



CONTRATTIAMO LO **SMART WORKING** LE NOSTRE PROPOSTE

SMART WORKING:

da strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro a ordinaria e innovativa modalità di organizzazione del lavoro. Per migliorare la qualità dei servizi per i cittadini e le condizioni di chi lavora.

Fino a prima dell'emergenza sanitaria le pubbliche amministrazioni hanno mostrato scarsa attenzione allo strumento di conciliazione. Con la pandemia si è utilizzato il lavoro da remoto come strumento di contenimento del rischio di contagio.

Siamo ancora in emergenza e va garantita la sicurezza dei lavoratori e dei cittadini. Va regolamentato il lavoro da casa per tutelare i lavoratori e assicurare i servizi alla collettività. Per farlo serve contrattare a livello centrale e periferico l'organizzazione del lavoro a distanza e i diritti di chi lo svolge. Garantendo a chi lavora da casa trattamenti giuridici ed economici non penalizzanti rispetto a chi lavora in presenza.

CONTRATTARE IL LAVORO DA CASA EMERGENZIALE DI OGGI PER REGOLAMENTARE LO SMART WORKING DI DOMANI.

Avendo consapevolezza che mentre il lavoro tradizionale in presenza si fonda ancora, prevalentemente, sullo scambio tempo per remunerazione; il lavoro agile, in tutte le sue forme (smart, home, co-working) richiede un cambio di paradigma da definire per sostituire il fattore tempo con altri elementi di apprezzabilità/efficacia della prestazione resa.



fpcgil.it



SMART WORKING

Le nostre proposte di regolamentazione e "a regime":

INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ/ Le attività e le fasi di lavorazione che possono essere svolte da remoto devono essere individuate attraverso gli strumenti della partecipazione sindacale e delle rappresentanze dei lavoratori, **sia a livello centrale sia a livello di posto di lavoro.**

PRIORITÀ/ Lavorare da remoto è anche un'opportunità per conciliare il lavoro con particolari condizioni individuali. Per questo la contrattazione dovrà individuare **criteri di priorità** nella attribuzione del lavoro da remoto: lavoratori "fragili", titolari di legge 104, lavoratrici in gravidanza.

Ulteriori criteri di priorità possono essere individuati a tutela della genitorialità o al fine di ridurre l'impatto ambientale degli spostamenti da/per i luoghi di lavoro.

DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE E CONTATTABILITÀ/ La contrattazione dovrà **garantire il diritto alla disconnessione** per il lavoratore e una organizzazione del lavoro in Smart Working che individui, dove necessario, le fasce orarie di contattabilità in virtù della tipologia di lavoro svolto.

BUONO PASTO/ Il lavoratore in Smart Working **non deve subire riduzioni del trattamento giuridico ed economico.** Va ricercata per via contrattuale una soluzione che determini le condizioni per garantire analogo trattamento ai lavoratori nelle giornate lavorate in presenza e in quelle da remoto.

ASSEGNAZIONE ATTIVITÀ, RENDICONTAZIONE E STRAORDINARIO/ La contrattazione dovrà individuare le modalità di misurazione delle prestazioni rese da remoto e della loro rendicontazione, definendo obiettivi chiari che tengano conto delle tipologie di attività e del complessivo "impegno di servizio" proporzionato alla durata massima dell'orario settimanale contrattuale di 36 ore.

Nella fase emergenziale, e in ogni caso in mancanza di obiettivi come sopra definiti, al lavoratore da remoto si applicano allo stesso modo dei lavoratori in presenza tutti gli istituti contrattuali, compreso il trattamento economico per prestazioni di lavoro straordinario quando si superano le fasce di contattabilità prestabilite.

PRESTAZIONE MISTA/ Va normata per via contrattuale la casistica relativa a giornate in cui si renda necessaria una prestazione "mista" (giornate lavorate parzialmente in ufficio e in parte in modalità agile) in modo da garantire al lavoratore il **pieno riconoscimento del lavoro svolto** e prevedere un adeguato preavviso nel caso in cui il datore di lavoro richieda la presenza in ufficio per parte della giornata prevista da remoto.

STRUMENTAZIONE/ Le amministrazioni dovranno progressivamente fornire ai lavoratori in Smart Working la necessaria dotazione informatica hardware e software. L'amministrazione dovrà garantire in ogni caso la sicurezza dei dati e la funzionalità della strumentazione. La contrattazione integrativa definisce a titolo di compensazione economica forfettaria una indennità per i lavoratori da remoto a fronte delle spese sostenute per connessioni, energia o per la messa a disposizione delle proprie attrezzature. Per tali necessità le amministrazioni utilizzano i risparmi derivanti dalla riduzione della spesa per buono pasto e per il lavoro straordinario.

INDENNITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DI LAVORO/ Il sistema indennitario previsto dal contratto deve essere adeguato per identificare in maniera puntuale le casistiche nelle quali al lavoratore in Smart Working debbano essere riconosciute le specifiche indennità per particolari posizioni di lavoro o l'indennità di reperibilità.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE/ I periodi di lavoro in Smart Working devono essere considerati utili a tutti gli effetti per tutti gli elementi della retribuzione nonché per la valutazione della performance organizzativa e individuale. A questo scopo dovranno essere adeguati i sistemi di misurazione e valutazione della performance attualmente in uso.

PROGRESSIONI ECONOMICHE/ I periodi in Smart Working sono utili a tutti gli effetti per la definizione delle graduatorie per le progressioni economiche orizzontali o per le eventuali progressioni verticali.

PERMESSI E CONGEDI/ Al personale che presta la propria attività in modalità agile sono assicurati gli stessi diritti, contrattuali e legislativi, del restante personale. La contrattazione collettiva definisce modalità applicative degli istituti normati dal Ccnl in ragione della flessibilità e della autodeterminazione organizzativa del lavoratore, sia in termini di non utilizzo dei "contatori" di permessi e congedi sia in termini di utilizzo degli stessi con modalità certificative condivise e nel rispetto degli artt. 4, 5 e 6 della legge n. 300/70.

DIRITTI SINDACALI/ Il personale che svolge la prestazione in modalità agile ha diritto a partecipare alle assemblee in orario di lavoro secondo quanto previsto dal vigente Ccnl. Per garantire tale diritto, nonché quello all'informazione su materie sindacali, le amministrazioni dovranno mettere a disposizione delle Rsu e delle organizzazioni sindacali i necessari supporti informatici, quali piattaforme per videoconferenze, indirizzi dedicati di posta elettronica e liste di distribuzione per comunicare con i lavoratori.

**FP CGIL È SEMPRE CON TE
ANCHE A CASA**

**FP
CGIL**

fpcgil.it