

# Smartworking



## Cos'è? Che differenza c'è con il Telelavoro?

Il 28 gennaio il governo ha approvato il disegno di legge sul lavoro agile, il cosiddetto smartworking, cioè la forma di lavoro in cui parte della prestazione è svolta al di fuori dei locali dell'azienda.

La domanda che ci facciamo è se avessimo davvero bisogno di una legge sullo smartworking, visto che dal 2004 esiste un accordo interconfederale Cgil Cisl Uil e Confindustria che regola il telelavoro, che recepisce le linee guida dell'accordo quadro europeo del 16 luglio 2002 e cui hanno fatto seguito vari contratti aziendali.

A cosa serve allora il nuovo decreto? **Quale è la differenza tra telelavoro e smartworking?**

Anche nel **telelavoro** parte della prestazione viene svolta in un luogo diverso dai locali dell'azienda, perlopiù il **domicilio del lavoratore** o comunque un locale adibito ad hoc.

Lo smartworking prevederebbe invece la possibilità di lavorare al di fuori dell'azienda ma **senza un luogo definito**. Ovunque: al bar, in biblioteca, al parco. Accattivante, ma rischioso!

Se non esiste una sede di lavoro - che sia l'ufficio piuttosto che il domicilio del lavoratore - l'intera prestazione di lavoro finisce per essere deregolamentata e al di là di alcuni principi enunciati genericamente dal decreto, si pongono i seguenti problemi:

- come si stabilisce esattamente l'orario di lavoro, la reperibilità, eventuali straordinari?
- è tutelata la volontarietà del lavoratore? Il disegno di legge non ne parla;
- chi garantisce il rispetto delle condizioni di lavoro e di sicurezza o eventuali ispezioni?
- come si assicura praticamente il lavoratore contro eventuali infortuni?
- tramite accordo individuale lo smartworking disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore. Ovviamente vale quanto previsto dal jobs act sul controllo a distanza;
- si fornisce la possibilità, nell'accordo individuale tra azienda e lavoratore, di inserire eventuali comportamenti disciplinarmente rilevanti ulteriori a quelli previsti dal Ccnl;
- il decreto non dice niente sul diritto alla formazione, alla comunicazione e a pari possibilità di carriera;
- cosa ne è, infine, dei diritti sindacali, come per esempio il diritto ad accedere alle informazioni, a partecipare alle assemblee e alla vita collettiva dell'azienda? Anche su questo il decreto tace.

Tutti questi elementi sono invece regolati nel telelavoro, sia dall'accordo quadro che dalla contrattazione aziendale. Nel decreto sullo smartworking sono del tutto assenti o soltanto enunciati ma in modo vago e aleatorio.

Soprattutto, il **decreto sullo smartworking non prevede in nessun modo che i costi di fornitura, installazione, manutenzione e eventuale danneggiamento degli strumenti siano a carico dell'azienda** come invece è regolarmente previsto nel telelavoro. Quindi sono interamente a carico del lavoratore. Un bel risparmio per le aziende!

Allora, c'era bisogno dello smartworking? No, assolutamente. **La possibilità di lavorare da casa è già prevista dal telelavoro**, con i pro e i contro che essa comporta (conciliazione dei tempi di vita e risparmio di tempo e traffico da un lato, ma rischio di isolamento dall'altro). La necessità di inventare lo smartworking è tutta e soltanto delle aziende che vogliono liberarsi da quelli che considerano lacci e laccioli del telelavoro e bypassare gli accordi collettivi esistenti in materia nelle aziende, sostituendoli con accordi individuali di smartworking.

Al governo serve invece come cavallo di Troia per destrutturare da dentro quel che resta dei diritti legati alla condizione di lavoro.