

il Resto del Carlino

Modena

«Lo smart working va regolarizzato» la contrattazione si è arenata e deve essere ripresa: ora c'è una jungla di accordi individuali»

449 words

30 March 2022

Il Resto del Carlino

RESCAR

C-MOD

7

Italian

Copyright 2022 MONRIF NET S.R.L. Tutti diritti riservati-Credits

«Nel comparto ceramico

«La contrattazione sullo smart working nel comparto si è arenata, occorre riprenderla». Lo segnala Letizia Giello, segretario nazionale Fesica-Confsal 'Settore ceramico' che rimarca quanto sia importante tornare a portare ai tavoli delle aziende ceramiche una discussione che, in un primo momento, sembrava dovesse andare a compimento entro il primo aprile, finché, nel nuovo decreto Covid, è stato ancora una volta prorogato al 30 giugno l'utilizzo generalizzato e semplificato del lavoro agile. Nel frattempo «la contrattazione si è arenata, subendo una forte battuta d'arresto, proprio mentre i direttori del personale cominciavano a comunicarci gli orientamenti aziendali». Una disciplina, secondo il sindacato, è necessaria nel momento in cui «lo smart working, quello semplificato dell'emergenza, è nato dalla mattina alla sera, allorché contavamo 8 mila morti al giorno e il Covid-19 era ancora sconosciuto». Il risultato è stata una giungla «di accordi individuali, nati con lo stampino in cui, con il senso di poi, le lavoratrici e i lavoratori, di massima della categoria impiegati si sono accorti di aver perso alcune tutele e diritti previsti dalla contrattazione collettiva». Alcuni esempi? «Niente ore di straordinario, perché queste, anche se lavorate, non sarebbero state retribuite, niente buono pasto legato alla presenza (che non ha nulla a che vedere con l'indennità di mensa diffusa), perché le lavoratrici e i lavoratori in smart working non sarebbero da considerare 'in presenza' sul posto di lavoro». Sospesa dunque «l'applicazione della legge numero 81 secondo cui la prestazione di lavoro in modalità agile dà diritto 'ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda」. Va tenuto presente in questo senso che il 'Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile', sottoscritto il 7 dicembre 2021 dalle parti sociali, in realtà definisce in modo inequivocabile ogni aspetto del lavoro in modalità agile: dagli strumenti di lavoro ai tempi di riposo, dall'esercizio dei diritti sindacali alla definizione dell'orario di lavoro e alla tutela in tema di salute e sicurezza». Oltre a prevedere forme di indennizzo «per le spese (consumo di elettricità, riscaldamento e così via)».

La conclusione per Giello è che «il cosiddetto smart working non deve rimanere uno strumento di emergenza, ma diventare 'strutturale' nell'organizzazione aziendale con modalità da definire per favorire la conciliazione dei tempi della vita con quelli del lavoro» e deve osservare «visto che in maggioranza sono le lavoratrici a servirsene, parità di trattamento economico a parità di mansioni tra lavoratore e lavoratrici».

g. a.

Document RESCAR0020220329ei3u000kw