

Segreteria Generale Aggiunta

Politiche del Mercato del Lavoro, Politiche del Settore
Industria, Formazione Professionale, Politiche
Contrattuali, della Contrattazione Decentrata e della
Bilateralità

NOTA SU LAVORO AGILE

L'intervento derogatorio in materia di lavoro agile (L.A.) è stato giustificato dallo stato di necessità e incertezza indotto dalla prima fase della pandemia. Ora dobbiamo guardare oltre l'emergenza, rendendo strutturale il L.A. nelle aziende, senza abbassare la guardia sui problemi legati all'andamento della curva epidemica. L'attuale normativa, basata sulla possibilità di intervenire unilateralmente da parte dei datori di lavoro, va superata.

La sperimentazione di massa effettuata in questi mesi consente una evoluzione del "lavoro da casa" verso il vero smart working. Modalità che deve cogliere tutte le opportunità dell'innovazione tecnologica e digitale proiettandole in una organizzazione del lavoro flessibile, ben regolata contrattualmente, capace di valorizzare autonomia, responsabilità e discrezionalità del lavoratore, consentendo di alternare il lavoro in presenza con quello svolto in altro luogo.

Implementare bene questa dimensione offre l'opportunità di coniugare sostenibilità sociale e ambientale, maggiore inclusione, innalzamento del benessere dei lavoratori, incremento della produttività. Perché ciò avvenga però non serve una nuova norma indifferenziata, né si deve stravolgere l'attuale Legge 81/17. Occorre piuttosto affermare la centralità del ruolo delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva.

Questa pratica organizzativa va declinata, e ritagliata sulle particolari esigenze e le specifiche competenze di ogni persona e di ogni comunità produttiva. La contrattazione nazionale, aziendale e territoriale deve essere lo strumento chiave per governarne i processi, tanto nel privato quanto nel pubblico impiego, dove va superata la logica di limiti e soglie percentuali imposti dalla legge.

Chiediamo quindi di valorizzare il libero e autonomo incontro negoziale e di revisione solo di alcuni punti della Legge 81/17, così che possa includere anche il telelavoro e tutto il lavoro a distanza. Riteniamo la norma sufficientemente flessibile e capace di integrare tutele minime importanti, a partire dal diritto alla disconnessione, che però vanno sviluppate e concretizzate nell'accordo individuale attraverso la contrattazione.

Qualora l'andamento dell'epidemia dovesse rendere indispensabile un nuovo intervento di emergenza la regolazione del lavoro agile dovrebbe essere gestita dai comitati aziendali e territoriali previsti dal Protocollo del 14 marzo 2020.

Per definire meglio obiettivi e reciproci affidamenti, riteniamo necessario pervenire a un Accordo Quadro trilaterale che coinvolga Governo, Organizzazioni sindacali e Rappresentanze datoriali su un percorso condiviso che guardi alla contrattazione collettiva come al motore generativo dello smart working, la via principale per la diffusione quantitativa e la regolazione qualitativa del L.A. nei luoghi di lavoro.

Il lavoro agile deve essere regolato avendo chiare potenzialità e criticità di questa modalità operativa:

- La affermazione del lavoro agile su larga scala richiede un processo di ammodernamento che coinvolge tecnologia, riallineamento delle infrastrutture digitali e materiali, sviluppo delle reti della conoscenza, cultura della partecipazione.
- Lo smart working agevola la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, ma va opportunamente regolato per evitare l'insorgere di problematiche nella dimensione familiare del lavoratore, per combattere forme di over-working e sovraccarico, in particolare femminile, per contrastare le nuove componenti di stress derivato dal lavoro a distanza, ecc.
- E' necessario, per la sua diffusione e qualificazione, rafforzare gli investimenti sia pubblici che privati, i sistemi di incentivazione fiscale a sostegno della innovazione tecnologica e organizzativa e alla contrattazione, ad esempio passando dai premi di risultato (quantità) ai premi di partecipazione (qualità del risultato).
- Gli spazi di co-working possono costituire uno degli elementi su cui realizzare un nuovo rapporto tra le persone (pubblico e privato , dipendenti e autonomi , ecc) perché sviluppino condivisione , reti relazionali , partecipazione anche con il territorio soprattutto in alcune aree del paese, ed offrono la possibilità alle persone di avere un luogo adeguato in cui svolgere la propria attività qualora non avessero a disposizione spazi idonei; queste nuove realtà vanno sostenute ed incentivate in particolare quando esse recuperano luoghi oggetto di ristrutturazione o riconversione di altre attività.
- Il lavoro agile, il co-working e, più in generale, le forme di lavoro a distanza, sono opportunità formidabili per incrementare la produttività sia nel lavoro privato che nel pubblico impiego, coniugandola con buona flessibilità e solidarietà. Occorre però orientare questo cambiamento su obiettivi socialmente rilevanti, innovando le Relazioni industriali e promuovendo la cultura di una nuova responsabilità del lavoro.

Temi di possibile intervento:

- Deve essere dato riconoscimento al ruolo della contrattazione collettiva, nazionale, territoriale e aziendale nella regolazione del L.A.
- L'accordo individuale deve essere riconfermato, basato sui contenuti previsti dalla contrattazione, e deve essere garantito il principio di adesione volontaria da parte del lavoratore e del datore.

- La garanzia dei trattamenti economici e di welfare (es. retribuzione indiretta, buoni pasto, accordi aziendali su welfare), tempi di lavoro e di riposo, luoghi di lavoro, disconnessione, il potere di controllo e disciplinare, vanno definiti dal libero incontro contrattuale.
- Dispositivi e strumentazione tecnologiche, connessioni e sistemi di sicurezza dei dati, devono essere a carico delle aziende e delle pubbliche amministrazioni, e non dei lavoratori. Va assicurato il diritto alla privacy: titolare della responsabilità deve essere parimenti l'azienda.
- Devono essere assicurati diritti individuali per la genitorialità, con la possibilità garantita di svolgere parte del proprio lavoro in modalità agile nel caso di figli di età inferiore ai 14 anni o di persone con handicap grave nel nucleo familiare, per chi ha condizioni di disabilità richiamate dalla L. 3 marzo 2009 n. 18 e per le persone considerate fragili, in prospettiva in modo strutturale. Andrà altresì precisato che il lavoro agile è da considerarsi quale accomodamento ragionevole in linea con la normativa nazionale ed europea.
- Vanno assicurati i diritti individuali per la genitorialità e per le persone considerate fragili.
- Deve essere riconosciuto il diritto soggettivo alla formazione permanente e prevista una formazione specifica finalizzata alla digitalizzazione, alla organizzazione del lavoro, all'utilizzo responsabile degli strumenti, ai diritti e doveri del datore e del lavoratore, all'aggiornamento delle competenze.
- Bisogna fare un passo in avanti deciso sul tema della salute e sicurezza, che non può essere limitato alla sola informativa di cui la legge non chiarisce i contenuti. Principi e obblighi della disciplina derivante dal decreto legislativo 81/2008 devono essere pienamente applicati al lavoro a distanza, con particolare riguardo alla valutazione dei rischi del lavoro agile (art.3 c. 10)
- I diritti sindacali (assemblee, permessi, votazioni, informazione, ecc.) devono essere in ogni caso riconosciuti, anche attraverso nuove modalità definite dalla contrattazione.

Resta infine la necessità di chiarire se e come si intenda procedere a livello istituzionale, vista anche la presenza del disegno di legge delega n. 1833, presentato al Senato a maggio, e relativo proprio alla disciplina in materia di lavoro agile.