riuscissimo ad avere un accordo interconfederale sarebbe certamente un ottimo risultato. Andiamo in questa direzione, cioè dobbiamo fare la contrattazione, dobbiamo sicuramente trovare il modo di parlare coi lavoratori e di garantirgli tutti quelli che sono i loro diritti normativi ed economici e le loro esigenze private e lavorative.

Salute e Sicurezza sul Lavoro
Importantissimo è il discorso relativo alla salute e sicurezza sul lavoro, perché è evidente che, sia che la prestazione lavorativa la si svolga a casa, sia che la si svolga in qualsiasi altro posto, il lavoratore deve avere una formazione, simile a quella fornita dalle Aziende agli RLS , in quanto devono essere messi a conoscenza di tutti i rischi ed i pericoli che si possono comunque affrontare e subire al di fuori del luogo di lavoro, utilizzando una postazione di lavoro che sia a norma Inail. Quindi ribadisco, secondo me l'accordo individuale previsto dalla legge non va eliminato, ma condiviso insieme con le Aziende a valle di un accordo quadro sindacale sullo smart working.
I primi accordi firmati prevedevano solo una giornata massimo due a settimana di smart working con la garanzia retributiva equivalente alla normale prestazione lavorativa, anche non recandosi fisicamente in ufficio.

Diritto alla disconnessione
Visto che in questi mesi siamo stati obbligati da un DCPM a stare cinque giorni su cinque presso la nostra abitazione, è d'obbligo porre l'attenzione anche sul tema fondamentale della disconnessione.
Vorrei anche aggiungere che, anche in questo difficile momento nel quale il problema degli ammortizzatori sociali si aggiunge a chi utilizza lo smart working in cassa integrazione, la disconnessione deve essere rispettata comunque e quindi anche qui rivendico il nostro ruolo: il sindacato è fondamentale! Lo smart working è destinato ad una tipologia di lavoratori che non svolgono un lavoro operativo, per tutti gli altri le regole vengono continuamente piegate a favore dell'azienda quindi noi dobbiamo ergerci come muro per evitare che tutti i lavoratori vengano contattati fuori dall'orario di lavoro, sui telefonini, con i WhatsApp, e con metodi che non c'entrano niente con quello che prevede la legge ed i contratti collettivi. Ribadisco che noi dobbiamo svolgere il nostro ruolo a difesa dei lavoratori e farlo nel modo migliore. ◆

Intervento di Benedetto CASSALA
Segretario Generale Uiltrasporti Cosenza

In questo momento discutere di smart working è un fatto estremamente positivo perché, è vero, da una parte ci sono lavoratori che non condividono questa modalità di lavoro ma, dall'altra, ce ne sono tanti altri che l'hanno molto apprezzata.

Salute e Sicurezza
Io ritengo che, garantito il fatto che lo smart working sia un lavoro subordinato, bisognerebbe partire con il ragionamento sul diritto di disconnessione e su tutta quella parte che riguarda la sicurezza, che non è solo di carattere informatico, ma anche di postazione di lavoro.
Personalmente in questi mesi anche io ho lavorato a casa, ho una bellissima sedia, reale quasi, però ho sofferto di mal di schiena. Quindi anche la certezza di una postazione sicura da questo punto di vista è un fatto importante.

Principio di volontarietà
Ma il principio sul quale bisogna battersi, a mio parere naturalmente, è quello che deve essere volontario, nel senso che non deve essere utilizzato dall'azienda perché ne ha una convenienza propria, ma deve basarsi su un principio di volontarietà da parte del lavoratore, normato in maniera generale ed adeguata e anche nei contratti di lavoro.
In tal modo, molto probabilmente, lo smart working può avere una chiave di lettura positiva che va a favore del lavoratore.

Buoni pasto
Ritengo un altro punto importante la questione del buono pasto: in molti lo hanno in questi mesi sollecitato perché, fa parte diciamo di quello che è un bilancio familiare. Quindi è chiaro che le 150,00/180,00 euro al mese vanno ad influire su quelle che sono le economie di una famiglia.

Conclusioni
Quindi in sintesi io ritengo che bisogna considerare un quadro generale che va certificato a livello interconfederale, sulle tematiche che ho appena illustrato: ovvero lo smart working come lavoro subordinato, il fatto che ci vuole il diritto alla disconnessione, tutti quegli aspetti legati alla sicurezza, dopo di che il principio di scelta deve essere, a mio parere, quello della volontarietà. ◆

Intervento di Alessandro BONFIGLI
Segretario Regionale Uiltrasporti Lazio

Ho fatto un'analisi di questa nuova modalità di lavoro che ovviamente ci riguarderà da vicino: c'era il vecchio mondo prima di Codogno, della catastrofe, e dopo Codogno siamo nel nuovo mondo.
Per nuovo mondo si intende, come molte volte sentiamo, il Paese, i lavoratori, le imprese, e a questo punto anche il sindacato, che riparte da un metro di distanza, utilizzando questa misura dei distanziamenti.
Questo metro di distanza mi porta a fare delle considerazioni, avendo anche io ovviamente vissuto questa fase da rappresentante degli interessi e delle aspirazioni dei lavoratori e dei nostri associati dico che sono molte le sfide alle quali dovremo far fronte. Molte sono anche le domande che non solo noi oggi ci facciamo in questo seminario, ma credo che anche le imprese si facciano nei loro seminari perché tutti dobbiamo affrontare questa nuova opportunità di lavoro, chiamiamola così.

Nuovo Statuto dei Lavoratori

Allora io ribadisco che lo smart working non è' il futuro... è già il presente. Ed è già talmente presente che potrebbe tornare alla ribalta in un magari la butto lì, nuovo Statuto dei lavori, che non va a sostituire lo Statuto dei lavoratori che, vivaddio, esiste, è forte e pulsa e viene utilizzato da noi ogniqualvolta c'è un non rispetto di queste regole, che ovviamente sono del maggio 1970, ma potrebbe integrarlo perché fa parte delle nuove modalità di lavoro.

Vantaggi e svantaggi

Lo smart working potrebbe divenire, se non governato, uno dei nuovi lavori che, ahimè, ha già catturato il lavoratore, perché ha risolto tutta una serie di problemi: i famosi tempi di conciliazione vita lavoro, ha dato molta più produttività, si è ridotta l'assenza per malattia, non ci sono infortuni, poi magari ogni tanto ovviamente emerge il problema di connessione, del computer e di tutto ciò che sarà poi oggetto di analisi e valutazione nel momento in cui dovrà essere normato. Però nello stesso tempo dico che se da un lato ha dato benefici in termini di aumento di produttività alle imprese e di benefici ai lavoratori in termini di qualità della vita, ovviamente ci sta mandando un messaggio, cioè ci sta imponendo di affrontare da subito la sfida della digitalizzazione, della robotica, del 5G, cioè dell'informatizzazione completa sia dei documenti e sia dei processi.

Governare la trasformazione

A questo punto cito Jaques Delors col suo libro bianco, dove tutti ci siamo formati sulla crescita, sulla competitività e sull'occupazione nell'era del fordismo e del sistema keynesiano; oggi siamo nel sistema del toyotismo, quindi nella digitalizzazione pura, e quindi crescita, competitività, occupazione. Ciò significa che questa nuova trasformazione delle modalità di lavoro che disciplinano l'occupazione e che si apprestano ad affacciarsi le dobbiamo a tutti gli effetti governare e non subire. Quindi sono ben propositivo e ben disposto ad iniziare, nei vari rinnovi contrattuali anche questa nuova analisi ed approfondimenti su questa nuova opportunità. ◆

Intervento di Antonio CEFOLA

Segretario Generale Uiltrasporti Basilicata

Sono convinto che lo smart working vada regolarizzato perché le direttive devono essere date con la dovuta chiarezza e devono interessare tutti i lavoratori senza distinzioni.

Necessità di definire le regole

Non possono sussistere trattative private con il singolo lavoratore in assenza di direttive certe, perché il lavoratore sarà indirizzato verso una situazione in cui l'azienda ha il suo tornaconto senza tener in giusta considerazione la libertà individuale nella gestione del proprio tempo libero.

Le aziende infatti avranno un ritorno immediato sul risparmio delle spese generali, mentre il lavoratore si sentirà costretto, per sua coscienza, a lavorare più del dovuto pur di raggiungere gli obiettivi prefissati.

Sono certo che si deve considerare positivamente il fatto che lo smart working offre una flessibilità dell'attività lavorativa, gestita secondo la propria disponibilità, ma, nello stesso tempo, riduce di gran lunga la possibilità dei contatti diretti con l'ambiente lavorativo per scambi di opinione negli interventi delle iniziative aziendali.

Per tali motivazioni penso che, al di là dell'attuale momento di emergenza, il ricorso allo smart working deve essere pensato per un arco di tempo ristretto, rispetto al totale delle ore lavorative e solo su base volontaria.

Tutela del lavoratore

In questo momento di incertezze e preoccupazioni per il problema del mantenimento del posto di lavoro, alcune aziende non solo non hanno dotato di dovuti strumenti informatici il personale in smart working, ma hanno preteso da loro anche una firma di responsabilità su un documento attestante le dovute norme di sicurezza e l'idoneo utilizzo degli strumenti hardware e software nelle postazioni private della propria abitazione.

Cosa assurda e da prendere nella dovuta considerazione nel caso in cui il lavoratore faccia giusto e coerente esposto.

Viene da sé che, se lo smart working deve essere usato solo ed esclusivamente per il recupero di produttività a favore delle aziende, allora non può essere accettato.

Linee Guida

Dobbiamo prendere atto che le linee guida presentateci oggi dalla UIL ci indirizzano verso una reale individuazione delle positività e negatività di questa modalità lavorativa perché, se è vero che lo smart working è lavoro subordinato, caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali, tale peculiarità deve portare un miglioramento non solamente unilaterale per ciò che riguarda la convenienza aziendale, ma bilaterale: che deve riguardare cioè tutte e due le convenienze, sia quelle aziendali, che quelle del lavoratore che vi partecipa. Allora sì, può diventare un fatto veramente positivo.

La contrattazione

Ecco perché lo smart working deve essere materia di contrattazione la cui norma deve essere riportata sui Contratti Collettivi nel rispetto della salute e sicurezza del lavoratore.

In conclusione riprendo quanto dichiarato da Tiziana Bocchi nella sua relazione: se le direttive sono utili e ci aiutano ad accompagnarci alla contrattazione è bene, diversamente è meglio non farle e non istituirle.

Pensiamoci bene, continuiamo avanti su questa strada, ma facciamo tesoro di quello che è successo in questi tre mesi, per capire cosa dobbiamo fare, dove vogliamo arrivare effettivamente e come vogliamo organizzarci tenendo conto che le aziende vogliono ricorrere a questo strumento solo ed esclusivamente per il proprio tornaconto. ◆

Intervento di Michele PANZIERI
Segretario Generale Uiltrasporti Toscana

Intanto il lavoro che la UIL ha già fatto mi sembra ottimo perché individua tutti i punti di criticità che ci sono, a partire dal fatto di mantenere il punto sul lavoro subordinato. Noi ad esempio siamo la categoria che sta cercando di seguire i Rider che fanno un'attività ben diversa da quella dello smart working e nonostante questo non vengono considerati lavoratori subordinati.
Credo che sia altrettanto importante l'aspetto di cercare, per quanto ci è possibile, come organizzazione sindacale di non fare come le normative italiane o addirittura le direttive europee che, se in questi anni ci sono state su altri argomenti, rispetto a questo non ci sono certo venute incontro per darci una mano, anzi, semmai hanno creato più problemi di quanti non ne avessimo già.

Il luogo di lavoro
L'altro aspetto secondo me fondamentale è quello del luogo di lavoro e di quello che poi ne consegue in termini di sicurezza, di infortuni, di riconoscimenti vari.
Per fare alcuni esempi, Trenitalia, che non è certamente la peggiore azienda con cui abbiamo a che fare, ha fatto firmare liberatorie ai lavoratori in tal senso. Per uscire dai trasporti, ho contatti direttissimi con la Dirigenza di Aruba, che in questo periodo di Covid ha messo tutto il personale in smart working e ha portato a casa di ogni lavoratore e lavoratrice un computer, un router, un telefono, e tutti gli strumenti possibili e immaginabili per poter svolgere le proprie attività. Nel parlare con la dirigenza di Aruba, il problema più grande che mi ha posto è stato il fatto che avrebbero voluto che le nuove normative, i contratti di lavoro, ecc., stabilissero con chiarezza le responsabilità sul luogo di lavoro, ovvero se questo dovesse diventare l'abitazione, a tutela soprattutto di chi ci lavora. Ecco questo è stato chiesto da un'azienda che si è comportata in un certo modo e che quindi non ha lucrato e basta sulla situazione, e credo che tutto ciò ci debba far capire al meglio la questione.

Conciliazione vita-lavoro
Altro aspetto è quello di una chiarezza anche fra di noi, cioè lo smart working non serve per conciliare i

tempi di vita e lavoro, è tutt'altra cosa. Anche perché io ho due figli piccoli, sono stato a casa alternativamente con mia moglie e lavorare da casa in smart working e avere due figli piccoli spesso è peggio di andare a lavoro, perché si riposa molto meno e ci sono molte più difficoltà.

Lavorare in chat: la mancanza di luoghi di incontro
L'ultimo aspetto che Claudio Tarlazzi ha toccato nel suo intervento iniziale e che poi è stato ripreso parlando di diritti sindacali è quello riferito ai call center. La mia preoccupazione sociale e poi anche sindacale è che noi ampliando questo smart working all'ennesima potenza, anche se riusciamo a mettere in fila tutte le cose di cui abbiamo parlato e di cui c'è bisogno, rischiamo di perdere un luogo di aggregazione di persone, un luogo di confronto. È meglio vedersi in faccia e non messaggiare con le chat, con Facebook, con gli altri social. Per il sindacato è vitale avere dei luoghi di confronto. Se ne sono andate le sedi dei Partiti, se ne sono andati i circoli, se ne sono andate tante cose che avevano fatto sì che in Italia ci fosse una sensibilità sociale di un certo tipo, una cultura, che crescesse una cultura di un certo tipo. E secondo me, ecco, va valutato bene in termini proprio sociali e poi anche sindacali il fatto che si rischia di perdere o di chiudere uno degli ultimi posti di aggregazione e di confronto fra persone, di confronto vero, e questo credo che sia comunque una cosa importante da valutare. ◆

Intervento di Roberta SCANU
Segretaria Regionale Uiltrasporti Sardegna

L'esperienza di questi mesi di lockdown, dove innumerevoli aziende sono ricorse di fretta e furia al lavoro agile, niente aveva a che fare con il più noto smart working.
Dai feedback che ho raccolto tra le lavoratrici e i lavoratori, vi posso dire che c'è stata molta confusione su chi può fare cosa. Quello che doveva essere uno strumento innovativo che dava alle aziende la produttività necessaria e ai lavoratori la flessibilità di un lavoro svolto fuori dalle mura aziendali, ha creato invece un sistema di lavoro ibrido dove nella maggior parte dei casi ci si è trovati da una parte aziende che hanno applicato le regole e preteso un vero e proprio telelavoro con orari e regole che niente hanno a che fare con lo smart working e dall'altra i lavoratori che in stato confusionale si sono trovati a lavorare senza orari da casa con strumenti propri in postazioni poco adatte.
In sintesi si è rivelata un'arma a doppio taglio sotto diversi aspetti, la maggior parte dei quali sono stati già individuati negli interventi dalle mie colleghe e dai miei colleghi.

Pari opportunità
Su un punto vorrei porre l'accento, perché non vorrei che passasse come una situazione normale. L'emergenza Covid ha sicuramente cambiato drasticamente la vita di tutti ma non ha variato i ruoli in famiglia, anzi, in moltissimi casi ha esasperato degli squilibri che erano già presenti. Come abbiamo già detto più volte, sulle donne si è concentrato un carico extra, hanno dovuto fare le mamme a tempo pieno a causa delle scuole chiuse, le lavoratrici senza pause e ovviamente le casalinghe. Tenendo presente che le donne impiegate part-time in Italia sono il 75%, è chiaro che nel bilancio familiare la persona più sacrificabile, ovviamente, potrebbe sentirsi proprio la donna, perché il suo apporto economico alla famiglia è molto più basso. Si rischia quindi che le donne si sentano sopra le proprie spalle la responsabilità della cura della famiglia, quindi dei figli, dei genitori, dei parenti anziani, rischiando di rinunciare al proprio lavoro, alla propria indipendenza economica, perdere così anche quelle piccole conquiste che nel mondo del lavoro femminile abbiamo ottenuto fino ad oggi.

Contratti Collettivi Nazionali
Quindi la mia richiesta, rivolta a noi che dobbiamo tutelare le lavoratrici, è mettere più sensibilità quando andiamo a trattare con le aziende per stipulare accordi e quando ci sediamo nei tavoli per rinnovare i contratti collettivi nazionali. Cerchiamo di tutelare le figure più deboli che altrimenti rischiano di sparire dal panorama lavorativo. Cerchiamo di uscire dagli schemi classici che la società ci impone. Cerchiamo di trasformare questa situazione di emergenza in una situazione di opportunità per ridurre quanto più possibile le distanze che oggi esistono per raggiungere le pari opportunità.

Smart working e welfare aziendale
Quindi sì al lavoro agile, normato come ben proposto dal documento che ci ha sottoposto la Bocchi e che abbiamo discusso oggi, ma teniamo presente che lo smart working, per essere una possibile scelta da parte delle donne è necessario che sia abbinato a degli strumenti di supporto forti come il welfare aziendale e quello pubblico che deve supportare tale scelta. ◆

inat agenzia speciale FL

LA SCELTA MIGLIORE PER VOI E PER LA VOSTRA FAMIGLIA

Polizza Infortuni

METTIAMO AL PRIMO POSTO LA SERENITÀ DEI TUOI CARI

WWW.INAT.IT con la NUOVA Home Insurance

Area Clienti **MyInat**

INFORTUNI *dipendente*	**INFORTUNI** *dipendente light*	**INFORTUNI** *familiare*	**INFORTUNI** *pensionato*

SEDE CENTRALE: Largo Carlo Salinari, 18 - 00142 Roma -Tel. 06.515741 - F.S. 970/65130 F.S. 970/65104
ASSISTENZA CLIENTI: Tel. 06.515741 selezione 1 - Fax 06.5137841

UN MOMENTO DI RIFLESSIONE

di Daniele ZENNARO *

Il convegno sullo smart working, organizzato da Uil e UilTrasporti segna un importante momento di riflessione su una modalità di lavoro – lo smart working – cui il nostro Paese è stato costretto ad adattarsi in seguito all'emergenza coronavirus e alle conseguenti limitazioni sugli spostamenti.

Smart working e telelavoro

È stata una misura obbligata, all'insegna dell'urgenza e del fai da te. In sostanza però si è trattato – come giustamente definito nell'Accordo Quadro Europeo del 2002 – di "telelavoro": cioè di una forma di organizzazione e svolgimento del lavoro in cui l'attività lavorativa viene regolarmente svolta al di fuori dei locali dell'impresa".
Il termine Smart – "intelligente", in inglese – presuppone invece una diversa organizzazione del lavoro, la necessità di riconoscere nuovi diritti (come quello alla "disconnessione" eccetera).
Credo che sia a livello confederale che di singole categorie sarà urgente arrivare ad una cornice regolatoria ampia e dettagliata da inserire nei vari contratti collettivi nazionali.

I dati del Veneto

Ma approfitto per evidenziare alcune delle peculiarità che sono emerse in Veneto. La prima delle quali riguarda la differenza di ricorso al lavoro agile tra pubblico e privato. In linea con il resto d'Italia, nelle pubbliche amministrazioni del Veneto, durante i mesi del lockdown, il 73% del personale ha lavorato da remoto.
La Regione ha sfruttato il momento per lanciare, attraverso l'assessorato al Lavoro – un bando che stanzia 2 milioni di euro del programma operativo FSE per promuovere la riorganizzazione dei processi lavorativi nella PA, rafforzare la cultura digitale dei lavoratori, ridisegnare gli spazi fisici, incrementare le diverse competenze e, soprattutto, potenziare la dotazione strumentale a supporto.
Molto più basso invece il numero di aziende private che hanno fatto ricorso allo smart working. Secondo uno studio del sistema statistico regionale, la tipologia di misure di gestione del personale cui le imprese hanno fatto maggior ricorso è quella della Cassa integrazione guadagni (Cig) o di strumenti analoghi come il Fondo integrazione salariale (Fis), che ha riguardato il 60,1% delle imprese venete.
Altre misure di gestione del personale adottate dalle imprese venete consistono nell'obbligo delle ferie per i dipendenti o altre misure temporanee per la riduzione dei costi (46,4%); la riduzione delle ore o dei turni di lavoro (29,3%).
Si ferma solo al 22% l'introduzione o l'estensione dello smart working. ►►►

Problema di genere

Si pone – ed è stato ricordato nel convegno – anche un problema di genere. Le donne, insieme ai giovani, sono state le categorie più penalizzate da questa crisi.

Dei 125.015 lavoratori per i quali le aziende venete hanno presentato domanda di cassa integrazione in deroga per la crisi Covid, il 60 % sono donne (74.731). Così pure la stipula di contratti part-time: dei 414 mila attivi lo scorso anno per l'82 % è al femminile.

Il ricorso allo smart working, sperimentato in maniera massiccia nei tre mesi di sospensione delle attività per Covid, non deve diventare un limite per le mamme lavoratrici, che rischiano di trovarsi in una condizione di isolamento e di difficile conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il sindacato deve impegnarsi perché il lavoro agile non rappresenti una regressione nell'affermazione della parità di genere, ma una opportunità per cambiare l'organizzazione del lavoro e lavorare per obiettivi, con pieno riconoscimento della professionalità e delle competenze.

Il calo dei consumi

E dobbiamo anche guardare il rovescio della medaglia. È possibile ipotizzare che lo smart working abbia determinato una caduta dei consumi, derivante proprio da una prolungata permanenza tra le mura domestiche e da una ridotta mobilità cittadina, anche dopo la fine del lockdown. Colazioni, pranzi veloci, consumi nell'abbigliamento, nella profumeria, nei carburanti, idem gli spostamenti e il trasporto pubblico. Questi sono solo alcuni degli elementi che hanno registrato una contrazione. Il che può tradursi in mancate entrate per lo Stato e per le aziende e può avere un impatto negativo sull'intero sistema economico.

C'è molto da fare. Pur augurandoci di non trovarci nuovamente in una situazione di lockdown o di emergenza, dobbiamo cogliere l'opportunità fornita da questa forzata sperimentazione per progettare un futuro lavorativo che contemperi una organizzazione diversa, una migliore conciliazione tra lavoro e famiglia, un mantenimento dei diritti e dei salari dei lavoratori. ◆

**Segretario Generale Uiltrasporti Veneto*

UILTRASPORTI ACADEMY

LA NUOVA PIATTAFORMA E-LEARNING PER LA FORMAZIONE SINDACALE NELL'AMBITO DELLA PREVIDENZA DI BASE E COMPLEMENTARE

La nostra iniziativa per ora rivolta a 1.500 quadri sindacali, crescerà affinché sia sempre più materia comune la previdenza di base e quella complementare, in diretta connessione con le norme che disciplinano il mondo del lavoro.

La Uiltrasporti per rafforzare ed approfondire la cultura finanziaria previdenziale dei propri quadri sindacali ha lanciato una piattaforma e-learning dedicata alla formazione online in materia sindacale, sulla previdenza di base e complementare.

I corsi di formazione vengono erogati attraverso la somministrazione delle lezioni in modalità audio-video.

Il progetto si prefigge l'obiettivo di sensibilizzare il mondo del lavoro ad una maggiore cultura finanziaria e previdenziale, così come già fatto da Governo, Covip, Banca d'Italia e Consob, che hanno messo al centro della loro iniziativa tale tematica.

Conoscere rende tutti più consapevoli e più forti!

Il frutto del mio benessere, un'assicurazione UniSalute

Quando si parla di salute è meglio essere chiari. Con i Piani Sanitari UniSalute hai maggiore comfort in caso di ricovero, visite tempestive e più opportunità nella scelta del medico o del dentista. Inoltre hai a disposizione una linea telefonica aperta 24 ore su 24 con un team di medici e psicologi. Affidati ad UniSalute, l'assicurazione che pensa a farti stare bene, sempre.

UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

www.unisalute.it
numero verde 800 114444

Unipol
GRUPPO

CONVENZIONE
UIL - UNIPOLSAI

CONVENZIONI • UNIPOLSAI
VALORI CONDIVISI

Il salto di qualità con UIL!

VANTAGGI E OFFERTE ESCLUSIVE DEDICATE AGLI ISCRITTI E AI LORO FAMILIARI

FAI SUBITO IL **SALTO DI QUALITÀ** CON LA CONVENZIONE **UIL - UNIPOLSAI!**

Proteggere le persone che ami, tutelare le cose per te importanti, **fare il salto di qualità** *e migliorare la tua vita?*

"Vogliamo essere ogni giorno accanto a te per offrirti esattamente questo!"

UIL e UnipolSai Assicurazioni hanno unito le loro forze e rinnovato la **Convenzione Nazionale** per rispondere ai tuoi mutevoli bisogni di tutela, ma anche per offrirti **servizi innovativi**, per arricchire e rendere speciale ogni tua scelta:

- **Soluzioni innovative**
- **Tariffe competitive**
- **Garanzie esclusive**
- **Servizi aggiuntivi gratuiti**

PER UN CONVENZIONATO I VANTAGGI NON FINISCONO MAI GRAZIE AI SERVIZI AGGIUNTIVI

NUMERO VERDE DEDICATO **800 050404** **gratuito attivo 24 ore su 24**
fornisce assistenza in caso di sinistro se scegli di installare Unibox.
Richiedi la scheda con tutte le informazioni.

CARD ASSISTENZA **UniSalute**
Servizi per la salute e la casa
per premiare chi ha più di una polizza in Convenzione.

Il servizio per te è gratuito, attivo 24 ore su 24, 365 giorni l'anno.

Richiedi la scheda con tutte le informazioni.

UnipolSai ASSICURAZIONI — Divisione Unipol

... e le offerte si moltiplicano sul sito **www.convenzioni.unipol.it/uil**
Visitalo regolarmente per scoprire tutti i dettagli e le novità dedicate!