



SMART WORKING UNA PARTITA APERTA

Ritorniamo a chiedere all'amministrazione l'**avvio della contrattazione nazionale** per la **regolamentazione dello smart working**, che da strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro si è trasformato, con la pandemia, in misura di tutela della salute ed in *"una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa"*. (DM 19.10.2020)

Oggi, infatti, la medesima prestazione lavorativa può essere fornita anche da un luogo fisico diverso dalla tradizionale postazione in un ufficio e questa nuova modalità non può giustificare la riduzione di **diritti e tutele garantiti ai lavoratori da tutte le recenti norme di legge e dal CCNL**.

I temi li abbiamo più volte esplicitati verbalmente nel corso delle riunioni e per iscritto in diversi comunicati e ritorniamo a sintetizzarli nei seguenti punti:

- riconoscimento della pari dignità giuridica ed economica rispetto al lavoro reso in presenza fisica, principio di non discriminazione sancito dall'art. 20 delle legge n.81/2017), con conseguente **riconoscimento del buono pasto** (riconoscimento comprensivo, **a maggior ragione**, delle ipotesi di *smart-working* forzato, cioè non volontario in quanto legato alle chiusure delle diverse sedi, per l'obbligatoria sanificazione, oppure dovuto al rispetto della percentuale massima di presenze fisiche) e della possibilità di svolgere **attività di lavoro straordinario**;
- introduzione **dello smart-working frazionato**, ossia la possibilità, nella medesima giornata, di eseguire la prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali aziendali ed in parte all'esterno;
- **diritto alla disconnessione** dagli strumenti tecnologici di lavoro;
- individuazione delle **fasce di contattabilità**;
- garanzia dell'applicazione di **tutti gli istituti contrattuali**;
- previsione di un **rimborso forfettario per le spese sostenute dagli smart-workers** in termini di dotazioni informatiche e di connessione alla rete.

Mentre si attende un Tavolo nazionale in merito, sono **apprezzabili talune iniziative**, nell'ambito della propria autonomia gestionale, di qualche dirigente che prova a dare regole chiare e precise in merito al **diritto alla disconnessione**.

Non sono condivisibili altre iniziative che impongono alle lavoratrici madri, al termine del congedo obbligatorio di maternità, la presenza fisica in ufficio in questo momento in cui si è ritornato allo smart-working diffuso nell'Istituto, e la negazione dei riposi giornalieri delle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, situazione portata all'attenzione della DCRU per un intervento essendo una palese violazione della norma in atto.

Appare chiaro che in questa fase si stia evidenziando la capacità manageriale illuminata, ma anche quella poco o per niente illuminata.

Alla luce di ciò **ritorniamo a ribadire con forza un accordo che disciplini lo smart-working.**

Roma, 20 novembre 2020

FP CGIL Matteo Ariano Antonella Trevisani	CISL FP Paolo Scilinguo	CONFSAL/UNSA Francesco Viola
---	----------------------------	---------------------------------