

Piattaforma sul lavoro agile in ANPAL Servizi



Premessa

La presente piattaforma si basa:

- ❑ sulle previsioni normative (L. 81/2017) e sul *Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile* nel settore privato;
- ❑ sulle prime evidenze dell'Indagine *Lavoro Fuori Contesto*, a cui hanno partecipato circa il 50% dei dipendenti di ANPAL Servizi;
- ❑ sulle indicazioni provenienti dall'Assemblea generale delle lavoratrici e dei lavoratori del 14 marzo 2022.

I criteri generali della piattaforma sono stati presentati nel tavolo tra azienda e scriventi del 15 marzo 2022.

I 10 punti di piattaforma CLAP e FABI

1

Smart Working come modalità strutturale di lavoro applicata a tutte le lavoratrici e i lavoratori di ANPAL Servizi

Da questo principio discende la necessità di un cambiamento organizzativo, tecnologico e culturale dell'azienda, capace di adattarsi alle nuove esigenze di ibridazione del lavoro (attività in presenza e da remoto) che impongono nuovi stili di *management*.

2

Prevalenza dello *Smart Working* sul lavoro in presenza

Si ritiene necessario assicurare un numero di giornate tali da garantire il lavoro agile come modalità organizzativa prevalente.

Alla luce di questi criteri e delle evidenze empiriche dell'Indagine *Lavoro fuori contesto*, lo SW deve essere garantito a tutti per le medesime giornate, senza diversificazioni. In particolare, si propone 12 giornate di SW al mese, senza escludere la possibilità di pianificare le suddette giornate su base trimestrale, tenendo anche conto degli obiettivi e delle esigenze organizzative. Per i lavoratori fragili e disabili vanno espressamente previste ulteriori forme di garanzia in coerenza con quanto stabilito dal *Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile*.

I 10 punti di piattaforma CLAP e FABI

3

Compensazioni economiche e riconoscimento dei buoni pasto.

Si tratta di contributi economici di ristoro, corrisposti ai dipendenti che hanno prestato e presteranno attività in *Smart Working*. Tali compensazioni sono finalizzate a coprire i costi derivanti dalla connettività, dalle utenze casalinghe, compreso il riconoscimento dei buoni pasto anche nelle giornate di *Smart Working*.

- Alla luce di questo criterio e delle evidenze empiriche dell'Indagine *Lavoro fuori contesto*, l'accordo dovrà prevedere contributi economici di ristoro di 500 € netti annui. Considerato il numero mensile di giornate di SW richieste (pari a 12), il contributo giornaliero deve essere di circa 3,5 € netti.**
- Deve essere riconosciuto il buono pasto nelle giornate di SW.**
- Per il pregresso (marzo 2020 - marzo 2022, fase SW emergenziale) devono essere riconosciuti dei ristori relativi alla remunerazione dei disagi e delle spese derivanti dalle mutate condizioni di lavoro effettuate in SW di emergenza, mediante l'utilizzo dei risparmi aziendali di spesa a seguito della mancata erogazione dei buoni pasto, del lavoro straordinario, delle trasferte e delle utenze. La nostra richiesta corrisponde ad un rimborso *una tantum* pari a 1.000 €.**

I 10 punti di piattaforma CLAP e FABI

4

Favorire l'autonomia organizzativa e decisionale dei dipendenti

Ciò corrisponde all'esigenza di una nuova organizzazione del lavoro per attività ed obiettivi con un approccio orientato ai risultati e non più ad un modello centrato esclusivamente sulla presenza in ufficio.

- ❑ **Ferme restando le previsioni di legge (L. 81/2017) e in coerenza con il *Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile*, la giornata lavorativa in SW si caratterizza per la flessibilità dell'orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi (chiari e definiti con una metodologia trasparente) prefissati dall'azienda e nel rispetto delle attività assegnate dal Responsabile. L'attività potrà essere svolta in modo anche non continuativo nell'intervallo temporale tra le 8:00 e le 20:00, nei limiti stabiliti dal CCAL vigente (art. 21) di 7,45 ore (dal lunedì al giovedì) e di 5 ore (il venerdì).**
- ❑ **Non deve essere prevista nessuna compresenza.**

I 10 punti di piattaforma CLAP e FABI

5

Garantire il diritto alla disconnessione

Al fine di evitare i rischi di forme di *overworking*, che compromettono il benessere psico-fisico delle lavoratrici e dei lavoratori, è necessario che:

- ❑ **La fascia di disconnessione nella quale non viene erogata la prestazione lavorativa sia ricompresa dalle 20:00 alle 8:00 del giorno seguente nelle giornate di SW. In questa fascia l'azienda non potrà inviare comunicazioni di alcun tipo e garantirà tra una giornata di lavoro e un'altra un riposo di almeno 11 ore.**
- ❑ **All'interno della fascia di lavoro in SW tra le 8:00 e le 20:00, una eventuale contattabilità dei dipendenti da parte dei responsabili non potrà avvenire nelle fasce orarie: 13:00 - 14:00 (dal lunedì al giovedì), oltre le 17:30 (dal lunedì al giovedì) e le 13:00 (il venerdì).**
- ❑ **Devono essere adottate dall'azienda le specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione.**
- ❑ **Nell'ottica di promuovere il benessere e l'equilibrio vita-lavoro, favorendo il rispetto del confine tra gli spazi personali e quelli professionali, sono individuati e diffusi moduli di "buona convivenza virtuale" che assicurino, al di fuori delle fasce lavorative, il diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro.**

I 10 punti di piattaforma CLAP e FABI

6

Osservatorio sugli obiettivi, carichi di lavoro e monitoraggio

Al fine di evitare il rischio che il dipendente, per raggiungere gli obiettivi prefissati dall'azienda, non sia messo nelle condizioni di attuare il diritto alla disconnessione, è necessario che nell'ambito del Gruppo di Lavoro paritetico previsto all'art. 44 del CCAL vigente, sia valutata la chiarezza degli obiettivi, la metodologia di definizione degli stessi, nonché la proporzionalità e la gravosità dei carichi di lavoro, allo scopo di introdurre eventuali misure correttive da negoziare tra le parti. In aggiunta si propone l'istituzione di un sistema di monitoraggio semestrale sull'attuazione dello *Smart Working* le cui evidenze forniranno indicazioni per eventuali azioni correttive.

7

Luogo di lavoro, salute e sicurezza

Il lavoratore è libero di individuare il luogo dove svolgere la prestazione in *Smart Working*, purché persistano le condizioni di salute e sicurezza. L'azienda deve assicurare ai dipendenti in *Smart Working* gli strumenti necessari per minimizzare i rischi di salute e sicurezza connessa alla attività dei videoterminalisti: a) tastiere svincolate dai *notebook*, rialzo dei pc ed eventuali altri D.P.I. per lavorare in sicurezza. Per quanto concerne le giornate di lavoro in presenza si rende necessario ottimizzare gli spazi di lavoro aziendali.

I 10 punti di piattaforma CLAP e FABI

8

Istituti di conciliazione vita-lavoro

Lo SW non deve essere considerato uno strumento di conciliazione vita-lavoro. A fronte delle trasformazioni che lo SW ha comportato e comporterà nella vita dei dipendenti, è necessario armonizzare gli istituti esistenti e predisporre nuove misure di carattere economico (e/o strumenti di *welfare* aziendale) che diano un supporto in ambito di genitorialità, inclusione e conciliazione vita-lavoro. Di conseguenza questi nuovi istituti devono esser incardinati ed armonizzati nell'ambito del CCAL vigente.

9

Formazione abilitante *online*

Per accompagnare il cambiamento organizzativo è necessario un investimento nella formazione che non può essere intesa come mero trasferimento procedurale. È necessario prevedere percorsi formativi finalizzati ad incrementare le competenze tecniche, organizzative e digitali. Inoltre, è altresì indispensabile prevedere corsi di formazione per un uso responsabile delle apparecchiature tecnologiche, evitando abusi dei canali digitali.

10

Informazione e protezione dei dati personali

L'azienda deve assicurare il diritto alla *privacy*, tutelando il trattamento dei dati collegati alle piattaforme, come garanzia per evitare forme di controllo e sorveglianza. L'azienda dovrà fornire ai dipendenti tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali.

Eventuale «accordo ponte» e accordo strutturale non temporaneo

Considerato l'approssimarsi della fine dello stato di emergenza proclamato dal Governo, i ritardi con cui è stato incardinato il negoziato e viste le difficoltà organizzative e logistiche, per non comprimere i tempi di una corretta negoziazione e salvaguardare la salute e la sicurezza dei lavoratori, si ribadisce la necessità di un **eventuale “accordo ponte”** che confermi un modello di “*Smart Working* semplificato”. Tale accordo dovrebbe prorogare l'attuale equilibrio tra giornate in presenza e da remoto (3 giornate a settimana in SW), nelle more di un **accordo strutturale e non temporaneo sul lavoro agile**, che a nostro avviso non potrà che diventare un nuovo istituto dell'attuale CCAL vigente.

Pertanto, data la sua rilevanza, il negoziato ha bisogno di tempi ragionevoli e non emergenziali.



Vista l'importanza dell'accordo,
che inciderà sull'organizzazione e la
qualità del lavoro dei dipendenti di
ANPAL Servizi, **riteniamo sia**
necessaria la sua approvazione
mediante un *referendum* tra le
lavoratrici e i lavoratori.

