

Conferenza stampa del sindacato syndicom del 26 maggio 2020

«Barometro dell’home office»

Discorso di Giorgio Pardini, responsabile del settore ICT e membro del Comitato direttivo di syndicom

Fa fede il testo pronunciato.

Parte I

Gentili signore e signori

Da anni syndicom si occupa di nuove forme di lavoro e delle loro ripercussioni sui lavoratori – come ad esempio anche della questione dello «sconfinamento del lavoro». Già nel 2015, syndicom aveva pubblicato uno studio in merito. Con le nuove opportunità tecnologiche, le strutture aziendali vengono affievolite rendendo così più difficile la delimitazione tra lavoro e vita privata. Di pari passo con lo «sconfinamento del lavoro» viene eliminata la distinzione fordista tra ore dedicate al lavoro e tempo libero, azienda e forza lavoro, azienda e casa.

Il telelavoro – ovvero lavorare lontano dai locali del datore di lavoro – è potenzialmente la porta d’accesso all’indebolimento dei rapporti di lavoro, così come vengono regolamentati oggi, agli aspetti negativi dell’economia delle piattaforme, al falso lavoro indipendente, all’autosfruttamento, alla spirale salariale verso il basso, allo smantellamento della previdenza sociale nonché all’esternalizzazione dei costi di gestione.

Le questioni associate al telelavoro e le questioni di diritto del lavoro in parte non adeguatamente risolte, che rappresentano un rischio per i dipendenti, sono state intenzionalmente escluse da questo studio. Saranno oggetto di un’analisi approfondita a parte che saremo lieti di presentarvi in un secondo momento. Vale però la pena di dire: se dovesse proseguire la diffusione del telelavoro o del home office, ovvero il telelavoro nella propria casa, il legislatore è chiamato ad adeguare le norme esistenti alle nuove circostanze.

Attraverso uno studio commissionato all’istituto di ricerca gfs.bern per ottenere un barometro in materia di home office, syndicom voleva sapere come questo «sconfinamento» sotto forma di home office si è ripercosso sui lavoratori durante il lockdown e come questi hanno percepito quest’offensiva forzata dell’home office. Da questo sondaggio rappresentativo syndicom sperava di ottenere ulteriori

informazioni sulle opportunità e sui rischi. I risultati di questo sondaggio ci forniscono di fatto importanti indicazioni per definire le condizioni quadro in materia di home office – ad esempio nei nostri contratti di lavoro collettivi.

Parte II

Sulla base dei risultati del sondaggio possiamo giungere alla conclusione che il lavoro in home office si trova a un punto di svolta a condizione che le aziende creino adeguate condizioni quadro. Delle argomentazioni a suo favore sono la maggiore soddisfazione lavorativa, la migliore conciliabilità tra vita privata e vita professionale nonché aspetti di protezione ambientale.

Tuttavia è opportuno considerare che laddove le aziende hanno prontamente messo a disposizione gli strumenti lavorativi, questo è stato determinato anche dalla necessità di mantenere le prestazioni o il valore aggiunto, e questo possibilmente senza difficoltà, grazie all'home office.

Ore di lavoro supplementari e trasferimento dei costi di gestione ai lavoratori

Secondo il presente studio, a causa dell'attuale situazione di home office, il 26% degli intervistati presta più ore alla settimana, il 21% presta lo stesso numero di ore e il 22% presta un numero di ore inferiore. Nei cinque giorni lavorativi precedenti il 41% di loro ha prestato tra 40 e 47 ore di lavoro, il 7% addirittura di più! Qui c'è urgente necessità di agire: il telelavoro da casa non può mettere in discussione il dovere di diligenza del datore di lavoro prescritto dal diritto del lavoro nei confronti dei lavoratori. Anziché indebolire la protezione prevista dalla legge del lavoro servono ulteriori controlli. Il sondaggio dimostra infatti anche che nella maggior parte dei casi l'effetto positivo dell'home office sulla produttività dell'azienda viene negato piuttosto che confermato.

Per restare ai doveri del datore di lavoro: se in futuro l'home office dovesse avere una possibilità anche senza coronavirus, non è ammissibile che il 45% degli intervistati non percepisca dal datore di lavoro alcun contributo per le spese sostenute in home office – infatti per il 38% degli intervistati è stata sostenuta solo una parte dei costi mentre solo per il 9% di essi il datore di lavoro si è fatto carico degli interi costi. Inoltre si presume che laddove sono stati tuttavia sostenuti i costi, questo sia avvenuto anche in virtù della situazione eccezionale.

L'home office trova ampio consenso – tuttavia ci sono aspetti negativi

Emergono però anche dei lati negativi: ad esempio il 71% degli intervistati si lamenta dei mancanti contatti informali e il 49% della scarsa ergonomia. Dato che sono i contatti informali a tenere unite le organizzazioni e i datori di lavoro sono responsabili di garantire adeguate postazioni di lavoro ergonomiche nonché la sicurezza sul lavoro, sarebbe contrario all'interesse delle aziende disporre interamente l'home office in modo permanente allo scopo di risparmiare spese infrastrutturali e di viaggio. Si richiede invece una sana via di mezzo le cui condizioni quadro devono essere concordate dalle parti sociali.

L'home office è un'opportunità per la protezione dell'ambiente e richiede un servizio pubblico forte

Non sorprende che circa il 90% degli intervistati ritenga che l'home office contribuisce enormemente alla protezione ambientale ed evita una congestione delle infrastrutture di trasporto. A questo proposito il 65% ritiene che un servizio pubblico forte e una buona infrastruttura siano il requisito fondamentale per la collaborazione digitale. Qui serve un rafforzamento nonché ulteriori investimenti. Il tempo risparmiato per il tragitto casa-lavoro viene utilizzato in modo sensato per il 78% a livello privato e per il 68% a livello professionale. Per il 61% l'home office si traduce inoltre in una maggiore conciliabilità tra vita privata e vita professionale. Una potenziale possibilità di accudimento dei figli durante l'home office trova invece meno consenso presso le donne. Dal punto di vista delle aziende potrebbe essere interessante la constatazione dell'86% degli intervistati che la comunicazione nei team funziona e che i team collaborano bene a livello digitale (84%).

In breve si può affermare che ora si tratta di invocare il partenariato sociale. Le aziende e i sindacati devono cogliere l'opportunità e creare delle buone condizioni quadro per il lavoro in home office. Solo in questo modo è possibile evitare i rischi riconosciuti oppure addirittura violazioni della legge.

Grazie della vostra attenzione.