



Torino, 8 marzo 2016

COMUNICATO SMART WORKING

Durante l'incontro del 2 marzo, oltre ai temi relativi ai trasferimenti coatti operati in ambito Frodi ed agli esuberanti, è stato anche trattato il tema, più che mai attuale, relativo allo **SMART WORKING**.

Poiché ci pare che il tema in esame desti notevole entusiasmo tra i colleghi e che sia una novità del mondo del lavoro moderno, riteniamo opportuno, almeno per ora, darne una sintesi oggettiva e qualche consiglio, ma lasciare a tempo debito, l'espressione del parere in merito, a titolo di RSU e di RLS.

L'azienda ha sintetizzato anche verbalmente le slides che Vi sono già state inviate. Prendiamo spunto ai temi trattati per indicare quanto segue:

Al momento siamo alla "fase 2", successiva ad una prima fase di sperimentazione di una singola giornata di lavoro da casa oppure da una sede satellite. L'azienda ha avviato, quindi, una nuova sperimentazione più lunga che si collocherà da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 6, a seconda del settore coinvolto nella sperimentazione (pilot)

Su 5 città, Roma, Milano, Torino, Bologna, Palermo, sono state attivate le sperimentazioni e predisposte alcune "sedi satelliti"

All'inizio del prossimo anno sarà ampliata la sperimentazione su altri capoluoghi di provincia/regione non interessati in questa prima fase tra cui Ancona, Venezia, ecc

Per aderire alla sperimentazione occorre obbligatoriamente essere in possesso di un pc portatile aziendale, uno smartphone dotato di sim aziendale e configurato con l'APN intelecomitalia. Inoltre, per partecipare da casa occorre compilare un'autocertificazione con la quale si certifica la conformità, presso la propria abitazione degli impianti elettrici, delle dotazioni di ufficio (scrivania e sedia) e di connessione 3G/4G

La NON conformità di una o più parti NON permetterà di partecipare alla sperimentazione da casa.

In merito agli orari di lavoro in SW:

- Sede aziendale remota: 7.38 ore da collocare tra le 8.00 e le 18.00, con intervallo da 30 a 60 minuti
- Domicilio: 7.38 ore da collocare tra le 8.00 alle 20.00, con intervallo da 30 a 180 minuti. Non sono ammessi: lavoro straordinario, festivo e notturno.
- L'intervallo dovrà, comunque, essere collocato nella normale fascia di refezione e non potrà essere "spezzettato" in più pause.

Per effettuare la giornata di SW è necessario informare il responsabile in merito all'intenzione, indicando la data (mercoledì o giovedì) ed il luogo interessato, entro il lunedì mattina precedente; il responsabile avrà tempo fino al lunedì sera per NON autorizzare la giornata in caso di necessità di servizio; per lo SW presso le sedi satelliti occorre prenotare la postazione, sull'apposito tool intranet. Il giorno successivo, inoltre, il lavoratore dovrà consuntivare la giornata sul sistema ESS tramite apposita voce "servizio per SW".

Per tutto quello che riguarda ferie, permessi, malattia sono valide le stesse regole stabilite per coloro che lavorano presso gli stabili aziendali, pertanto, si dovrà fare riferimento alle apposite normative.

In materia di infortuni sono, ad oggi, in corso, approfondimenti presso l'azienda, che Vi saranno comunicati.

L'azienda valuterà quali settori e Funzioni Staff potranno utilizzare lo SW ed anche quali processi operativi.

Le domande poste dalle RSU scriventi sono state relative a:

Ampliamento sedi satelliti aziendali (in particolare Ivrea, Asti ed almeno una sede per Torino Nord);

PC portatili ad oggi non distribuiti presso tutti i colleghi che valterebbero di aderire allo SW. In particolare, è stata richiesta priorità per i colleghi che abitano in località disagiate e che percorrono, giornalmente, molti km per raggiungere la sede aziendale per svolgere la loro attività;

Sollecito VPN per coloro che ne hanno fatta richiesta, ma che ad oggi non ne sono in possesso. Vale lo stesso discorso di cui al punto precedente.

In merito alle sedi satelliti l'azienda ha annotato quanto indicato. Per quanto attiene la distribuzione dei PC portatili, l'azienda ha indicato che sicuramente già durante la sperimentazione sarà dato maggior impulso alla loro distribuzione tra i colleghi. Da parte ns insistiamo sulla priorità ai colleghi che vivono situazioni di disagio che devono essere confortati in merito alle tempistiche. Sarebbe opportuno che la Funzione PV di competenza, tramite i Responsabili, si facesse carico di queste situazioni onde poter dotare questi lavoratori di Laptop, non appena possibile. In merito alla VPN l'azienda ha segnalato che è possibile essere Smart, anche senza la VPN, ma semplicemente effettuando il collegamento tramite lo smartphone di servizio.

Come già anticipato, essendo lo SW un tema assai nuovo, anche lato sindacale sarà opportuno approfondire temi e problematiche, a titolo di RSU e di RLS. In particolare, ora come ora, ci saranno anche alcune RSU SMART, tra le scriventi, che insieme ai colleghi sperimenteranno questo nuovo strumento e che raccoglieranno dubbi e domande.

Inoltre, approfittiamo per domandare all'azienda ulteriori evidenze:

1. Se il lavoratore si fa male durante lo SW presso la propria abitazione, l'azienda è tenuta a fare la denuncia all'Inail come per un normale infortunio professionale?
2. Cosa deve fare il lavoratore in SW presso la propria abitazione, se si fa male?
3. Come determina l'azienda il "dominio di rischio" per lo SW presso l'abitazione?
4. Approfondimenti sugli infortuni per i quali siamo, ad oggi, in attesa.

Soprattutto ed anche in materia di RLS, ci attendiamo di essere convocati in merito al DVR (documento di valutazione del rischio) che sicuramente dovrà essere aggiornato in materia, nonché sullo stress lavoro correlato connesso anche al possibile “diritto alla disconnessione” che spetta al lavoratore “Smart”.

Ci teniamo anche a ribadire alcuni concetti importanti, tratti da alcune pubblicazioni che paiono avere minor importanza ma che, invece, ns modesto parere, sono da considerare:

“Lo smart working è un approccio all'organizzazione del lavoro orientato a generare maggiore efficienza ed efficacia nel raggiungimento dei risultati lavorativi attraverso una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, parallelamente all'ottimizzazione degli strumenti e degli ambienti di lavoro per i lavoratori. Uguali livelli di protezione riguardano le coperture assicurative e gli aspetti legati alla sicurezza e alla privacy. Come previsto dal DDL licenziato dal Governo il datore di lavoro dovrà adottare misure di protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore e questi dovrà conservare l'integrità degli strumenti tecnologici messi a disposizione. Secondo la proposta Sacconi sarà determinante il **ruolo dei medici del lavoro** a cui andrebbe affidata la funzione di certificazione delle modalità idonee. Così come si ipotizzano visite periodiche. Si passerebbe cioè dal sistema degli adempimenti formali a buone pratiche sostanziali che tengono conto delle tecniche più evolute. Il diritto alla sicurezza include poi anche un altro importante diritto, quello alla disconnessione. Secondo la proposta Sacconi è necessario che le parti definiscano delle fasce orarie di disconnessione, altrimenti il rischio è che il lavoratore diventi “schiavo” della connessione permanente. Diverse grandi aziende tedesche e francesi hanno già raggiunto accordi per evitare il fenomeno dell'always on - Volkswagen, Bmw, Henkel, Axa France, Orange - e in Francia si sta discutendo di inserire il **diritto alla disconnessione** nell'ordinamento. Il tema è tanto attuale quanto delicato, non può essere lasciato alla improvvisazione. Per molte aziende lo smart working può rappresentare un modo di tagliare costi. Ad esempio quelli legati alle sedi aziendali e di conseguenza ai costi di gestione delle stesse – si pensi ai risparmi legati ad esempio alle spese energetiche connesse all'illuminazione dei locali, alla climatizzazione estiva ed invernale, alla gestione delle mense aziendali, alla pulizia.”

Ribadiamo, quindi, che lo strumento in questione è da consapevolizzare in un certo modo, in quanto alla base dello stesso c'è anche l'idea che, a tendere, il lavoratore “Smart” dovrà essere più produttivo ed obbiettivizzato, pertanto, le possibili ricadute di queste evidenze oggi, non possono certo essere chiare e certe, tenuto anche conto che è in corso un percorso legislativo ad hoc.

Ci teniamo a ricordare che lo strumento non è semplicemente la traduzione del beneficio di svolgere il proprio lavoro presso la personale abitazione o nelle immediate vicinanze della stessa e che, pertanto, deve essere vissuto con consapevolezza della complessità, del cambiamento ed anche delle possibili ricadute che lo stesso potrà presentare.

RSU STAFF NORD SNATER ed RSU STAFF NORD SLC CGIL di Torino
(RSU STAFF NORD SNATER: Fava Fabiola
RSU STAFF NORD SLC CGIL di Torino: Berola, Ferrero, Grimaldi, Salomone, Stefanelli)