



COMUNICATO STAMPA

UIL-UILCA FVG: SMART WORKING, SERVE EQUILIBRIO NON È UNICA OPZIONE PER CONCILIARE TEMPI VITA E LAVORO

SUSHMEL: POTENZIARE 'DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE', ALTRIMENTI LAVORO INVADE VITA FAMILIARE

“Lo smart working è uno strumento utile ed efficace di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, bisogna tuttavia porre attenzione ad alcune possibili criticità. L'ideale sarebbe **implementare a livello tecnico il 'diritto alla disconnessione'** previsto nei contratti, disconnettendo i sistemi aziendali dopo un certo orario **per evitare che il lavoro invada i tempi di vita personali**, che il lavoratore debba rispondere alle mail arrivate fuori orario, di sabato o di domenica. Bisogna porre attenzione anche ai carichi lavorativi che devono essere commisurati alle ore di lavoro ordinario (lo smart working esclude, lo ricordiamo, l'effettuazione di lavoro straordinario), mentre in alcuni casi il lavoratore si trova a dover effettuare più ore di quelle previste per fare fronte alle scadenze aziendali, con il rischio di andare verso un lavoro ad obiettivi che ignora gli orari e genera stress negli ambiti familiari”.

Lo evidenzia la **segretaria di UILCA del Friuli Venezia Giulia, Patrizia Sushmel**, ribadendo l'importanza di mantenere il giusto equilibrio tra il lavoro da casa e il lavoro in ufficio, valorizzando il valore sociale del lavoro, l'importanza del confronto, dello scambio e dell'interazione tra i colleghi che vengono meno attraverso il freddo schermo di un computer.

Va evidenziato, continua Sushmel, “che nei contratti collettivi nazionali del credito e delle assicurazioni ci sono delle indicazioni specifiche, come la volontarietà e il giusto bilanciamento, per la declinazione del lavoro agile nelle aziende ma che alcuni aspetti devono essere continuamente monitorati. Studi a livello europeo - spiega la segretaria Uilca-, dimostrano infatti che **l'utilizzo massivo di smart working può portare all'isolamento del lavoratore e a ricadute psico-fisiche significative**”.

E' una forma di lavoro **molto richiesta dai dipendenti**, ma da sola non può risolvere i problemi di conciliazione degli impegni familiari e di cura, evidenzia Sushmel. “**Ci sono altri strumenti** che vanno implementati e migliorati -**permessi L.104, congedi parentali, part-time, orari più flessibili**- così come Stato e Regioni non possono per esempio esimersi dall'investire nei **servizi per la prima infanzia**, negli **asili nido** ancora largamente insufficienti”.

È innegabile che il lavoro agile permette alle aziende dei risparmi economici, continua la sindacalista. “Grazie alla riduzione delle postazioni di lavoro che ora vengono condivise, generando ulteriore 'spersonalizzazione' e a cui si dovrà trovare rimedio, grazie alla vendita o affitto degli immobili di proprietà, grazie alla chiusura delle sedi in determinate giornate, le aziende risparmiano su riscaldamento, climatizzazione, elettricità, acqua, pulizie, mense, parcheggi, e altro. Molte di queste spese - osserva Sushmel - ricadono tuttavia su ogni singola lavoratrice e lavoratore che effettua smart working da casa (pensiamo per esempio alle spese di riscaldamento, climatizzazione, connessione internet, che prima non venivano sostenute) e si rende necessario prevedere un'indennità economica che copra effettivamente le spese sostenute, mentre le aziende tendono ad erogare somme non adeguate”, conclude la segretaria UILCA.

La stessa attività sindacale è più difficile con lo smart working, rileva il **segretario generale UIL del Friuli Venezia Giulia, Matteo Zorn**: “Si fanno assemblee virtuali più partecipate rispetto a quelle dal vivo, ma manca il faccia a faccia e quel passaparola d'ufficio che fa emergere i veri problemi. Inoltre sempre più frequentemente lo smart working viene concordato direttamente con l'azienda, bypassando le garanzie

sindacali”.

Zorn evidenzia come ci voglia un **equilibrio tra la socialità del lavoro ‘classico’ e la comodità del lavoro da casa**. Soprattutto andrebbero riconosciuti ai lavoratori **maggiori indennità e garanzie**, visti gli enormi risparmi che le aziende, passate massicciamente al lavoro da casa, stanno realizzando. Andrebbe infine cercata una **“flessibilità buona”** da estendere anche a settori che ora non godono dello smart working, ma che sono spesso soggetti a orari spezzati, cambi continui di orario, grandi straordinari. Tutto questo non può avvenire se non con **una contrattazione collettiva a livello aziendale**, conclude il segretario regionale UIL.

Trieste, 1 febbraio 2024