

IL LAVORO AGILE / SMART-WORKING IN TEMPO DI PANDEMIA

REDAZIONE DI UNA LINEA GUIDA PER ATTIVITÀ DI VIGILANZA, PER LA PARTE DATORIALE E SINDACALE

Elvira BARILE, Giulia RICCIARDI, Giorgia GALASSO
S.C. S.PRE.S.A.L. - ASL CITTÀ DI TORINO

1 INTRODUZIONE

Nel quadro dell'emergenza sanitaria e socioeconomica in atto, lo smart working (rectius, il lavoro agile) ha, come noto, assunto i contorni della «modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa», nella Pubblica Amministrazione, ma anche nelle imprese private, la cui attività può, almeno in parte, essere svolta da remoto, nonostante la generalizzata sospensione del sistema produttivo e commerciale. È doveroso, preliminarmente fare una distinzione tra "Smart Working" e "Telelavoro":

<Con il termine telelavoro si intende lo spostamento (in tutto o in parte) della sede di lavoro ad altra sede (tradizionalmente l'abitazione del lavoratore) con vincolo di postazione fissa e prestabilita e con gli stessi limiti di orario presenti in ufficio. Il carico di lavoro, oneri tempi della prestazione devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori operanti all'interno del posto di lavoro. Tutto ciò a differenza del lavoro agile con cui si intende il lavoro in qualsiasi luogo senza alcun vincolo di postazione né di spazio e tempo ma con limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, come da legge e contrattazione collettiva; l'azienda e il dipendente ridefiniscono in maniera flessibile le modalità di lavoro, con focus su raggiungimento di obiettivi.

Lo Smart Working non ha rappresentato la soluzione per "bloccare" l'epidemia ma ha rappresentato una misura per ridurre i rischi, attenuare disagi e contenere gli enormi danni economici e sociali che questa emergenza ha causato. esto introduttivo

2 METODI

Il diritto alla disconnessione si riferisce in breve al diritto dei lavoratori di "astenersi dallo svolgere mansioni, attività e comunicazioni elettroniche lavorative, come telefonate, email e altri messaggi, al di fuori del loro orario di lavoro, compresi i periodi di riposo, i giorni festivi ufficiali e annuali, i congedi di maternità, paternità e parentali nonché altri tipi di congedo, senza conseguenze negative".

Nei luoghi di lavoro possono crearsi aspettative implicite o esplicite riguardo al controllo delle e-mail a casa e durante la notte, come così come durante i fine settimana e le vacanze, soprattutto da parte di manager e supervisori. Questo collegamento costante e la conseguente mancanza di riposo porta con sé importanti rischi psicosociali per i dipendenti, compresa l'ansia, la depressione e il burnout.

Il diritto alla disconnessione è stato pensato per stabilire dei confini marcati alle comunicazioni dopo l'orario di lavoro e per fornire ai dipendenti il diritto di non impegnarsi in alcuna attività lavorativa una volta a casa. Esso riguarda non solo il diritto di scollegarsi, ma anche quello di non essere rimproverati per non essersi connessi (o, al contrario, premiati per essere rimasti collegati quando si sarebbe potuto non farlo).

L'assenza di idonee misure preventive per bilanciare i compiti associati al lavoro sedentario in posizione seduta, dovuta all'interazione con sistemi elettronici, prevede un proporzionale aumento delle conseguenze avverse.

I "PRO" riguardano il modo piacevole di lavorare a casa, i vantaggi sia per lo "smart worker" che per l'impresa, il risparmio economico individuale, la riduzione dei consumi, l'abbattimento drastico degli inquinanti, una maggior produttività, gli spostamenti estenuanti, gli ambienti rumorosi e le altre situazioni favorevoli che ciascun Datore di Lavoro individua;

I "CONTRO" sono il lavoro senza limiti, la maggior indipendenza ma anche la solitudine, gli aspetti di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, il mantenimento di spazi e di ambiti della giornata da dedicare al lavoro rispetto a quelli da dedicare alla famiglia, le distrazioni e le interruzioni mentre si lavora, le preoccupazioni professionali rispetto a quelle famigliari, la valutazione dei potenziali pericoli.

3 RISULTATI



LINEA GUIDA

1. RITMI DI LAVORO
2. AMBIENTE DI LAVORO
3. HARDWARE
4. SOFTWARE
5. PAUSE
6. ORARIO DI LAVORO
7. LAVORO SOLITARIO
8. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO
9. DIALOGO CON RISORSE UMANE
10. FORMAZIONE/INFORMAZIONE



Robert Doisneau 1965 lungo Senna

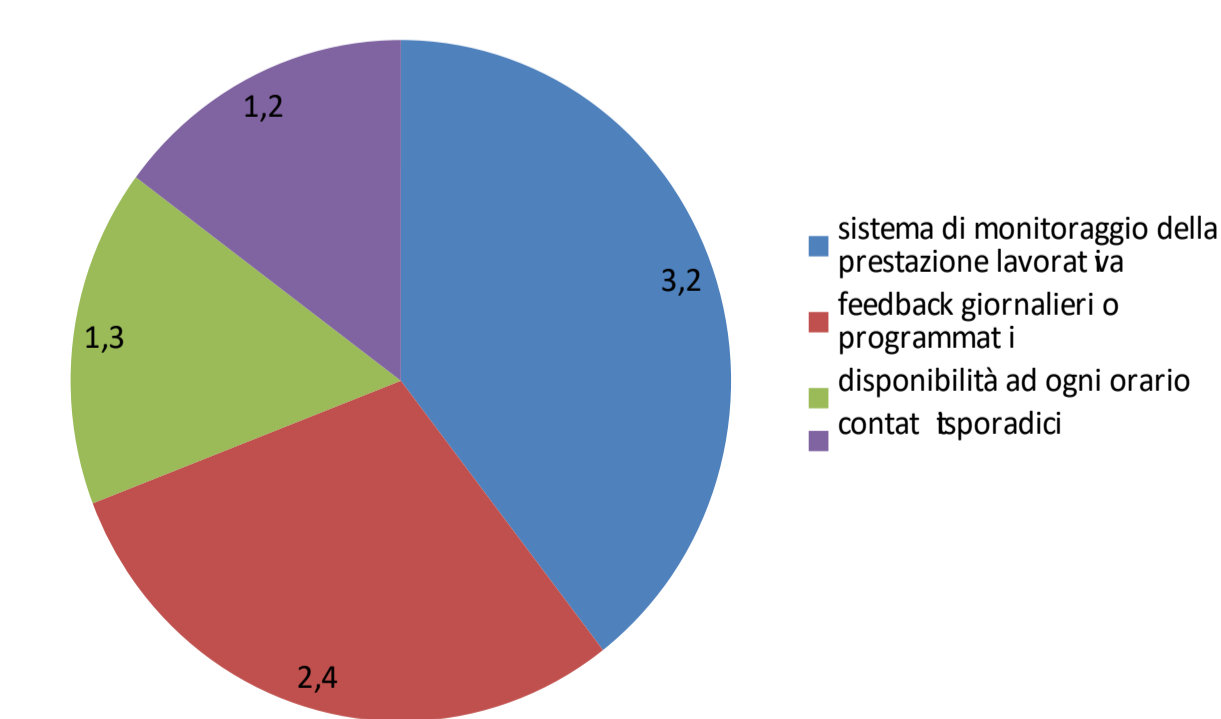
4 DISCUSSIONE

L'assenza di idonee misure preventive per bilanciare i compiti associati al lavoro sedentario in posizione seduta, dovuta all'interazione con sistemi elettronici, è prevedibile un proporzionale aumento delle conseguenze avverse. È fondamentale diffondere la cultura della prevenzione, con l'adozione di linee guida.

Per questo è stata creata una linea guida, un "tres d'union" tra la ricerca e la pratica quotidiana. Il passo successivo sarà di effettuare studi di ricerca e meta-analisi sull'andamento dei risultati ottenuti.

Da uno studio condotto da Inapp "Modalità di relazione in SW con datore di lavoro" - è emerso che su 689 lavoratori rispondenti, il 42% dei maschi e il 44% delle femmine in SW non ha concordato con il proprio datore di lavoro un programma specifico per il lavoro da casa. Questa situazione è più frequente nel settore privato, ove è stato concordato un programma preciso solo nel 34% dei casi, ma anche nel pubblico la percentuale non arriva al 50% (48%).

Modalità di relazione in SW con datore di lavoro



inapp survey 2020

5 CONCLUSIONI

Si ritiene necessaria una linea guida, utile sia alle parti sociali e datoriali sia agli organi di vigilanza, che rappresenti un "tres d'union" innovativo tra la ricerca e la pratica quotidiana.

Il passo successivo sarà effettuare studi di ricerca e meta-analisi sull'andamento dei risultati ottenuti.

L'indagine sul benessere lavorativo dei smart-workers si deve basare anche sulla percezione di salute e sicurezza dei singoli lavoratori, per questo è stato creato un questionario compilabile ai fini della raccolta dei risultati e successiva analisi e valutazioni degli stessi.

