



Lockdown e strumenti di conciliazione: il telelavoro e lo smart working

Caratteristiche e differenze tra i due istituti

Francesca Barone

Il lockdown ha ridefinito il modo di lavorare di molti italiani, introducendo nel dibattito pubblico termini con cui fino a poco tempo fa non si aveva dimestichezza. Nell'ambito delle misure adottate dal Governo per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, il Presidente del Consiglio dei ministri ha emanato il Decreto 1° marzo 2020 per definire le modalità di accesso allo smart working, confermando con il DPCM del 26 aprile 2020 la raccomandazione al massimo utilizzo della modalità di lavoro agile per le attività che possano essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza.

Con queste norme lo smart working è stato adottato diffusamente come strumento di distanziamento sociale, ma non è nato a questo scopo e, soprattutto, non è solo questo. Nella legislazione nazionale ed europea telelavoro e smart working sono alcuni degli strumenti di conciliazione dei



tempi di vita e lavoro: in particolare la Direttiva Europea 2017/253 sul Work life balance, adottata lo scorso 4 aprile 2019, raccomandava agli Stati membri, all'art. 9, l'adozione della modalità di lavoro agile per i genitori con i figli di età inferiore agli otto anni.

Diversamente da oggi, le prime misure di conciliazione sono state formulate come misure di pari opportunità "unidirezionali" ovvero rivolte alle donne che entravano nel mercato del lavoro al fine di sostenere il loro doppio ruolo di madri e mogli da un lato, di lavoratrici dall'altro. Successiva-

mente queste i strumenti sono stati concepiti per consentire ad entrambi i genitori di vivere meglio il lavoro e le responsabilità familiari nelle varie fasi della vita, prevenendo ed evitando discriminazioni e processi di esclusione dal lavoro e dalle carriere. Un sistema complesso di istituti e politiche, che spaziano dalle pari opportunità agli orari di lavoro, dalle politiche per le famiglie a quelle di gestione dei tempi della città, senza dimenticare l'attenzione verso l'ambiente (una sola giornata a settimana di remote working può infatti far risparmiare in media 40 ore all'anno di spostamenti determinando una riduzione di emissioni pari a 135 kg di CO₂ all'anno).

Telelavoro e smart working sono dunque due di questi strumenti e non sono sinonimi: tra queste due tipologie di lavoro ci sono alcune differenze, o meglio, l'uno deriva direttamente dall'altro, sviluppandosi e diventando sempre più adottato dalle grandi aziende, per risparmiare sui costi e aumentare la produttività.

Per telelavoro, come dice la parola, si intende un lavoro che si svolge a distanza rispetto alla sede centrale: diffusi negli anni '70 grazie allo sviluppo delle tecnologie informatiche, i teleworkers lavorano per lo più da casa o in un luogo specifico decentrato. Con l'Accordo Quadro del 2004, il telelavoro deve seguire normative precise, come l'obbligo da parte del datore di eseguire ispezioni per assicurarsi regolarità nello svolgimento del lavoro, un adeguato isolamento dell'attività lavorativa da quella quotidiana e sicurezza, per il dipendente e per le apparecchiature tecnologiche utilizzate.

Lo smart working è regolamentato, invece, dalla legge n. 81 del 2017 e definisce una modalità di lavoro con rapporto subordinato senza che siano previsti vincoli a livello di orario e di spazio. Sostanzialmente, l'organizzazione del lavoro viene calibrata per fasi, cicli e obiettivi ed è stabilita con un accordo tra dipendente e azienda con uguale tratta-

mento economico rispetto agli "insiders" e obbligo di informazione su rischio infortuni e malattie professionali con copertura Inail. Ma ecco l'aspetto più evidente che segna il distacco con il telelavoro: non è più obbligatorio legarsi a un luogo fisico e l'orario è autodeterminato, l'importante è raggiungere l'obiettivo prefissato e il monte ore è gestito dallo smart worker.

La scelta del Governo fatta in fase emergenziale di raccomandare diffusamente lo smart working (non il telelavoro) alle aziende e di imporlo a tutta la pubblica amministrazione va pertanto interpretata e compresa in un'ottica di conciliazione.

Essa non è stata solo uno strumento di distanziamento sociale, ma uno strumento di conciliazione indispensabile quando le strutture a sostegno delle famiglie hanno forzatamente smesso di assolvere ai loro compiti (scuole, centri di riabilitazione etc) e la crisi sanitaria e psicologica ha creato uno stress inevitabile a carico di tutti i lavoratori.

Emergenza Covid-19, il ruolo del CUG a garanzia della tutela e del benessere del personale

Sin dall'inizio dell'emergenza Covid-19 il Comitato Unico di Garanzia si è attivato dando suggerimenti (27/02) e proponendo un lavoro che è stato poi fatto proprio dall'Amministrazione come progetto emergenziale di smart working (9/03).

Con l'inizio della Fase 2, attraverso apposita nota, il CUG ha inoltre segnalato all'Amministrazione l'esigenza di un puntuale e costante flusso informativo sulle modalità di progressiva ripresa delle attività in presenza, in particolare, in merito ai criteri sottostanti le scelte gestionali coinvolgenti il personale come ad esempio la "rotazione" per lo svolgi-

mento delle attività da rendere indifferibilmente in presenza.

La predisposizione dei programmi di rotazione deve tenere conto delle esigenze personali e di natura familiare, dei dipendenti (es. patologie personali, carichi di cura, problematiche di spostamento casa-lavoro, soprattutto quando queste implicano l'utilizzo di mezzi pubblici ...), scongiurando un neutralismo diffuso.

Il CUG ha inoltre segnalato la necessità di acquisire adeguate informative preventive anche in tema di sicurezza al fine di poter essere posto nelle condizioni, così come previsto, di esercitare la propria fun-

zione di verifica relativamente all'assenza di qualsiasi forma di violenza o discriminazione nella sicurezza sul lavoro (rischi correlati al genere, all'età, al disagio lavorativo).

Relativamente, poi, alla prestazione lavorativa resa in smart working (anche se sarebbe più corretto parlare di home-working), il Comitato ha ritenuto di dover segnalare la necessità di prevedere, a livello agenziale, un'adeguata disciplina a garanzia della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro che vada oltre la contingente situazione emergenziale, nonché del diritto alla disconnessione del dipendente dalle strumentazioni

tecnologiche di lavoro, in conformità a quanto previsto dall'art. 19 della legge 22 maggio 2017, n.81, al fine di limitare gli effetti negativi delle nuove tecnologie, le quali aumentano il rischio di una sempre maggiore permeabilità tra tempo di lavoro e tempo di vita.

In tale contesto di cambiamento il CUG non può che farsi parte attiva, attese le specifiche competenze, nell'ambito del confronto interno e porsi a garanzia della tutela che necessitano alcune categorie fragili e di quanti lavoratrici e lavoratori, in questo momento, stanno facendo i conti, in termini di benessere, con tutte le implicazioni di

una modalità di lavoro emergenziale nonché quale sensore di eventuali discriminazioni che potrebbero determinarsi a seguito di una disomogenea applicazione delle direttive in tema di applicazione dello smart working e di ricorso ad altri istituti contrattuali (ferie, permessi, l.104/1992, ecc.).

Infine, nell'ottica della promozione del benessere, in un momento in cui diverse sono le difficoltà da gestire con grande dispendio di energie soprattutto psichiche, il Comitato ha evidenziato la necessità di attivare al più presto la Consigliera di Fiducia, nominata con Deliberazione n. 210 del 9/04/2020.