ORDINE DEL GIORNO CONSIGLIO GENERALE FNA ON LINE
9 E 10 NOVEMBRE 2020

Il Consiglio Generale della FNA esprime soddisfazione per le misure e gli accordi raggiunti dalla FNA e dalle altre Organizzazioni sindacali del settore, a seguito della prolungata pandemia da Covid19.

Il massiccio ricorso allo smart working ha permesso di ridurre i rischi di contagio ed ha consentito alle aziende di funzionare in maniera adeguata rispetto alle mutate esigenze.

L'utilizzo dello smart working è stato normalmente considerato in maniera estremamente positiva dalle colleghe e dai colleghi che hanno potuto conciliare meglio i tempi di vita e di lavoro ma richiede una strategia sindacale ed una serie di precisazioni per governare il cambiamento e lo sviluppo di un istituto che, sino a poco tempo fa, aveva una portata decisamente inferiore a quella che ha ormai assunto.

Lo smart working, in realtà, ha una connessione diretta e sostanziale con importanti istituti contrattuali, quali l'orario settimanale di 37 ore di lavoro, lo straordinario, la reperibilità, le ferie, la malattia, i permessi e la parte economica.

La nostra Organizzazione ritiene importante sviluppare un dibattito a tutti i livelli, al fine di elaborare e perfezionare una policy sindacale sullo smart working e relativa regolamentazione che, pur tenendo presente il mutato contesto storico, economico e sociale, salvaguardi i livelli di contrattazione ed i diritti e le protezioni acquisiti dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Nel caso le aziende decidessero di adottare una regolamentazione non condivisa con le Organizzazioni sindacali, oltre a creare disagio e mancanza di responsabilità sociale, si assumeranno la piena responsabilità, civile e penale, delle scelte autonomamente assunte. Tale deprecabile eventualità va condannata e combattuta dalle RSA.

La gestione del periodo pandemico, mediante accordi con le Organizzazioni Sindacali, rappresenta la via migliore per la difesa degli interessi delle lavoratrici, dei lavoratori e delle aziende.

Anche in relazione alla gestione della fase di rientro negli uffici, riteniamo che gli accordi non possano prescindere da alcuni punti:

· non è possibile effettuare smart working nella propria sede di lavoro o in altri uffici della società

. lo smart working non può essere limitato alla propria abitazione perch altrimenti, diverrebbe telelavoro

· adesione allo smart working su base volontaria.

Per i giorni lavorativi, da effettuare in Azienda, non consentire alcuna deroga rispetto alle norme contrattuali in tema di orario di lavoro.

Le giornate lavorate, svolte in smart working, debbono essere equiparate, a tutti gli effetti, ad una giornata resa in modalità ordinaria, pur essendo caratterizzate da una gestione flessibile di inizio e fine delle ore lavorate. L'attività lavorativa dovrà essere sempre e comunque prestata nei limiti di durata massima dell'orario contrattuale di lavoro, giornaliero e settimanale.

Il diritto alla disconnessione dovrà essere regolamentato in maniera precisa e puntuale, con una chiara definizione dell'inizio e della fine del periodo in cui il lavoratore non potrà essere raggiungibile dall'azienda tramite email o telefono.

Sostanzialmente, il lavoro agile deve essere gestito con elementi di flessibilità nell'ambito di regole contrattuali scritte e non può perdere la natura di lavoro dipendente retribuito per 37 ore settimanali. Una prestazione lavorativa legata alla prestazione e non all'orario di lavoro tenderebbe, inevitabilmente, a diventare "cottimo". Il cottimo è una delle più grandi sciagure nel mondo del lavoro dipendente ed è costato enormi sacrifici e sofferenze alle lavoratrici ed ai lavoratori per debellarlo. I tentativi di riesumarlo, da parte della peggiore classe imprenditoriale, sono purtroppo evidenti.

È bene quindi non snaturare lo spirito dello smart working previsto dalla legge 81/2017: lavoro svolto generalmente dalla propria abitazione e comunque in luogo diverso dalla sede di lavoro, che consente al lavoratore di coniugare al meglio gli impegni familiari con quelli lavorativi, nel rispetto delle esigenze aziendali in tema di competitività economica.

Lo spirito e la cultura della nostra Organizzazione. ci spronano verso una gestione unitaria della questione, con accordi equilibrati che tutelino al meglio gli interessi delle lavoratrici e dei lavoratori, tenendo conto delle esigenze aziendali, ma senza derogare le leggi e le norme contrattuali vigenti.

Il Consiglio Generale della F.N.A.

Milano, 10 novembre 2020.