

SMART WORKING

Durante queste settimane tante lavoratrici e lavoratori hanno continuato a lavorare, nel privato come nel pubblico, per garantire i servizi e le produzioni essenziali.

Molti di loro si sono ritrovati, da un giorno all'altro, a lavorare da casa: siamo passati in due settimane da mezzo milione a 8 milioni di lavoratori in lavoro agile.

In realtà il governo ha previsto da subito la possibilità di togliere qualsiasi forma di contratto individuale che regolasse le condizioni e gli orari di lavoro. Si tratta quindi più di un generico lavoro da remoto perché non sono ancora state definite le modalità di lavoro attraverso la contrattazione collettiva con le Organizzazioni sindacali, ad esempio gli orari di lavoro, il diritto alla disconnessione, la fornitura degli strumenti di lavoro, ...

Inoltre è inaccettabile considerare il lavoro agile come una forma di "conciliazione" tra lavoro produttivo e lavoro di cura, come viene esplicitato da più livelli istituzionali. Le famiglie, o meglio nella stragrande maggioranza le lavoratrici, hanno continuato infatti a farsi carico di un doppio lavoro - aggravato anche della chiusura dei nidi e delle scuole.

Le misure su questo tema riconfermate nel DL Rilancio vanno purtroppo nella stessa direzione, la Cgil ritiene invece che sia ora e tempo di contrattare le condizioni e gli orari del lavoro agile.

La Cgil nazionale e la Fondazione Di Vittorio, a partire da più di 6mila questionari raccolti tra lavoratrici e lavoratori italiani, ha prodotto la prima ricerca italiana sullo smart working a partire dal punto di vista del lavoro: <http://www.cgil.it/lavoro-cgil-smart-working-va-contrattato/>

Lavoro agile (art. 90, DL 34/20)

Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID 19, i genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14 hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile anche in assenza degli accordi individuali -a condizione che nel nucleo familiare non ci sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa o vi sia un genitore non lavoratore.

L'articolo esplicita che: devono essere rispettati gli obblighi informativi previsti dalla norma riferita al lavoro agile (artt. 18-23, L. 81/2017); tale modalità deve essere compatibile con le caratteristiche della prestazione; la prestazione lavorativa può essere svolta anche attraverso strumenti informatici del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Per tutto questo periodo di emergenza i datori di lavoro del settore privato sono tenuti a comunicare al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in via telematica, i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile attraverso la documentazione resa disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Gli obblighi di informativa sulla salute e sicurezza (art. 22, L. 81/2017) sono assolti in via telematica anche attraverso la documentazione disponibile sul sito dell'Inail.