



SMART WORKING: ovvero lavoro così agile da “evadere” perfino le tutele del nostro contratto



USB – dalla TUA parte - SEMPRE

Cari Colleghe e Colleghi,
stiamo vivendo una nuova esperienza lavorativa: lo smart working, il tanto citato “lavoro agile” che, anche ad emergenza sanitaria finita ed oltre la fase contingente, sarà una presenza permanente delle nostre vite lavorative.

L’attuale “fase storica” è di vitale importanza perché, proprio in questi giorni, si sta delineando una strada dalla quale sarà quasi impossibile tornare indietro: è la strada dello smart working progettata dall’Agenzia delle Entrate, alla quale hanno prestato approvazione i firmatari dell’accordo nazionale del 17 ottobre scorso.

Una strada che, nelle intenzioni (e, purtroppo nei semplici proclami, perché tali sono diventati quelle intenzioni alla luce della posizione che l’Agenzia delle Entrate sta assumendo, da ultimo con la pubblicazione delle FAQ sulla Intranet), avrebbe risposto all’esigenza di conciliare i tempi vita - lavoro in modo più puntuale rispetto al telelavoro (il quale ha almeno però un quadro normativo di riferimento).

La realtà ci mostra, in tutta la sua evidenza, man mano che i giorni si susseguono, una Agenzia delle Entrate che “forza la mano usando una necessità”, lo smart working, nato in un periodo di emergenza (e, perciò, senza un quadro normativo di riferimento, a differenza del telelavoro) per abbattere diritti e tutele costruiti con impegno dai Lavoratori attraverso la contrattazione collettiva per far posto alla costruzione di quella strada chiamata “smart working” nella personalissima versione dell’Agenzia stessa.

Ed ecco a Voi alcuni dei diritti e tutele in corso in abbattimento e quindi in pericolo di estinzione:

- A. il lavoratore in smart working, a differenza del lavoratore che sceglie di lavorare in presenza, non può fruire di alcun permesso ad ore, non retribuito e retribuito, come per visita medica e/o per motivi familiari, allattamento;
- B. il lavoratore in smart working con L. 104, a differenza di quello in presenza, non può fruire ad ore dei relativi permessi per assistere il proprio familiare;

C. il lavoratore in smart working non potendo fruire dei suddetti permessi, a differenza di quello in presenza, deve sempre e comunque svolgere tutto il proprio orario di servizio. Questo ha due conseguenze:

1. che non si conciliano meglio i tempi vita - lavoro. Il collega che va in ufficio, se ha una visita medica, prende il permesso art. 35 e non deve recuperare il tempo della visita, cosa che invece dovrà fare il collega - smart worker, che deve sempre e comunque lavorare 7,42 ore;
2. se non si riesce a completare il proprio orario di lavoro agile, anche per cause di forza maggiore - ad es. la visita è durata molto - lo smart worker deve inserire un giustificativo che copra l'intera giornata.

Pertanto, si arriva all'assurda situazione che se lavoro 7 ore e 41 minuti devo comunque inserire ferie od altro giustificativo che copre l'intera giornata, perdendo completamente l'orario di lavoro effettuato. Questo aspetto evidenzia l'infondatezza anche giuridica di tali fattispecie, dopo aver disatteso il principio di buon senso che dovrebbe, almeno in teoria, orientare ciascun comportamento umano.

D. il lavoratore in smart working, a differenza di quello in presenza, paga di tasca sua la rete elettrica, il riscaldamento, il traffico internet e l'uso del telefono;

E. il lavoratore in smart working, a differenza di quello in presenza, non ha mai diritto al buono pasto, nonostante ci risulta che entrambi (lavoratore agile e lavoratore in ufficio) necessitino di mangiare. Non a caso li erogano la maggioranza delle amministrazioni, fra cui la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dogane Monopoli ed INPS;

Ecco dunque il vero volto dello smart working che verrà se non facciamo qualcosa: meno diritti e meno retribuzione.

Altro che conciliazione lavoro e vita privata.

Altro che parità di trattamento economico-normativo tra chi svolge la prestazione in presenza e chi da casa.

Né possiamo di certo accettare il ricatto tra il dover scegliere di lavorare in Ufficio, con le tutele del caso, oppure decurtarci dei nostri santi diritti per lavorare da casa.

Lo smart working è e deve restare una ulteriore modalità di svolgimento della prestazione, non un'occasione per togliere diritti ai lavoratori.

Per tutto questo ci mobilitiamo, ora che le cose sono ancora in divenire e che possiamo regolamentare, in modo davvero equilibrato, lo smart working.

Per tutto questo diciamo all'Amministrazione che siamo pronti ad una seria, dura e responsabile lotta in difesa dei nostri diritti di lavoratori.

USB PI Agenzie Fiscali Toscana

USB Toscana – Esecutivo Agenzie Fiscali - Firenze - via Galliano, 107

Tel. 055/3200764 - Fax 055/9334408

e-mail toscana.agenziefiscali@usb.it

sito internet www.agenziefiscali@usb.it