

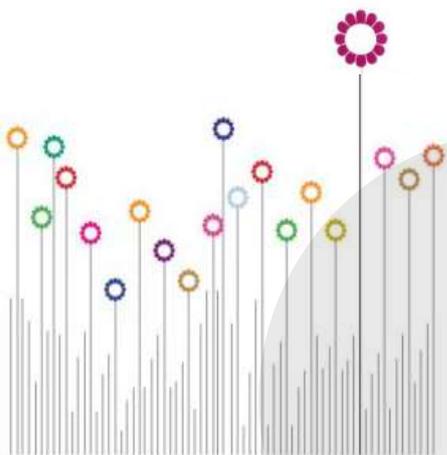
FEDERAZIONE  
AUTONOMA  
BANCARI  
ITALIANI

**Sindacato Autonomo Bancari di  
LIVORNO**

*CHIARA DEL NERO - PSICOLOGA - PSICOTERAPEUTA*

*PAOLO MASCITELLI - AVVOCATO*

*MARINA BAULE - SEGRETARIO COORDINATORE FABI -S.A.B. LIVORNO*



**EMERGENZA,  
CAMBIAMENTO,  
ADATTAMENTO  
E...  
SMART WORKING**

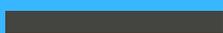


# Pandemia da SARS - COV - 2

*Impatti psicologici*

*Impatti legali*

*Impatti sindacali*



# Perché siamo qui oggi?



**PER CONDIVIDERE UN'ESPERIENZA SURREALE**

**Tutti sulla stessa barca: lavoro da casa!**

- Per focus su ciò che abbiamo (anziché su ciò che abbiamo perduto o non abbiamo proprio);
- Per congratularci del semplice essere qui, insieme, dal vivo, in un'iniziativa in origine pensata su piattaforma online;
- Per condividere un'esperienza incredibile che ci ha costretti a riorganizzare esistenze e prospettive personali, familiari, ricreative e lavorative;
- Per capire come sopravvivere al proseguimento di parte delle nostre vite online mediante pc, tablet, telefono.

L'emergenza sanitaria provocata dal coronavirus SARS-CoV-2, ha coinvolto l'umanità diffondendosi da Wuhan fin dentro le nostre case con un effetto domino senza precedenti sul sistema mondiale, nazionale, familiare e personale.

Ci ha sorpresi e ridimensionati nei bisogni, nelle aspettative, nei desideri.

**WHEN LIFE  
GIVES YOU  
LEMONS,  
MAKE  
LEMONADE!**

*Una citazione da citare*

**La questione non è se avrete dei problemi,  
ma come li affronterete  
quando si presenteranno**

*Antony Robbins*

LA VITA NON È ASPETTARE  
CHE PASSI LA TEMPESTA...  
MA IMPARARE A BALLARE  
SOTTO LA PIOGGIA.

Gandhi



1 – Focus su **ciò che abbiamo**

«Quando dopo l'incidente mi sono risvegliato senza gambe, ho guardato a ciò che mi era rimasto, non a quel che avevo perduto». Alex Zanardi

2- Per **congratularci**

semplicemente di essere qui:  
insieme e vivi!

3 – Per **condividere**

esperienze differenti ma  
simili

4 – Per impraticarsi con nuovi

«*paia di occhiali*» **cercatori di  
soluzioni** anziché nuovi  
problemi.



# Metafora delle due amiche

Immaginate che, ad un passo dall'arrivo della primavera, un virus costringa un'ampia fetta degli abitanti della Terra a rinchiudersi nelle loro case per un tempo indefinito all'inizio. Dicono giorni, settimane, poi un mese, ma potrebbe essere anche di più.

Tutto ciò che fino ad un giorno prima era normale fare, immaginate che venga interrotto senza preavviso.

Stop ai contatti materiali, alle strette di mano, agli abbracci, stop alla scuola, stop alle attività sportive, culturali e ricreative, alle uscite con amici, parenti e amanti, al caffè solo per fare una pausa ed anche due chiacchiere coi colleghi antipatici, stop a gran parte delle attività lavorative.

In questo scenario catastrofico, immaginate ci siano due amiche di lunga data, distanziate dal coronavirus, che ogni giorno si videochiamano per aggiornarsi sull'andamento della loro quarantena.

Due esperienze di lavoro da casa...



# GIULIA

Giulia ha un lavoro d'ufficio, monotono e a tempo indeterminato.

In questo periodo lavora in modalità smart working ma di smart, di agile, non ci trova proprio niente.

Si è appena lasciata dopo tanti anni di fidanzamento ed altrettanti di convivenza e la privazione di ogni segnale sociale non le permette di concentrarsi di fronte allo schermo.

Avrebbe delle mansioni da svolgere ma la motivazione è sotto zero ed ogni rumore dentro e fuori la propria mente sembra distrarla.

La sua testa sembra un campo da tennis, i pensieri rimbalzano da una parte all'altra senza un filo logico mentre di fronte ai suoi occhi scorrono le immagini e i bollettini del telegiornale: ripensa al passato, prova ad immaginare il futuro e nel presente, nel lockdown, non riesce proprio a starci.

Si sente sopraffatta, disorientata, spaventata.  
Inaiutabile.

Ha ripreso un po' di vizi che aveva abbandonato: fumare è tra questi.

# GIADA

Giada, invece, ha imboccato la libera professione per scelta dice lei ma la verità è che il tempo indeterminato, così come le relazioni troppo strette, le danno uno strano senso di oppressione.

Ha una ditta privata ed è all'apice della carriera quando il lockdown arresta la corsa.

Se non lavora non guadagna.

Vive in un monocale in affitto, la connessione va e viene e la postazione pc equivale anche alla postazione vitto e all'angolo relax e ginnastica; il fidanzato è rimasto al nord, ha deciso di non prendere l'ultimo treno da Milano così non sa quando si rivedranno.

Anche la testa di Giada sembra un campo da tennis, anche lì dentro i pensieri rimbalzano da una parte all'altra ma rimuginare sul passato o ipotizzare un futuro, sa non portarla a niente. Cerca di restare concentrata sul presente ed ottimizzare azioni ed energie. Per gestire le emozioni, la voglia di mangiare e di bere, e per gestire la ritenzione idrica, ha deciso di investire mezz'ora al giorno per se stessa nei programmi di meditazione, yoga e ginnastica che ci sono su YouTube “L'estate arriverà voglio sperare – pensa tra sé – e non mi troverà molliccia ai fianchi”.

Giada, nel suo smart working, ed anche nel suo caso di smart non ha proprio niente, riordina i contatti vecchi, ne prende di nuovi; è decisa a sfruttare questo tempo sospeso per fortificare la sua rete di clienti e perfezionare il suo uso del web.

Ha messo a fuoco che dentro sé ha tantissime risorse ma anche molte zone d'ombra e criticità. In questo lockdown si impegnerà a lavorare anche su queste.

Giulia questa situazione non riesce proprio ad accettarla: dorme di più, mangia di più, trascorre molto più tempo a scorrere le bacheche dei social e a guardare serie TV.

Passa dalla rabbia alla noia dalla tristezza all'euforia; dalla preoccupazione all'ansia senza concludere granché. Tutti i giorni.

Anche Giada si sente inquieta e preoccupata per tutto: dalla famiglia al fidanzato; dal lavoro alla collettività, all'amica che non vede messa bene.

Neanche lei avrebbe desiderato questa situazione ma, mentre l'una "piange sul latte versato", l'altra vede il problema e si concentra sulle soluzioni.

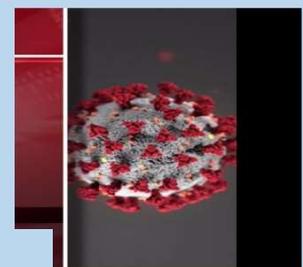
Entrambe, Giulia e Giada, arriveranno alla fine del lungo periodo di costrizione forzata, di lavoro in remoto obbligatorio per salvaguardare la salute personale e degli umani più fragili ma solo una delle due avrà fatto di un ostacolo, un'esperienza di crescita personale.

E voi?

Da quale prospettiva avete affrontato e state ancora affrontando questa hollywoodiana esperienza?



Lavoro facile o  
scelta dalla facile applicazione  
in un periodo di emergenza  
inattesa?



La pandemia: una **tragedia** multidimensionale.

# La pandemia è stata una tragedia



Sul versante sanitario ma anche sul versante istituzionale, produttivo e digitale; ha messo in luce le diversità residenziali, tecnologiche e le competenze internaute esistenti tra noi.

La pandemia ha rappresentato uno stress acuto ed imprevisto che ha messo in luce le risorse e le criticità di ciascuno. Esposti, catapultati fuori dalle nostre routine, siamo stati 'obbligati' a reagire.

## Lo SMART WORKING

=> a breve termine: il male minore per restare uniti, produttivi e vivi nel tempo dell'emergenza;

=> a lungo termine: può trasformarsi in problema di salute secondario (oculistico, mentale, gastrointestinale, cardiaco, posturale ...)



Più che un lavoro facile, una scelta dalla facile applicazione in un periodo di emergenza inattesa.



Una soluzione diversamente compromettente a seconda dell'età, del ruolo, del sesso, del numero di conviventi in casa e dei metri quadri di casa, della presenza o assenza di figli di chi lo ha vissuto.

La nostra casa si è trasformata in scuola,  
ufficio, palestra, pub, cinema, chiesa...

**Ciò che prima era fuori,  
È entrato dentro**



Se prima andavamo fuori e l'abitazione era un posto mediamente sicuro, dal 9 marzo al 4 maggio e qualcosa continua ancora, tutto è entrato dentro.

Dentro le nostre mura domestiche, dentro la nostra intimità: i professori dei nostri figli, i nostri compagni di corsi fitness, i nostri superiori e colleghi simpatici e antipatici, i nostri parenti prossimi e non...

Come in uno shaker: figli, mariti, mogli, compagni, colleghi, hobby, amici e nemici, doveri e piaceri si sono mischiati.

Voi, come vi siete sentiti?

E cosa avete fatto per gestire queste emozioni?

La stessa esperienza è normale che abbia scaturito in noi emozioni e reazioni differenti. Anche lo stesso lavoro da casa può avere avuto conseguenze differenti in noi.

**RESTARE UNITI  
RESTARE PRODUTTIVI  
RESTARE VIVI**



# IL GALATEO DEL TELE-LAVORO



Se qualcosa va storto,  
è sempre meglio  
farsi una risata!

GIORNICHE & Fabio Vettori  
[www.fabiovettori.com](http://www.fabiovettori.com)



Non collegatevi alla call  
spettinati o con la barba  
arruffata!

GIORNICHE & Fabio Vettori  
[www.fabiovettori.com](http://www.fabiovettori.com)



Tenete lontani  
bambini e animali,  
vi rubano la scena!

GIORNICHE & Fabio Vettori  
[www.fabiovettori.com](http://www.fabiovettori.com)



Non interrompete i colleghi,  
potrebbero ricordarsene!

GIORNICHE & Fabio Vettori  
[www.fabiovettori.com](http://www.fabiovettori.com)



Non presentatevi in pigiama,  
almeno fin dove arriva  
la telecamera!

GIORNICHE & Fabio Vettori  
[www.fabiovettori.com](http://www.fabiovettori.com)



La videochiamata dall'amaca  
può suscitare invidie!

# LA DIFFERENZA CHE FA LA DIFFERENZA

Durante il distanziamento sociale, chi si è trovato da solo, ma anche chi l'ha trascorso in compagnia, ha dovuto fare i conti coi propri pensieri e con abitudini più o meno efficaci.

Le persone che hanno mantenuto un buon equilibrio mentale e fisico sono state persone in grado di accettare fin da subito la condizione – senza disperarsi troppo su “perché proprio a me?” o frasi simili – e di organizzare un piano B da protagonista attivo anziché spettatore passivo.

Non esiste una formula magica per mantenere una buona salute mentale.



## Accettazione del cambiamento:

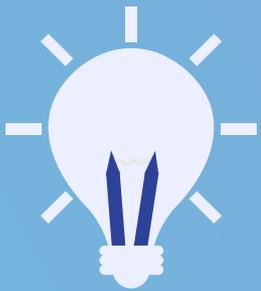
che ci piaccia o no, il cambiamento fa parte dell'evoluzione dell'Universo.

Non è ingiusto o sbagliato; semplicemente è.

Noi umani possiamo ostacolare, accelerare o inciampare in un cambiamento così straordinario ma quando accade, l'accettazione è quanto di meglio possiamo fare per noi.

## Tra gli ingredienti necessari quando tutto cambia:

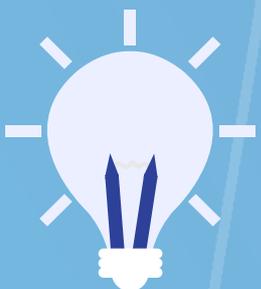
### Mantenere un assetto umano dignitoso:



lavarsi, vestirsi, truccarsi, tagliarsi i peli e le unghie, rifare il letto, lavare piatti, riordinare casa, mangiare al tavolo. Importantissime durante lo Smart Working per non abbrutirsi.

Sembra banale ma è necessario affinché la tristezza non si trasformi in depressione, l'irritazione non si trasformi in discontrollo della rabbia, il distanziamento sociale non si trasformi in Fobia Sociale o ritiro a posteriori.

### Nuova routine sana:



prendersi cura di sé mangiare bene e tenersi in forma con attività aerobica ==> nuoto, bicicletta, corsa o camminata veloce per ricaricare la serotonina. Il lockdown, da un lato ci ha protetti dalla pandemia, dall'altro ci ha esposti ad altri stress.

Infatti abbiamo reagito anche discontrollata: mangiato di più; fumato di più; bevuto di più; acquistato online di più.

Abbiamo un po' perso di vista l'obiettivo di vita e ci siamo fatti trascinare un po' dalla tempesta e dal bombardamento mediatico.



**Gli ingredienti per vivere una vita sana,  
ricca, significativa.**

**Una vita degna di essere vissuta**

# Come scegliamo una o l'altra condotta? Protagonista attivo o spettatore passivo?

Tony Robbins: “Che tu decida di vincere o perdere, in entrambi i casi ti dimostrerai di aver ragione”.

Per quanto noi spesso ci sentiamo in balia dei nostri pensieri, ne siamo i promotori.

Ma cambiare modo di pensare e, quindi, di reagire, è più facile da dirsi che da farsi.

La nostra mente è simile ad uno studente con grandi potenzialità ma che sceglie di prendere una scorciatoia.

Esattamente questo fa la nostra mente in automatico: prende scorciatoie e si abitua a praticarle. E le pratica così tanto che i nostri pensieri diventano quasi fatti.

Chi non ha mai pensato: «sono sbagliato»; «non ce la farò mai»; «deve andare così»?

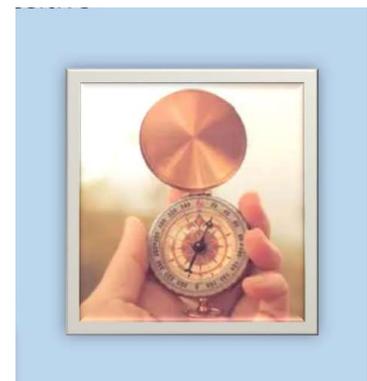
I pensieri che facciamo non sono fatti concreti. Sono pensieri, parole che messe insieme ci fanno vibrare delle corde interiori.

Sono immaginabili come solchi nella nostra testa; vie spianate in prati con erba alta calpestata e ricalpestata. Per prendere una nuova via occorre inizialmente scegliere di tracciare un nuovo solco ovvero scegliere un altro pensiero.

Dal “non ce la farò mai” al “posso farcela” la strada non è affatto breve. Pensare positivo vuol dire orientare la nostra azione e i nostri comportamenti nella direzione dei nostri obiettivi.

# Pensiero positivo

*Restare fedeli  
ai propri valori  
pur cambiando strada*



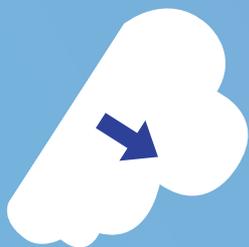
*Attenzione al momento  
presente*



# I VALORI

I valori favoriscono una connessione e una coerenza tra ciò in cui si crede, si ama e a cui si dà valore, e ciò che si fa. Per questo si dice che i valori aiutino le persone nel percorso della vita.

I valori danno il senso; aiutano a vedere diverso il martedì dal giovedì, danno lo scopo terminale della nostra vita.



Immaginate per un istante di essere al vostro **100/esimo** compleanno.

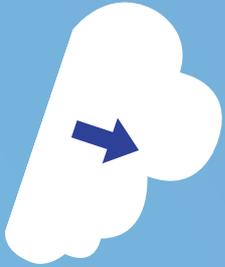
Immaginate la location, le figure presenti amici e conoscenti. Chi c'è con voi? Immaginate ora che una persona specifica, inizi a leggere una lettera su di voi. Che cosa vorreste che dicesse? Focalizzatevi su questa lettera. Scrivetela mentalmente.

Quelli sono i vostri valori.

Non ce ne sono giusti o sbagliati. Sono i vostri. Daranno senso alla vostra vita.

# ATTENZIONE AL PRESENTE:

nessuno di noi avrebbe ambito ad un momento storico simile a questo. Attenzione al presente significa procedere per Piccoli Passi Possibili ora. Senza guardare al giardino del vicino che è sempre più verde. La vita è ora. Non cosa avremmo voluto ma è quello che ci capita. Fare bene ora.



**Ciascuno di noi possiede un corredo di abilità e tecniche personali per fronteggiare lo stress e le avversità.**

Ognuno di noi ha strategie funzionali e disfunzionali.

Scegliere è importante per mantenerci fedeli ai nostri valori e andare nella direzione dei nostri obiettivi.

# STRATEGIE DI COPYNG

## POSITIVE

- Riposarsi
- Mangiare nel modo più regolare possibile e bere acqua
- Parlare e passare del tempo con la famiglia e gli amici
- Parlare dei problemi con qualcuno di cui ci si fida
- Fare attività che aiutano a rilassarsi
- Fare esercizio fisico
- Trovare dei modi per aiutare gli altri nel momento di crisi ed essere coinvolti nelle attività della comunità



## NEGATIVE

- Non fare uso di droghe, fumo o alcol
- Non dormire tutto il giorno
- Non lavorare in continuazione senza mai riposarsi
- Non isolarsi dalla famiglia o dagli amici
- Non dimenticare le regole di base dell'igiene
- Non essere violento

# **Di assoluta necessità è essere parte attiva al processo di risoluzione dei problemi, mantenendo un certo grado di controllo nelle situazioni.**

Affrontare una situazione attivamente (coping attivo) implica la messa in pratica di una serie di azioni volte al miglioramento di una determinata situazione come la ricerca di un lavoro quando si viene licenziati anziché rassegnarsi e persuadersi del fatto che non si merita un lavoro in assoluto.

Affrontare una situazione passivamente (coping passivo) invece, comporta dei processi di rassegnazione psicologica ed emotiva. Lasciarsi andare a condotte rilassanti e gratificanti ora ma problematiche dopo.

The background is a light blue gradient with several large, semi-transparent dark blue circles and faint white geometric lines. A prominent pink rectangular frame is centered on the page, enclosing the text.

**SMART WORKING!**  
**ANZI, NO...**  
**HOME WORKING**

# **IL FUTURO SARA' DELLO SMART WORKING**

In questa sede affrontiamo il tema dello smart working, quello previsto dal legislatore, il Lavoro Agile di cui al "Jobs Act autonomi" introdotto con il D.Lgs 81/2017, poiché quello che stiamo attuando adesso è una cosa ben diversa, frutto di una forzatura emergenziale a tratti paradossale, che dovremmo chiamare "home working", lavoro da casa.

Ciò che comunque è apprezzabile è che questa fase emergenziale ha dato una forte accelerazione allo smart working, ormai sdoganato dalla pandemia.

Lo smart working è regolamentato dalla Legge 81/2017, articoli 18-24, che andiamo ad esaminare.

## **ARTICOLO 18**

**1 comma: “le disposizioni del presente capo allo scopo di aumentare la produttività ed agevolare la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro, promuovono il lavoro agile quale modalità di esecuzione mediante accordo scritto tra le parti, attraverso la realizzazione di fasi, cicli, obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.**

Per ora questi passaggi (fasi, cicli, obiettivi) non si sono visti nella prassi applicativa e né tanto meno nella fase emergenziale. L'accordo individuale dovrebbe svincolare il lavoratore da precisi vincoli di orario e riconoscere il diritto alla disconnessione.

In questo momento ciò che si è realizzato è il semplice spostamento dell'ufficio del dipendente, traslato dai locali aziendali a quelli familiari; questo aspetto fa venire meno gli attesi vantaggi per il lavoratore: lavorando da casa dovrebbe avere maggiore elasticità nell'orario, dovrebbe poter essere svincolato da orari, salvo il rispetto degli obiettivi e del necessario coordinamento per il rispetto dei cicli e fasi di lavoro.

Lo smart working significa maggiore libertà e autodeterminazione del lavoratore; non il contrario.

In USA, ad esempio, non sono posti vincoli sul luogo scelto per lavorare, purché non sia messa a rischio la sicurezza dei dati trattati.

E per quanto concerne la sicurezza del lavoratore cosa dice la legge?

**Comma 2. “Il datore di lavoro e' responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.”**

Il dato letterale confina la responsabilità del datore alla sola sicurezza e buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati.

Per il resto? E' corretto ed opportuno, pensando al futuro, che al lavoratore sia scaricata tutta la gestione delle responsabilità?

**“La prestazione viene eseguita in parte all'interno ed in parte all'esterno dei locali di lavoro”.**

Sulla sicurezza si è giocata una partita politica notevole tra chi voleva che fosse esplicitamente messa in carico al lavoratore, e chi non lo riteneva accettabile.

**“Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa “**

Strumento tecnologico è tutto ciò che è necessario allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Qui il sindacato può intervenire.

Il datore di lavoro se non fornisce gli strumenti tecnologici di fatto si sottrae alle responsabilità e il lavoratore, se ne è sprovvisto, li deve acquistare?

Attenzione! Come si recupera questo costo?

# **ARTICOLO 19**

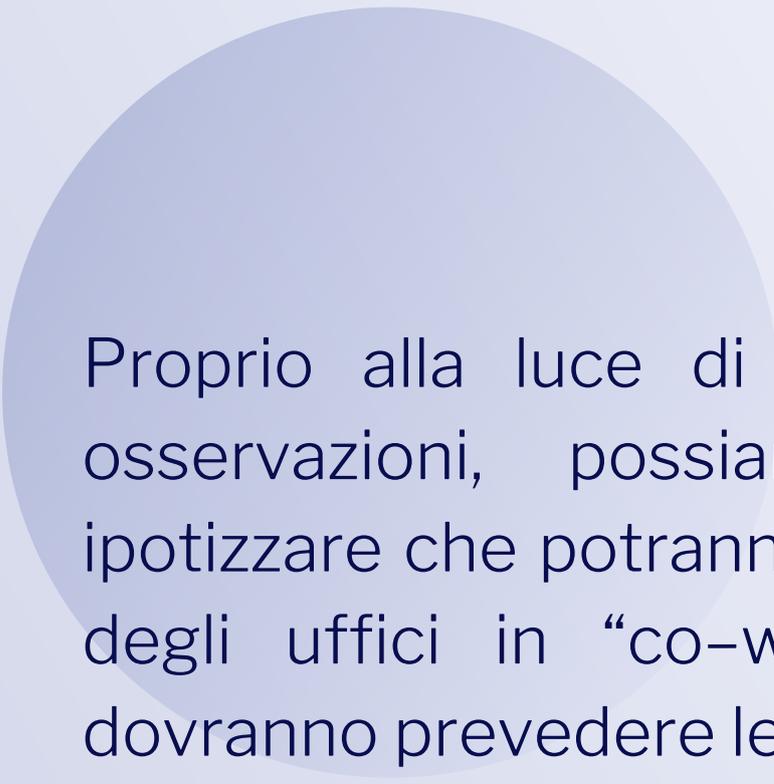
**Regolamenta forma dell'accordo e del recesso.**

**L'accordo può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.**

**In questo secondo caso è fatto salvo il diritto di recesso con un preavviso di 30 giorni**

In teoria, terminata la fase emergenziale, in base alla legge ed all'accordo individuale si potrebbe pure ipotizzare di lavorare dal bar sotto casa od in cima ad una montagna. Ovvio che non può trattarsi di una scelta arbitraria del lavoratore ma deve rispondere a canoni di sicurezza su cui la legge sorvola, prescrivendo una responsabilità datoriale solo in ordine agli strumenti tecnologici ed un obbligo datoriale di informativa sugli aspetti generali delle norme di protezione e prevenzione.

Resta tuttavia una grande incertezza ed un vuoto normativo che dovrà essere colmato. Se è giusto che il lavoratore sia responsabilizzato, previa informativa, circa i rischi di operare all'esterno dell'azienda, nei luoghi da lui prescelti, è altrettanto vero che occorreranno misure protettive od assicurative sul rischio elettivo. La completa deresponsabilizzazione datoriale rispetto alla strumentazione non tecnologica, appare totalmente errata e dannosa anche sotto il profilo della tutela del lavoro.



Proprio alla luce di queste sintetiche osservazioni, possiamo agevolmente ipotizzare che potranno vedersi in futuro degli uffici in “co-working” e se ne dovranno prevedere le implicazioni.

Nei nuovi accordi di smart working, si dovrà regolamentare in maniera più tutelante il diritto alla disconnessione; ciò per varie ragioni, non ultima, superare l'isolamento del lavoratore e l'effetto “grotta” che ne consegue.

Due passaggi sono importanti per valutare il diritto alla disconnessione:

- le forme d'esercizio del potere direttivo del datore di lavoro che devono essere compatibili con la libertà del lavoratore, altrimenti come si realizza la possibilità di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro?
- Gli strumenti utilizzati e la tempistica della comunicazione aziendale: se ci si aspetta che il lavoratore sia sempre reperibile, inviando una mole di mail fuori orario o nei giorni di venerdì e sabato, di fatto si mina il suo diritto alla disconnessione.

È vero che il lavoratore può sempre ignorare questi invii, ma sappiamo bene che la cosa è difficilmente gestibile a livello psicologico. In Germania, ad esempio, è impedito al datore di lavoro di inviare mail durante la disconnessione.

E' poi auspicabile, se non doveroso, che verso i lavoratori in smart-working si debbano modificare determinati parametri per la loro valutazione ed anche tutto il progetto formativo e di prospettiva di carriera professionale e ciò per evitare che questo strumento non finisca per essere un modo per “parcheggiare” alcuni dipendenti fuori dall'azienda e dalle chance di carriera che la stessa può e deve offrire.

**Su questo dovrà lavorare il sindacato.**

## **ARTICOLO 20**

**Il lavoratore in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico non inferiore a quello dei lavoratori che svolgono la propria mansione esclusivamente all'interno dell'azienda.**

La Cassazione è già intervenuta in materia di buoni pasto, escludendone la debenza da parte datoriale. Il passaggio economico sul trattamento dello smart-worker è quello su cui si dovrà intervenire. Da un lato si esclude il buono pasto ma si affacciano all'orizzonte altre indennità meritevoli di riconoscimento: si pensi ai consumi di chi lavora da casa, all'occupazione fisica di una porzione dell'appartamento, sottratta alla famiglia per il lavoro, alla linea dati etc.

Questi sono tutti fattori di costo a carico del dipendente che dovranno essere rivalutati in termini di un'equa redistribuzione.

## **ARTICOLO 21**

**L'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali è disciplinato dall'accordo che prevede sanzioni disciplinari.**

Passaggio importante: l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro.

Salva l'inviolabilità del domicilio, la materia è disciplinata dall'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, oggetto di riforma da parte del governo Renzi:

sugli strumenti informatici necessari per la prestazione lavorativa è consentito il controllo, anche ai fini disciplinari. Questo significa che i log access sono registrati e conservati, così come le attività che tramite tali strumentazioni vengono attivate e scaricate.

Ma se viene usato il proprio computer?

L'accordo individuale dovrebbe chiarire bene questi aspetti che sono fondamentali per il rispetto dei diritti del prestatore di lavoro.

Attenzione infine alle sanzioni disciplinari. Occorre un'esposizione in bacheca di tutte le condotte che danno luogo a sanzioni disciplinari. Senza pubblicazione non si può procedere a sanzioni, le rende soggette a nullità.

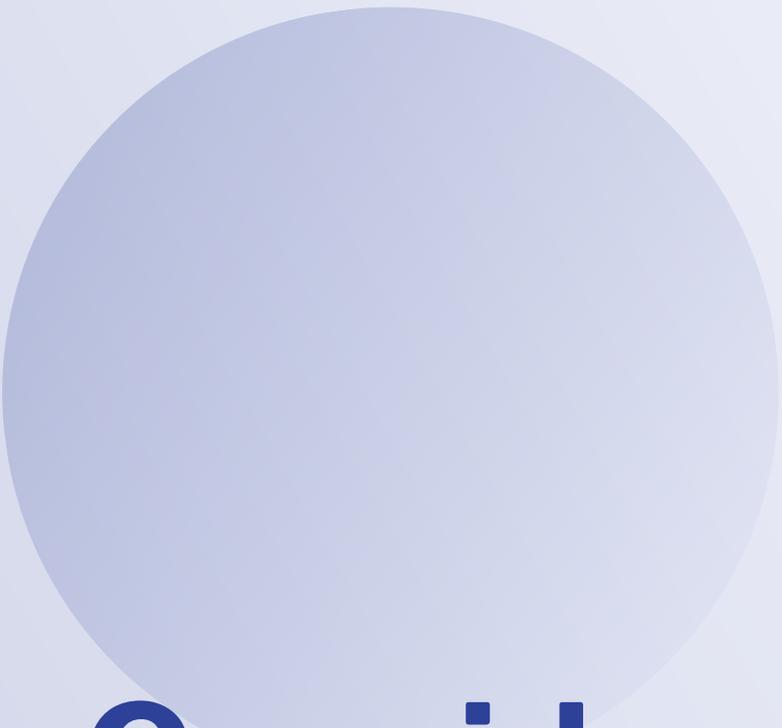
Tutto ciò si applica anche al lavoro agile?

## **ARTICOLO 22**

**Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore in modalità di lavoro agile e, a tal fine, consegna al lavoratore e all'RLS con cadenza annuale un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali ed i rischi specifici.**

L'INAIL ad esempio, consegna un plico di 12 pagine; di fatto questa della informativa potrebbe essere interpretata come una sorta di liberatoria datoriale, che una volta resa l'informativa sui rischi, scaricherebbe sul lavoratore qualsivoglia rischio connesso alla sicurezza dell'ambiente di lavoro scelto (ma condiviso ed accettato dal proprio datore).

Attenzione: anche questo è uno spazio da recuperare a livello sindacale.



# **Considerazioni legali e sindacali**



# 30%

Si stima nel 30% la percentuale di risparmio per le aziende, che ricorrono in termini massivi allo smart-working (affitti di locali di minori dimensioni, minori dotazioni e attrezzature, consumi, assicurazione, assenze, permessi).

PRIMO TEMA:

**“La retribuzione del lavoratore non deve essere inferiore a quella di chi lavora in azienda”.**

Perché?

Casomai deve essere superiore, andando ad individuare i costi che il lavoratore sopporta per erogare la prestazione fuori dai locali ma in sicurezza.

SECONDO TEMA:

**La garanzia di professionalità, formazione e sviluppo di carriera.**

Le aziende sono davvero pronte a progettare uno strumento di lavoro così difficile e rischioso per i lavoratori, evitando il c.d. effetto grotta e le sue implicazioni sul senso di identità, sulle aspettative di crescita professionale e di carriera?

**Capite pertanto l'importanza del ruolo del sindacato?**

# Terzo tema: l'accordo individuale di smart-working



Una provocazione: così come normato ora (fase emergenziale), la banca consegna 20 pagine d'informativa e mette in guardia il lavoratore, deresponsabilizzando sé stessa.

Sei tu lavoratore che devi stare a casa, togliere il pc ai tuoi figli, occupare la scrivania di casa, consumare luce, riscaldamento e impegnare la linea dati.

Finita la fase emergenziale resterà ancora così?

La banca fornirà l'antivirus, la VPN, una dotazione informatica aggiornata, un router, una indennità per la logistica e la dotazione dei dpi?

E poi, quali ricadute ci saranno sugli avanzamenti professionali e di carriera?

Poiché sappiamo tutti bene che la carriera è fatta anche di tante "tessiture di relazioni" e di pause caffè condivise con i team manager.

E poi come si monitora il percorso professionale?

Facilmente risuonerà costante il ricatto del "sei a casa perché l'hai voluto tu lavoratore".



MA ALLORA,

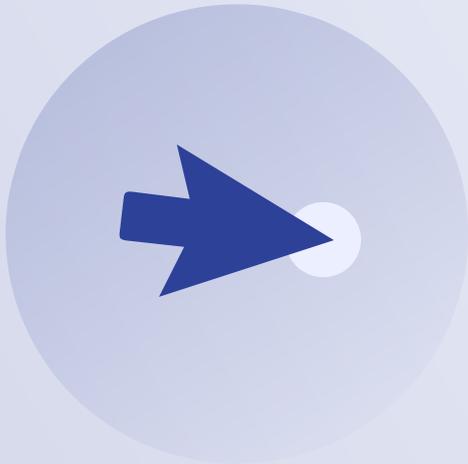
QUESTO

30%

DI RISPARMIO

DOVE VA A FINIRE?

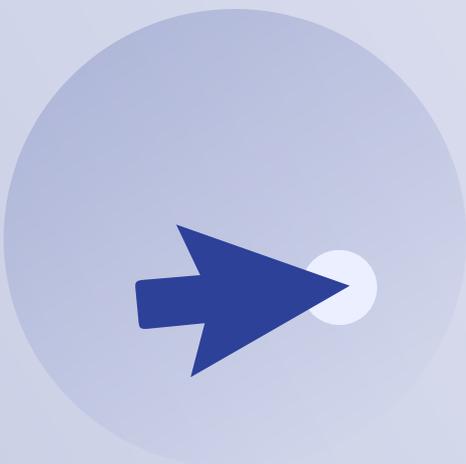
Il datore di lavoro predispone un  
**CONTRATTO INDIVIDUALE,**  
capolavoro della legge 81/2017 che stiamo esaminando e che ha  
aperto la strada a questo tipo di contratti.



Si va ad aprire la strada ad una situazione fortemente sbilanciata, con il lavoratore in posizione di debolezza.

Bisognerà pertanto rivedere le prassi delle varie aree “risorse umane” sulla valutazione del personale, valutare l’impatto in termini di stress da lavoro correlato e burn-out, arrivare ad una disconnessione reale che vieti l’invio di comunicazioni fuori dall’orario di lavoro.

Lo smart-working dovrà quindi essere ripensato ed interpretato anche da un punto di vista sindacale per ovviare alle ragioni di squilibrio che necessariamente sussistono tra le parti dell’accordo regolatore.



Individuare cornici, schemi di riferimento, nuovi diritti e indennità di smart-working specifiche, per far sì che questo strumento sia davvero utile ed innovativo nell’ottica auspicata dal legislatore.

Si parla della contrattazione di secondo livello, dato che ciò che è stato previsto nel CCNL è una mera traccia che si pone ovviamente su un piano generalista e trasversale.

**I risultati lavorativi, i rischi che corriamo: non può essere scaricato tutto sulla persona, anche se è il lavoratore che sceglie lo smart working.**

Di fronte al “contratto individuale” quale sarà il ruolo del sindacato e del sindacalista?

Come si farà a tutelare la persona del lavoratore?  
Importante fin da subito avviare un dibattito e una presa di coscienza.

**Di fronte al “contratto individuale” quale sarà il ruolo del sindacato e del sindacalista?**

**Come si farà a tutelare la gente, quale il valore aggiunto?**

**Importante fin da subito avviare un dibattito per una forte presa di coscienza.**

In merito allo Smart Working, il CCNL ABI firmato il 19 dicembre 2019 pone alcune basi:

la volontarietà, la limitazione ad una percentuale di giornate sul totale, ecc.

Nel frattempo molti istituti avevano già stipulato accordi a livello aziendale che introducevano il Lavoro Agile su base volontaria e limitatamente ad un certo numero di persone e di funzioni, in via sperimentale.

Poi è arrivata la pandemia e le banche hanno utilizzato lo strumento in base a come è stato loro consentito ed in parte imposto.

A livello sindacale questa accelerazione ci deve dare gli strumenti e la consapevolezza per affrontare gli aspetti legati alle trattative.

Con la conoscenza delle implicazioni di questo strumento potremo influenzare il dibattito sia a livello di segreterie di coordinamento che a livello nazionale, cercando di evidenziare tutte le questioni, potremo insomma dare un contributo alla Federazione.

Contributo che nasce dal quotidiano e da una riflessione ampia e articolata.

Un esempio concreto sono i permessi:  
in smart working ben difficile utilizzarli e da ciò la possibilità di monetizzarli.

Se il sindacato non saprà cogliere questo momento per costringere il sistema a migliorare lo strumento dello smart working, si intravede il rischio, a lungo andare, del consolidarsi di abusi e storture, che andranno a generare alienazioni e nuovi strumenti di subdola discriminazione.

Un tempo concedere un prestito era gratificante perché avevi aiutato un'azienda, creato posti di lavoro.

Oggi non è più così.

Oggi si bada alla commissione di ritorno.

La professionalità è in decrescita: in Italia, gran parte delle operazioni sono autorizzate e chiuse da call-center.

**Capite pertanto l'importanza  
del ruolo del sindacato?**

La pandemia potrebbe avere anche dei risvolti positivi. Potrebbe essere valutato che alcune banche tornino pubbliche e si è posta anche una questione etica.

Le banche oggi sono acquistate dai fondi di private equity, ma sempre più ci stiamo rendendo che la finanza non può più dominare il mondo, forse occorrerebbe cominciare realmente a considerare la possibilità di avere il sindacato nei consigli di amministrazione.

# Concludendo :

vogliamo comunque fare presente che rispetto ad altri Paesi, l'Italia è quella che ha normato meglio il lavoro agile.

Se il progetto di Smart Working potrà restare e ampliarsi, sarà perché l'azienda che lo utilizzerà valorizzerà quelle persone, ci investirà all'interno di un progetto reale e non alienante.

Ci dovrà essere piena libertà di scelta per il lavoratore, su dove lavorare, sui tempi e la garanzia di un progetto.

# Chi siamo



*Chiara Del Nero*

Psicologa, psicoterapeuta



*Paolo Mascitelli*

Avvocato



*Marina Baule*

Segretario Coordinatore  
FABI LIVORNO



# CONTATTI

*FABI - s.a.b di Livorno  
via Ricasoli, 108 - Livorno  
0586 834367*

*Dott.ssa Chiara Del Nero  
psicologa e psicoterapeuta  
E-mail: [chiaradelnero@gmail.com](mailto:chiaradelnero@gmail.com);  
web site: [www.chiaradelnero.com](http://www.chiaradelnero.com)  
Cell. 347 9716421*

*Studio Legale Mascitelli  
Piazza della Repubblica, 24 - Livorno  
0586 880649*