

IL LAVORO AGILE, FLESSIBILE VALE A DIRE SMARTWORKING

di *Giuseppe Del Vecchio*, Segretario Nazionale UILCA UIL

Le modalità di lavoro definite (in alcuni casi) come **lavoro agile** o **smartworking** si confermano un tema di grande attualità (soprattutto in questa fase di emergenza legata al coronavirus) e di grande interesse sempre maggiore e occorre fare alcune considerazioni per la gestione della salute e sicurezza rivolte ai lavoratori che fruiscono di tale modalità di lavoro.

Il lavoro agile si distingue dal **telelavoro** per la flessibilità nella individuazione delle giornate da dedicare a questo tipo di svolgimento del lavoro e nella scelta del luogo ove prestare l'attività lavorativa, che non sempre coincide necessariamente con il domicilio del lavoratore.

L'Istituto dello Smartworking trova una prima disciplina legislativa solo nel 2017 con la Legge 81, norma che pone l'attenzione sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti che possono definire con un accordo individuale le modalità e l'utilizzo delle strumentazioni.

Ancora poco si è fatto nell'ambito della contrattazione collettiva per meglio definire le regole, al fine di evitare che tale strumento possa essere usato strumentalmente dalle aziende per ridurre il costo del lavoro.

La nuova modalità di **lavoro agile**, **lavoro flessibile** o **smartworking** ha evidenziato, da subito, alle rappresentanze sindacali, i rischi e le opportunità per il lavoratori.

L'azzeramento dei confini temporali (orari della prestazione lavorativa resa) e dei confini spaziali (i diversi luoghi di lavoro), la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, una diminuzione dei costi di trasporto e dei tempi di viaggio e dello stress per i lavoratori, una discreta economia dei costi di logistica e del lavoro in azienda unitamente ad un aumento della produttività è quanto evidenziato nei vari studi che

hanno analizzato questa modalità di prestazione lavorativa.

Non bisogna trascurare che le tecnologie mobili e i moderni sistemi di comunicazione pongono in essere nuovi rischi che devono essere attentamente valutati e che impongono alle organizzazioni Sindacali e ai RLS di governare il fenomeno anche con migliorie nella definizione degli accordi aziendali già sottoscritti o che sia andranno a sottoscrivere. In particolare, il **diritto alla disconnessione** è uno degli aspetti di grande rilevanza sul fronte della tutela della salute e sicurezza del lavoratore agile, in relazione alla gestione dell'orario di lavoro con esplicito riferimento a quanto disciplinato dall'art. 19, c.1 della Legge 81/2017.

Quanto hanno definito le OO.SS. con l'ultimo CCNL Abi, soprattutto guardando quanto è accaduto, è stato lungimirante rispetto al tema dello Smartworking, ma non bisogna trascurare il fatto che il settore bancario è legato molto alle pressioni commerciali, pertanto la materia va definita in modo dettagliato onde evitare rischi incontrollati, in particolare per i dipendenti.

Si può tranquillamente affermare che l'utilizzo dello smartworking è stato di fondamentale importanza per garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro durante la pandemia.

Dobbiamo domandarci però se questa esperienza soggettiva e sociale rischia di minare le tutele fondamentali del lavoro e soprattutto cosa succederà dopo la fase legata all'emergenza.

Inoltre, è necessario valutare attentamente come intervenire nella definizione della contrattazione collettiva rispetto alle nuove impostazioni imprenditoriali che si stanno già registrando.