SMART WORKING E TELELAVORO: PERCHÉ È IMPORTANTE DISTINGUERE

Nazionale, 27/06/2017

Il cosiddetto Lavoro agile o Smart Working è stato di recente disciplinato dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81<http://entilocali.leggiditalia.it/#id=10LX0000850946ART0,__m=document> , che si applica anche nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Il Telelavoro è stato introdotto nella P.A. con la legge n.191 del 16 giugno 1998.

I due istituti vengono spesso confusi ed assimilati, sebbene siano profondamente diversi, con differenti ricadute sul benessere del lavoratore, spesso di segno opposto. Proviamo ad evidenziarne alcune caratteristiche distintive.

Il Telelavoro non è altro che l'erogazione della propria prestazione lavorativa dalla propria abitazione anziché dall'Ufficio. Nel corso degli anni è stato sperimentato ed istituito in molte Amministrazioni pubbliche.

Il lavoro agile si presenta, in sostanza, come una nuova forma di cottimo, dato che una parte del salario viene erogata in base a risultati misurabili.
Il fatto che il risultato atteso venga stabilito mediante un accordo tra le parti, non garantisce il

lavoratore: infatti il potere contrattuale del datore di lavoro non è comparabile a quello del singolo lavoratore, per cui spesso le condizioni concordate rispondono soprattutto alle esigenze aziendali, e non a quelle del lavoratore. Se i risultati concordati vengono tarati sul livello massimo della produttività, in assenza del limite della giornata lavorativa quale misura di tutela, potrà facilmente prodursi una incessante rincorsa del risultato, spesso al di sopra delle possibilità medie, e spesso al di fuori del normale orario giornaliero, come la stessa legge consente. Anche perché il lavoratore si fa carico di tutti i tempi di preparazione, dei tempi morti dovuti a eventuali lentezze degli strumenti, alla ricerca di informazioni necessarie, ai contatti con i referenti, in sostanza di tutto quel tempo che non è immediatamente produttivo, ma serve alla produzione.

Nel caso del Telelavoro questi tempi connessi alla produzione sono a carico del datore di lavoro, rientrano cioè nella giornata lavorativa, mentre nel caso del lavoro agile sono a carico del lavoratore.
L'applicazione del lavoro agile nelle imprese private ha provocato una massiccia erosione del tempo di vita a favore del tempo di lavoro. Non è un caso che in Francia sia stata da poco introdotta la legge per il diritto alla disconnessione, da parte dei lavoratori, dopo un certo orario (serale e nei giorni festivi).
La cancellazione della giornata lavorativa come misura e limite nella prestazione, può portare facilmente ad una dilatazione del tempo di lavoro, a spese del tempo da dedicare alla vita privata.
Nel settore privato il lavoro agile sta producendo aumenti di produttività fino al 25%, e risparmi fino al 30% , sugli spazi, sulle utenze elettriche e riscaldamento (interi settori lavorativi vengono messi in regime di lavoro agile, spesso non su base volontaria, ed i relativi spazi vengono riutilizzati per altre attività), risparmi sulla sicurezza, sui buoni pasto. Testimonianze di questi aumenti sono state portate anche al Forum P.A del maggio 2017, da parte di vari rappresentanti datoriali, come Vodafone, Wind, Samsung.

Sarebbe utile chiedersi da dove viene questa maggiore produttività - e quindi maggiore profitto- se non dall'aumento dei ritmi di lavoro e del tempo di lavoro, oltre che dai risparmi sulla logistica e sulla sicurezza.

Alla luce di quanto detto, vogliamo ricordare che, sebbene la legge istitutiva del Telelavoro nella P.A. risalga al 1998, e sebbene in tante Amministrazioni questo istituto sia stato attivato da anni, in Corte dei conti il Telelavoro non è stato mai introdotto, se si esclude un singolo caso, ascrivibile ad una sorta di liberalità del nostro datore di lavoro, mentre tutti i colleghi che avrebbero voluto usufruirne non ne hanno avuto la possibilità.
Sembra che ora qualcuno addirittura consideri superato il telelavoro -soppiantato dallo smart working - senza averlo nemmeno mai applicato. Noi riteniamo che non sia così.
Come abbiamo cercato di dimostrare il lavoro agile, anziché favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, potrebbe al contrario ridurre la possibilità di conciliazione, dato che permette una massiccia invasione del tempo di lavoro nei tempi di vita.

Siamo convinti che il Telelavoro risponda meglio alle esigenze di conciliazione dei lavoratori

e, soprattutto, mantenga intatte le tutele attuali, sia in merito al tempo di lavoro, sia alla sicurezza, e sia dal punto di vista economico

DIFFERENZE SMART WORKING-TELELAVORO

SMART WORKING

TELELAVORO

Caratteristiche generali

La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno (si può svolgere in qualsiasi luogo)

Il Telelavoratore ha una postazione fissa di lavoro generalmente nel proprio domicilio e adeguatamente messa a norma sotto il profilo della sicurezza.

Forma dell'Accordo

La modalità flessibile di esecuzione di lavoro subordinato viene stabilita mediante accordo scritto 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.

Nessun obbligo di forma scritta. Il lavoratore è a tutti gli effetti regolato dal proprio contratto di lavoro subordinato, e mantiene tutte le tutele previste, compresi i periodi di malattia

Orario

Può essere entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva’ (qui non si intende l’orario massimo prescelto nella propria articolazione dell’orario, ma si intende l’orario giornaliero massimo previsto per legge, abbondantemente oltre le 8 ore).

E’ quello della propria normale giornata lavorativa, secondo l’articolazione già prescelta

Durata

Durata a tempo determinato o indeterminato.

Recesso

Accordo è a tempo indeterminato: preavviso di recesso non inferiore a 30 gg.
(90 gg., se esercitato dal Datore di Lavoro, in caso di lavoratori disabili).

-Nessuna previsione specifica su durata e recesso;
-Accordo sul Telelavoro è sempre reversibile.

Misurazione dei risultati

Gli enti sono tenuti ad individuare obiettivi prestazionali specifici, misurabili, coerenti e compatibili con il contesto organizzativo, che permettano da un lato di responsabilizzare il personale rispetto alla missione istituzionale dell'amministrazione, dall'altro di valutare e valorizzare la prestazione lavorativa in termini di performance e di risultati effettivamente raggiunti

Anche nel Telelavoro i risultati sono misurabili, ma rimangono collegati al tempo di lavoro, cioè alla durata della giornata lavorativa.

Doveri del Datore di lavoro

Il Datore di Lavoro deve retribuire i lavoratori agili almeno come quei Lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all’interno dell’Azienda.

Il Datore di Lavoro deve:
1) Retribuire il Telelavoratore almeno come quei Lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all’interno dell’Azienda;
2) Assicurare al Telelavoratore un carico di lavoro equivalente ai Lavoratori Dipendenti "normali";
3) Adottare misure dirette a prevenire l’isolamento del telelavoratore;
4) Assicurare ai telelavoratori le medesime opportunità di accesso alla formazione e di carriera dei lavoratori dipendenti "normali";
5) Assicurare ai telelavoratori uguali criteri di valutazione di tali lavoratori dipendenti "normali";
6) Assicurare ai telelavoratori una formazione specifica, sui congegni telematici utilizzati e sul telelavoro.

Controllo a distanza
(Art. 4 legge 300/1970)

Il contratto di assunzione deve contenere norme mirate

Nessuna previsione specifica

Norme disciplinari

Il contratto di assunzione deve individuare gli illeciti disciplinari propri dello Smart Worker

Nessuna previsione specifica

Protezione dati

Sì applica il D.lgs. 196/2003 (Decreto Privacy)

Il Datore di Lavoro deve:
1) Adottare misure appropriate per proteggere i dati personali trattati dal telelavoratore;
2) Informare il telelavoratore sulle norme di legge e aziendali dedicate alla protezione dei dati;
3) Richiedere al Telelavoratore l'osservanza di queste misure.

Strumenti di lavoro

Il contratto di assunzione regola le modalità di utilizzo degli strumenti di lavoro.

il Datore di Lavoro è responsabile della fornitura, dell’installazione e della manutenzione degli strumenti di lavoro (a meno che il telelavoratore faccia uso di strumenti propri).

Sicurezza del Lavoro

Il Datore di Lavoro deve consegnare ogni anno al Lavoratore e al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, un'informativa sui rischi generali e i rischi specifici data la particolare modalità di esecuzione del lavoro agile.

Tutto ciò che riguarda la sicurezza è a carico del datore di lavoro, compresa l’assicurazione. Ai sensi della normativa vigente è responsabilità del datore di lavoro non solo l’informazione sui rischi connessi all’attività lavorativa, ma anche provvedere a tutti gli adempimenti relativi alla tutela della salute, alla sicurezza e alla prevenzione.
– il Datore di Lavoro, le Rappresentanze dei Lavoratori, le Autorità competenti possono ispezionare il luogo in cui viene svolto il telelavoro.

Malattie e Infortuni sul Lavoro

Nella legge n.81 / 2017 non è chiaro se il trattamento della malattia sia lo stesso del contratto di lavoro subordinato. Spetta la tutela contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), ovunque il Lavoratore Agile presti, da contratto, la propria opera.

Resta inalterata la disciplina della malattia, della maternità e paternità, e dei permessi giornalieri previsti dalla normativa contrattuale e da specifiche disposizioni di legge. Spetta la tutela contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), al Telelavoratore, di norma, nella postazione fissa.

USB Corte dei conti