

Smart Working, firmato l'accordo nel privato: molto fumo e "l'arrosto" è per le bocche di lor signori!

Si tratta di una serie di indicazioni generiche che lasciano libertà alle aziende scaricando i costi sui lavoratori, mancano vere tutele, rimborsi spese e buono pasto.

Il 7 dicembre, ministero del lavoro, confindustria, altre associazioni datoriali, cgil cisl uil ugl confsal cisal usb hanno firmato il protocollo per il lavoro agile nel settore privato, dopo quello per il settore pubblico.

Il protocollo indica le linee di indirizzo per la contrattazione nazionale/aziendale.

L'adesione è su base volontaria del lavoratore, come sempre stato, a parte il periodo emergenziale della pandemia.

In presenza di giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere dall'accordo senza preavviso.

Orari di lavoro: in generale non è previsto un orario fisso. Ma al contempo può essere articolato in fasce orarie (?!), quindi libertà di prestazione "a la carte", pro azienda ovviamente. Assai probabile che le aziende continueranno a comportarsi come fatto finora: inserendo negli accordi orari fissi da rispettare.

Deve essere garantita una fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga prestazione.

Non è consentito lo straordinario, ma può essere previsto da accordi nazionali o aziendali.

Permessi/Ferie/Assenze: Il lavoratore può chiedere i permessi previsti dai contratti o dalle leggi (davvero c'era bisogno di esplicitarlo???) e "Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa."

Mancava "sticazzi (come siamo bravi)" forse era doveroso inserirlo....ma come è possibile avere esplicitato una cosa del genere ?

Significa forse che finora o quando non saremo di lavoro agile non abbiamo e non avremo questi diritti ??

Se poi la volontà è quella di tutelare i lavoratori ricattati e pressati illegittimamente da "padroni" senza scrupoli, questa dicitura è inutile (visto che conferma l'ovvio), avrebbero dovuto casomai inserire che l'azienda commette un illecito a pretendere qualsiasi genere di prestazione quando il lavoratore non è in servizio... altro che quest'acqua fresca.

Luogo di lavoro: Il lavoratore è libero di individuare il luogo dove svolgere il lavoro agile purché dia garanzie di sicurezza e riservatezza.

Vedremo se saranno limitate queste libertà, alquanto fumose.

Infatti, la contrattazione può individuare luoghi non idonei al lavoro agile, ovvero negli accordi o regolamenti aziendali è probabile che saranno inseriti dei luoghi dove non è consentito lo smart working.

Strumenti e dotazioni di lavoro: "Di norma" l'azienda fornisce gli strumenti informatici e tecnologici necessari. Non si esclude però che il lavoratore possa usare mezzi propri.

Nel pubblico impiego l'incombenza ricade giustamente solo sul datore di lavoro, perché questi trattamenti diversi che - come al solito - cadranno sulla testa dei lavoratori meno tutelati o più deboli ?? (specie nelle piccole aziende) Se gli strumenti sono forniti dall'azienda, le spese di manutenzione sono a suo carico.....eh di grazia!

La formulazione "di Norma" lascia ampi spazi ai padroni, di non farsi carico dei computer, sedia, tavolo...

Salute/Sicurezza, Malattia/Infortunio: non si prevede niente di specifico, per la sicurezza sul lavoro, malattia e infortunio, diritti sindacali e pari opportunità, si fa solo riferimento alle leggi e ai contratti vigenti.

Rimane l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

"La prestazione...deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza" questo vincolo perentorio fa a cazzotti con la paventata libertà di scelta del luogo lasciata al lavoratore, ma non è stato certo inserito per errore: probabilmente con questa indicazione molti degli ambienti "casalinghi" sono fuori legge e visto che la messa a norma a volte richiederà investimenti nient'affatto marginali, per qualcuno o si dovrebbe negare il lavoro agile o si spingerà fittiziamente ad "autocertificare" il falso al lavoratore; sul quale ricadrà quindi la responsabilità relativa a malattie professionali e probabilmente anche molte tipologie di infortunio (se riconducibili ad ambienti/impianti non a norma)insomma, un vincolo importante se a tutela del lavoratore, ma visto che non prevede alcun obbligo al datore di lavoro, si tratta in realtà di un favore alle aziende !!!

Come se non bastasse:

Non c'è alcun paletto, reale e chiaro, su privacy o disconnessione;

Non vi è alcun diritto ai buoni pasto, non si prevedono contributi per i costi dell'energia elettrica, gas, acqua, servizi, per la messa a disposizione dei locali, e per la loro messa in sicurezza;

E' utile ricordare che l'accordo nel pubblico impiego prevede la copertura delle spese di luce e gas; in altri paesi (Germania, Portogallo, etc) le spese sono coperte in buona parte dallo stato o dalle imprese;

Un accordo praticamente inutile per i lavoratori.....

Dicembre 2021

FLMU-CUB Settore Telecomunicazioni