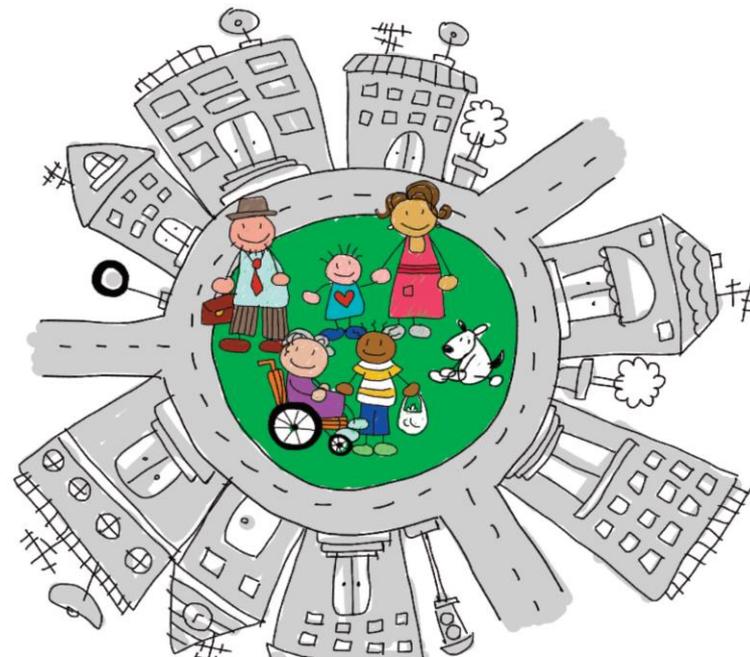


#smartworking e #lavoro agile, tra opportunità e rischi

Seminario GDP

13 Aprile 2016



Silvia Stefanovichj
CISL Nazionale

La legge di Stabilità per il 2016 e il lavoro agile

- Legge n.208/2015 (Stabilità per il 2016)

Art.1 Comma 204

“Al fine di favorire la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale *e l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato a tempo indeterminato*, e' istituito nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali **un fondo** con una dotazione finanziaria di 10 milioni di euro per l'anno 2016 e di 50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2017.”

Il **DDL 2223** collegato alla Legge di Stabilità ha disciplinato l'utilizzo del Fondo. Al Titolo II contiene la disciplina del “**Lavoro Agile**”.

Coordinato con **DDL 2229** “Adattamento negoziale delle modalità di lavoro agile nella quarta rivoluzione industriale” (Sacconi, d'Ascola, Marinello, Pagano).

Il parere della CISL (Audizione Senato 8 Marzo 2016)

- Esistono diversi **accordi di contrattazione collettiva** che disciplinano lo smartworking
- Ottica **win win**: vantaggi (potenziali) sia per l'aumento di produttività che per l'equilibrio famiglia/lavoro

MA

- L'introduzione va affidata prioritariamente alla **contrattazione collettiva** per modificare l'organizzazione del lavoro ex art.51 del D.lgs.81/2015 (contratti collettivi nazionali, territoriali – NB per **piccole imprese** - o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o loro rappresentanze aziendali)
- **Accordo individuale** solamente in assenza di contrattazione collettiva (come per le clausole elastiche nel part-time)
- Positivo obbligo di copertura **dell'assicurazione obbligatoria** anche per “in itinere”, ma “criteri di ragionevolezza”

Il parere della CISL (Audizione Senato 8 Marzo 2016)

- Necessari **incentivi finanziari** specifici, non solo indicatore per detassazione → Fondo per la conciliazione tra vita professionale e vita privata ex D.lgs.80/2015 ?
- **Non** deve essere circoscritta ai soli **lavori qualificati** e deve riguarda il solo lavoro **subordinato** – il lavoro autonomo è di per sé agile- (DDL 2229)
- Va migliorata la protezione in materia di **salute e sicurezza**:
 - * la fornitura ed uso delle attrezzature/strumenti di lavoro nonché degli eventuali d.p.i. (dispositivi di protezione individuale) va effettuata secondo le previsioni del Titolo III d.lgs. n. 81/2008;
 - * se la prestazione avviene mediante collegamento informatico e telematico, trovano applicazione le disposizioni del Titolo VII, d.lgs. n. 81/2008 (tutele per l'utilizzo dei videoterminali);
 - * va garantita la formazione del lavoratore alla sicurezza, in relazione ai rischi che la nuova modalità di lavoro comporta.

Il parere della CISL (Audizione Senato 8 Marzo 2016)

- Va esplicitato carattere **volontario**, con possibilità di **ripristino** (non recesso)
- Potere di controllo e sanzioni disciplinari secondo il criterio della **proporzionalità**
- Fondamentale: diritto specifico **all'apprendimento continuo e proattivo** per crescita dell'occupabilità
- Necessario **diritto alla disconnessione**

Già esistevano...

- (Il DDL Mosca)
- (il telelavoro, anche a domicilio)
- **L'Avviso Comune di Marzo 2011** tra Ministero del lavoro e tutte le parti sociali sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, con l'obiettivo primario di sostenere la crescita dell'occupazione femminile, che recitava: “condividono il **valore di una flessibilità *family-friendly*** come elemento organizzativo positivo e, conseguentemente, l'importanza della modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, così come la necessità di incentivare un maggiore e migliore utilizzo del **telelavoro e delle tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato e flessibile**”

Le sfide per il lavoro agile

- Aumento produttività
- Abbattimento di alcuni costi (ma altri..) e tempi per gli spostamenti
- Soddisfazione e motivazione dei dipendenti
- Diminuzione “assenteismo”
- Opportunità di ripensare orario e organizzazione del lavoro in ottica flessibile
- Conciliare i tempi di lavoro con quelli di vita e della famiglia

La **contrattazione collettiva** può disciplinare / disciplina:

nuovi modelli, lavoro per obiettivi (misura degli output),
articolazione presenza/sw, indennità, responsabilità condivisa, strutturazione spazi
fisici e dotazioni strumentali, formazione...

Accesso ai percorsi di carriera, comunicazione flessibile e di qualità per miglioramento
clima aziendale, distribuzione carichi di lavoro, diritto alla disconnessione...

Individuazione partecipata funzioni aziendali compatibili, priorità nell’accesso...

Grazie dell'attenzione!



s.stefanovichj@cisl.it

Web: <http://www.cisl.it/grandi-temi/sociale-e-sanita.html>

Twitter: @SStefanovichj

Twitter: @CislSociale