

Parte il confronto tra il governo e le parti sociali



Focus lavoro agile

La svolta passa dalla flessibilità



DI ANNA TAURO

La fine del lockdown non frena lo smartworking. In Italia, secondo le stime dell'Osservatorio smartworking del Politecnico di Milano, prima che l'esperienza Covid-19 sconvolgesse il nostro modo di vivere e lavorare, lo smartworking riguardava 570 mila lavoratori, il 20% in più del 2018. L'emergenza Covid-19 ha costituito un radicale punto di svolta: lo smartworking è stato adottato come modalità preferibile o addirittura obbligatoria di lavoro in quanto il lavoro da remoto si è rivelata una soluzione, forse l'unica possibile, per conciliare le limitazioni dovute all'emergenza sanitaria con la necessità di assicurare la continuità del lavoro. L'impatto è stato quindi travolgente, il numero di lavoratori da remoto è improvvisamente schizzato a una cifra vicina agli 8 milioni. Superata la fase del lockdown e al termine del regime semplificato (15 ottobre, salvo proroghe dello stato di emergenza) che consente al datore di lavoro di ricorrere allo smartworking con una decisione unilaterale e senza accordo individuale, si stima che potrebbero rimanere in modalità agile, anche in forma impropria, comprendendo, per esempio, pure autonomi e professionisti, 4/5 milioni di lavoratori. Dal 16 ottobre, salvo che per il comparto del pubblico impiego dove il lavoro agile è già stato prorogato fino al 31 dicembre 2020, e in attesa della proroga dello stato di emergenza fino al 31 gennaio 2021, la possibilità di collocare i lavoratori in smartworking tornerà a essere soggetta alle regole ordinarie di legge (L. n. 81/2017): in particolare, occorrerà un accordo individuale e stipulato per iscritto tra ogni datore di lavoro e lavoratore, nel quale dovranno essere stabiliti i tempi e le modalità delle prestazioni lavorative rese in modalità agile e dunque al di fuori dei locali aziendali. In questo contesto si colloca il tavolo di confronto avviato tra parti sociali e ministero del lavoro, necessario a capire se la legge del 2017 sullo smartworking abbia bisogno di una riforma e se regole specifiche vadano inserite anche nei contratti collettivi di lavoro. Tra le proposte del governo ai sindacati c'è appunto la novità che possa essere la contratta-

Sulla scia del successo riscosso dalla speciale campagna di adesione 2020 promossa lo scorso mese di maggio, Assoced rinnova la straordinaria campagna associativa 2020 in favore di tutte le aziende che applicano il Ccnl Ced, Ict, professioni digitali e Stp e partecipano al sistema bilaterale di matrice contrattuale. Per le aziende iscritte al Fondo Easi o all'Ebce è prevista la possibilità di associarsi attraverso il versamento di una quota associativa agevolata di importo pari al 50% della quota ordinaria. Tale agevolazione sarà garantita alle aziende iscritte al Fondo Easi o all'Ebce per tutto il triennio 2020-2022 e permetterà di godere di un'ulteriore agevolazione in quanto

il triennio considerato si concretizza con il pagamento di due quote associative che coprono il periodo 2020/2021 e 2022. Inoltre, al fine di rendere più accessibile la formazione a distanza durante il perdurare della epidemia in corso, è garantito ai nuovi associati provenienti dal circuito bilaterale, l'accesso gratuito al programma 2020-2021 di formazione e di aggiornamento professionale online, realizzato da Assoced in collaborazione con Enform. «La formazione da remoto ha incontrato un grande consenso da parte dei nostri associati, soprattutto durante il lockdown, in cui abbiamo registrato un notevole incremento della partecipazione all'aggiornamento profes-

sionale», sottolinea Fausto Perazzolo Marra, presidente di Assoced. «Inoltre la sinergia e la collaborazione tra Assoced e gli enti bilaterali è ormai consolidata e permette di offrire alle aziende che applicano il Ccnl Ced, Ict, professioni digitali e Stp, assistenza di qualità e consulenza soprattutto nelle fasi più critiche, come quella che stiamo tuttora vivendo». Per aderire alla campagna associativa compilare la scheda di adesione dal sito www.assoced.it o contattare l'Associazione all'indirizzo e-mail info@assoced.it oppure al n. tel. 049 9866811

© Riproduzione riservata

zione collettiva a disciplinare il lavoro agile, con un ruolo più marcato da affidare ai contratti nazionali o aziendali che potranno normare temi come il diritto alla disconnessione e affrontare la conciliazione vita-lavoro.

Le associazioni datoriali Assoced, Lait e il sindacato dei lavoratori Ugl Terziario consapevoli dell'importanza della nuova modalità di organizzazione del lavoro, hanno anticipato i tempi e nel 2019 hanno sviluppato all'interno del Ccnl per i dipendenti di Centri elaborazione dati (Ced), imprese Ict, professioni digitali e Stp, un percorso normativo che tiene conto della innovazione delle tecnologie informatiche e della loro diffusione in ambito aziendale, adottando modelli di lavoro in grado di garantire flessibilità di luogo e di orario e promuovendo la responsabilizzazione sui risultati. Hanno quindi individuato nel lavoro agile la misura innovativa capace di conciliare i tempi di vita con i tempi di lavoro, attraverso leve di flessibilità legate al luogo e al tempo di svolgimento della prestazione lavorativa. Pertanto, sin dal 1° gennaio 2019 le aziende e i dipendenti di Centri elaborazione dati (Ced), imprese Ict, professioni digitali e Stp, possono godere di una misura strutturale di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori regolata all'interno del proprio contratto collettivo, che diventa fonte primaria per la definizione dei diritti, prima ancora che questi vengano pattuiti all'interno di un accordo individuale. Attraverso l'adesione allo smar-

working, che non costituisce una nuova forma di rapporto di lavoro, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, la prestazione può essere svolta dalla propria residenza o da altro luogo o da altra sede aziendale, può avvenire sia su base volontaria ovvero previo accordo tra azienda e singolo dipendente. Lo schema dell'accordo sottoscritto tra Azienda e lavoratore è oggetto di comunicazione all'Ente bilaterale nazionale Ebce che vigila sul rispetto delle norme contenute nel contratto collettivo di lavoro e fornisce annualmente un report con l'indicazione dei dati relativi allo sviluppo dell'istituto normativo dello smartworking. L'Osservatorio del lavoro presso l'Ebce ha già rilevato che i benefici economico-sociali potenziali dell'adozione di modelli di lavoro agile sono enormi. Si può stimare un incremento di produttività del 15% per lavoratore, una riduzione del tasso di assenteismo pari al 20%, risparmi del 30% sui costi di gestione degli spazi fisici per quelle iniziative che portano a un ripensamento degli spazi di lavoro e un miglioramento dell'equilibrio fra lavoro e vita privata per circa l'80% dei lavoratori. «Per questo la rivoluzione non va fermata, al contrario bisogna accelerare e promuovere la diffusione dello strumento sull'intero territorio», ribadisce Giancarlo Badalin, Presidente di Ebce. I Ced, le aziende digitali e del settore Ict durante il lockdown han-

no sperimentato con successo l'agilità facendo lavorare il loro personale da casa. Per questi settori la tendenza ad adottare modalità di lavoro flessibile era, tuttavia, un fenomeno in ascesa già prima della pandemia, tant'è che il nostro con-

tratto collettivo già conteneva una precisa regolamentazione al riguardo e la crisi ha solo accelerato e consolidato un trend già in atto».

© Riproduzione riservata



CORSO GRATUITO

IL SUPERBONUS AL 110%

Interventi edilizi agevolati, cessione del credito asseverazioni e visto di conformità

VENERDI 30 OTTOBRE
DALLE ORE 9.30 ALLE 12.30

Relatore: Dott. ALVISE VOLPATO

CORSI ONLINE SU PIATTAFORMA GOTOWEBINAR

L'iscrizione è aperta a tutti gli operatori del settore



www.assoced.it
www.lait.it
www.laitcert.it
www.fondoeasi.it
www.ebce.it
www.enform.it

Pagina a cura
degli Uffici di Presidenza del Fondo
Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE

Via Goito, n. 39 - 00185 Roma
Tel. 06.45499471 - 06.45499470

E-mail: segreteria@ebce.it - info@fondoeasi.itWeb: www.ccnlced.it