



ULTERIORI CONSIDERAZIONI SULLA BOZZA DI PROTOCOLLO NAZIONALE SUL LAVORO IN MODALITÀ AGILE

Nel ribadire le problematiche già illustrate e nel fare riferimento alla nostra nota già inviata all'attenzione del Ministero nella fase precedente del confronto riteniamo che la bozza proposta prenda in carico gran parte dei nodi da noi sollevati ma su alcuni punti, pur considerando che trattasi di un protocollo "cornice" per la contrattazione nazionale, riteniamo che si possa intervenire con più precisione su alcune questioni.

Art.3 Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione

Riteniamo importante stabilire la necessità di determinare l'articolazione in fasce orarie, in quanto compatibili con la natura del lavoro agile, che lo stesso diritto alla disconnessione sia a carattere collettivo (come adottato in diversi accordi e in altri paesi europei) a tutela dell'effettiva esigibilità del diritto.

Riguardo la richiamo del punto 2) "in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti" è da fare esplicito riferimento alla normativa D. lgs n. 66/2003 con l'obiettivo di ostacolare la completa deregolamentazione della durata della prestazione e l'esigibilità delle pause e riposi.

In riferimento al punto 4) eliminare la esplicita previsione di deroga, tramite contrattazione collettiva, a quanto previsto nella bozza ribadendo che "durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario".

Art. 5 Strumenti di lavoro e Art. 6 Salute e sicurezza sul lavoro

Riguardo la dotazione degli strumenti di lavoro e in riferimento al tema della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, sottolineiamo che più che di "strumenti di lavoro" al centro della norma dovrebbe essere considerata la "postazione di lavoro" a norma nel suo complesso, visto che attualmente la tendenza è quella di fornire alle lavoratrici e lavoratori i device strettamente necessari all'azienda senza altra integrazione necessaria come sarebbe previsto dalla normativa per videoterminalisti.

Da evitare la deresponsabilizzazione aziendale, a fronte della mera comunicazione dell'informativa, senza altra misura di prevenzione e verifica.

Art. 8 Diritti sindacali

Prevedere l'esigibilità per il dipendente in lavoro agile di usufruire in alternativa all'esercizio da remoto dei diritti sindacali in presenza a partire dall'assemblea e dei permessi sindacali con piena agibilità nei locali aziendali.

Art. 9 Parità di trattamento e pari opportunità

Riguardo al diritto "allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato" per evitare che in sede di contrattazione collettiva si vada comunque a penalizzare il lavoratore e la lavoratrice agile si debba esplicitamente indicare la "retribuzione di fatto" come contenuto effettivo della busta paga, e quindi la retribuzione mensile con tutti i compensi a carattere continuativo erogati al lavoratore (a partire come sappiamo dalla discussa questione buoni pasto).