È davvero smart working?

Iniziative Segreteria - 04/08/2020



È davvero smart working?
Un questionario online per capire come sono andate le cose
Partecipa all'indagine!

Dopo una prima indagine sullo smart working promossa dalla CGIL nazionale e realizzata attraverso un questionario diffuso online durante il lockdown, l'impegno del Sindacato prosegue. Per fare un po' di chiarezza su questa ancora offuscata sfera e **mettere sul piatto della futura contrattazione aziendale le dovute misure a tutela dei lavoratori**, la CGIL regionale ha affidato all'IRES Istituto di ricerche economico-sociali Veneto, in collaborazione con l'Università degli Studi di Padova, l'elaborazione di un **questionario digitale sullo smart working rivolto alle lavoratrici e ai lavoratori, dipendenti pubblici e privati**, e la relativa analisi dei dati.

Contribuire a uscire dall'emergenza è, infatti, anche guardarci dentro, tirare le somme e, in vista di azioni future, capire come sono andate le cose. Perchè **durante il confinamento sono stati molti i lavoratori e le lavoratrici che hanno svolto da casa la loro attività. Tuttavia, non sempre si è trattato di lavoro agile**.

Lo smart working è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi. Una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. Non è Telelavoro, che coincide invece con una vera e propria forma contrattuale e consiste generalmente nello spostamento della sede di lavoro, né va confuso con la pratica di lavorare da casa una o due volte la settimana, secondo la formula adottata da alcune aziende in via di sperimentazione prima dell'emergenza sanitaria. Lo smart working, accessibile solo negli scorsi mesi anche in assenza di accordi, proprio in deroga alla

norma per necessità, non può e non deve diventare la normalità. Una modalità che dev'essere necessariamente sancita da un Regolamento aziendale o da un accordo scritto fra lavoratore e azienda che ne esplicitino la durata, il rispetto dei tempi di riposo e del diritto alla disconnessione e le modalità di recesso, secondo la legge e in base alla contrattazione collettiva.

Per capire come sono andate davvero le cose, la CGIL trevigiana invita tutti i dipendenti pubblici e privati che in questi mesi hanno lavorato in smart working ma anche a coloro a cui, pur avendolo richiesto, è stato negato dall'azienda, di partecipare e promuovere la diffusione dell'iniziativa.

Il questionario è completamente anonimo. Clicca sul banner o sul link e partecipa all'indagine:



https://it.surveymonkey.com/r/STPQ69G