



Report Seminario Fiom – Roma 26 febbraio 2016

“DAL TELELAVORO ALLO SMART WORKING: COSA CAMBIA CON LA NUOVA LEGGE DELEGA, COSA FARE PER TUTELARE CHI LAVORA DA REMOTO”

Il 26 febbraio si è svolto un seminario sul lavoro da remoto per cominciare ad analizzare il disegno di legge, che deve concludere il suo iter al Senato, sul lavoro agile. Il seminario ha visto come relatori, oltre alla segreteria nazionale della Fiom, l'ufficio studi e l'ufficio salute ambiente e sicurezza della Fiom nazionale. Era presente la Cgil nazionale ed anche rappresentanti di Agenquadri e dell'Slc Cgil.

Nella relazione è stato evidenziato che questa discussione sul lavoro da remoto è la prima nella nostra categoria e che non si esaurirà in un'unica giornata; sono stati messi a confronto i testi dell'accordo confederale sul telelavoro che risale al 2004 e il testo del disegno di legge; sono stati inoltre forniti dei dati relativi alla contrattazione aziendale del telelavoro avvenuta dal 2004 in poi, facendo spesso riferimento all'accordo IBM che risale addirittura al 2003 (in allegato). Dalla disamina si evince che il lavoro agile è una modalità di lavoro più deregolamentata e, di conseguenza, più leggera anche di diritti e tutele.

La principale differenza rispetto al telelavoro è che non c'è bisogno di una sede fissa dove svolgere il lavoro da remoto, che può essere svolto ovunque. Rispetto al telelavoro il disegno di legge sul lavoro agile è sicuramente più vantaggioso per le imprese.

Gli elementi più negativi sono:

- L'accordo è tra azienda e singolo lavoratore.
- Scompare il concetto di volontarietà per il lavoratore.
- L'accordo individuale 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, di inserire eventuali comportamenti disciplinarmente rilevanti ulteriori a quelli previsti dal Ccnl.
- Rispetto al rischio infortuni non è chiaro come l'Inail potrà coprire infortuni avvenuti, potenzialmente, nei luoghi più disparati.

Altri rischi correlati al lavoro da remoto:

- Può essere utilizzato per aumentare l'orario effettivo di lavoro, o, addirittura, per far saltare completamente il concetto di orario di lavoro. Sia Sacconi che Poletti hanno fatto dichiarazioni pericolose "Dovremmo immaginare contratti che non abbiano come unico riferimento l'ora di lavoro, ma misurare l'apporto dell'opera. L'ora di lavoro è un attrezzo vecchio".
- Viene utilizzato per la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro. Ovviamente le uniche a dover conciliare sembrano essere le lavoratrici. In Ibm sono, in percentuale, le maggiori utilizzatrici.
- Può essere utilizzato per lavoratori con qualsiasi livello di inquadramento, anche i più bassi. Si rischia di tornare al lavoro a domicilio.

Nelle relazioni introduttive si è anche parlato della trattativa sul CCNL, che vede Federmeccanica disponibile ad introdurre lo smart working nel CCNL. In nessuna piattaforma si parlava di smart working.

La discussione è stata molto vivace e sono intervenuti circa 20 delegate e delegati RSU. Pur concordando sull'analisi in molti interventi i delegati hanno evidenziato il gradimento dei lavoratori nei confronti del lavoro da remoto e la necessità di trovare linee guida per la contrattazione. Tutti hanno confessato che prima di partecipare al seminario ignoravano i contenuti del disegno di legge e avevano un'idea poco chiara del significato di smart working. Altri ne hanno evidenziato i rischi e ritengono che sia impossibile contrattare il lavoro agile. Per loro sarebbe un errore seguire le imprese sul loro stesso terreno.

La Cgil nazionale nel suo intervento ha dimostrato apprezzamento per l'iniziativa condividendo alcuni giudizi sulla legge in discussione: seguirà l'iter al Senato e proporrà di modificare il testo.

Per quanto ci riguarda la discussione non si chiude, aspettiamo di vedere la conclusione dell'iter della legge al Senato e poi formuleremo delle proposte su come affrontare questo tema così delicato per la vita delle persone.

La Fiom ritiene comunque che per aumentare la qualità della vita la partita in gioco sia quella della difesa dell'orario di lavoro. Va contrastato l'aumento dell'orario e, anzi, va ripresa una battaglia per la sua riduzione. Lavorare da casa per finire con il lavorare più ore non è aumentare la qualità della vita: è diluire il tempo di riposo in un infinito tempo di lavoro.

Inoltre tutto va ricondotto ad una battaglia generale per i diritti. Lavoro da remoto vuol dire anche controllo a distanza. Per questo dobbiamo continuare a svolgere le assemblee sulla carta dei diritti universali e prepararci a raccogliere le firme per la legge d'iniziativa popolare e per i referendum che ci serviranno a contrastare il jobs act.

Allo stesso modo dobbiamo riconquistare un CCNL che torni a distribuire salario e che recuperi diritti, come la contrattazione degli orari.

Fiom nazionale