Federazione Regionale USB Emilia Romagna

Regione Emilia Romagna: SMART WORKING - LAVORO AGILE, CUI PRODEST?

Bologna, 18/05/2018

Perchè USB non ha firmato l'accordo

Le domande che un'organizzazione sindacale si deve porre, quando la nostra controparte presenta un accordo sindacale, sono: “DA CHI E DA DOVE VIENE LA PROPOSTA, CUI PRODEST, QUALI EFFETTI PRODUCE NELL'IMMEDIATO E QUALI SCENARI APRE NEL FUTURO?”

Vi ricordate una delle tante esternazioni dell’ineffabile ministro Poletti “l’ora di lavoro è un attrezzo vecchio che non permette l’innovazione… la storia secondo cui c’è un posto dove si va a lavorare, la fabbrica, è finita. Il lavoro non si fa in un posto: il lavoro è un’attività umana, si fa in mille posti”. Era l’autunno del 2015.

L’anno prima era iniziato lo smantellamento delle tutele e dei diritti dei lavoratori con l’approvazione del Jobs Act, le cui conseguenze le vediamo tutti giorni: precarizzazione, ricattabilità, disoccupazione, sfruttamento, morti sul lavoro.

La Legge 81/2017 richiamata nell’Accordo regionale per la sperimentazione dello SMART WORKING (da ora in poi lo chiameremo SW), non è altro che un provvedimento legislativo derivante da una delega del Jobs Act (e si proprio così!) e più esattamente la Legge 81/2017 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire

l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato” conosciuto anche come Jobs Act dei lavoratori autonomi.
Ma come si passa all’applicazione nella Pubblica Amministrazione? Dalla Riforma Madia, che attraverso la circolare dal titolo accattivante e fuorviante “Linee guida contenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti” pone le basi per la sperimentazione nella pubblica amministrazione dello SW, con l’obiettivo messo nero su bianco “di aumentare la produttività e risparmiare”.

Di fatto questo nuovo strumento di gestione del rapporto di lavoro, prevalentemente usato nel privato, con la scusa di migliorare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, serve in realtà a renderne i confini sempre più labili a tutto sfavore della vita privata ed a favore del lavoro, determinando una maggiore flessibilità, lo spostamento della retribuzione dalle ore lavorate alla qualità del prodotto realizzato, quindi un moderno “cottimo 4.0”.

La cancellazione della giornata lavorativa come misura e limite nella prestazione, può portare facilmente ad una dilatazione del tempo di lavoro, a spese del tempo da dedicare alla vita privata.

Nel settore privato il lavoro agile sta producendo aumenti di produttività fino al 25%, e risparmi fino al 30% , sugli spazi, sulle utenze elettriche e riscaldamento (interi settori lavorativi vengono messi in regime di lavoro agile, spesso non su base volontaria, ed i relativi spazi vengono riutilizzati per altre attività), risparmi sulla sicurezza, sui buoni pasto. Testimonianze di questi aumenti sono state portate anche al Forum P.A del maggio 2017, da parte di vari rappresentanti datoriali, come Vodafone, Wind, Samsung.

Fatte queste doverose premesse e chiarito che “la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti” sono la foglia di fico per coprire una profonda e pericolosa trasformazione dei rapporti di lavoro, arriviamo all’accordo per la sperimentazione dello SW in Regione.

- Intanto sottolineiamo che i circa 100 dipendenti che inizieranno la sperimentazione non sono stati individuati su base volontaria, ma scelti dai dirigenti (alcune Direzioni non hanno nemmeno aderito alla sperimentazione)
- Esistono seri problemi in merito alla copertura INAIL in particolare l’individuazione degli infortuni indennizzabili nel caso di luoghi diversi dal co-working o a casa propria, o il riconoscimento dell’infortunio in itinere perché sarà riconosciuto solo “quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza (circolare INAIL n. 48 del 2 novembre 2017). E chi decide i criteri di ragionevolezza? L’INAIL a posteriori.
- I buoni pasto (qualora il dipendente risultasse al di fuori della propria sede di lavoro), le trasferte, gli straordinari, ovviamente, non vengono riconosciuti.
- Non si capiscono realmente quali siano gli spazi di co-working e con che criteri siano stati scelti e adattati: sono TUTTI già disponibili? Sono stati messi a norma? Con quali risorse?

- Se all’Amministrazione sta tanto a cuore la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ci devono spiegare perché la concessione del telelavoro rimane spesso in capo alla discrezionalità del dirigente, perché c’è resistenza a concedere l’orario flessibile di entrata/uscita, perché l’istituto della mobilità interna rimane ancora discrezionale e clientelare?

E soprattutto quale sarà nel futuro il modello organizzativo e gestionale della pubblica amministrazione e nello specifico della Regione con l'introduzione dello SW? Quale tutele e diritti dei lavoratori verranno sacrificati in nome della flessibilità e del risparmio? Perché, ricordiamolo, lo scopo è proprio l'aumento della produttività e il risparmio.

E si, il risparmio: subito sui costi gestionali e logistici, sui buoni pasti, trasferte, straordinari, appena sarà diffuso nella PA ci comincerà ad aumentare il carico di lavoro e a risparmiare anche su alcuni istituti contrattuali o di legge come ad esempio il diritto alla riduzione d’orario per allattamento, i benefici della L.104, se sei “agile” perché il medico ti deve dare un giorno di malattia per una piccola indisposizione? Tanto sei a casa, nel corso della mattinata ti ripigli e puoi lavorare il pomeriggio o la sera.

E quanto tempo ci vuole affinché lo SMART WORKER venga assimilato ad un lavoratore autonomo e quindi addio contratto di lavoro?

Vi sembra inverosimile ed impossibile?

Allora è meglio credere alle narrazioni sulle fantastiche prospettive che lo SW apre in termini di conciliazione dei tempi di vita e lavoro ad iniziare da Poletti, e Madia per arrivare alla Regione e sindacati complici che hanno sottoscritto l'accordo.

OVVIAMENTE ANCHE USB HA CHIESTO ALL'AMMINISTRAZIONE IL RITIRO DELLA CIRCOLARE SUI CONTROLLI.
ASPETTIAMO DI ESSERE CONVOCATI.