

## REPORT: Perché il telelavoro

necessita di

regolamentazione

istituzionale e contrattazione

collettiva

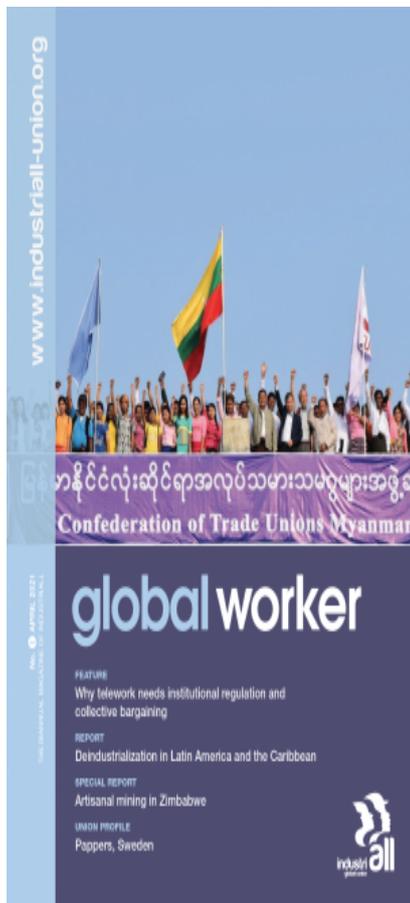
Leggi questo articolo in: [inglese](#) | [spagnolo](#) | [Francese](#) | [russo](#)

[Aggiungi ai preferiti](#)

**22 aprile 2021** IndustriALL avvia la consultazione sulle linee guida per la negoziazione del telelavoro

### CARATTERISTICA

Da Global Worker n. 1 maggio 2021



**Testo:** Armelle Seby

**Tema:** linee guida per la  
negoziante del telelavoro

**Il telelavoro si è espanso in maniera massiccia durante la pandemia ed è destinato a restare. Per alcuni lavoratori è stata un'esperienza positiva ma lavorare a distanza per un lungo periodo ha anche rivelato limiti e rischi. I sindacati devono reagire rapidamente per assicurarsi che i lavoratori possano beneficiare del telelavoro evitando potenziali insidie.**

Il telelavoro non è iniziato con i blocchi del Covid-19: è una conseguenza dello sviluppo di nuove tecnologie e strumenti digitali. Secondo l'OCSE, nel 2015, il 25% dei lavoratori dell'industria manifatturiera ha lavorato a distanza almeno una parte del tempo.

Tuttavia, l'uso del telelavoro è esploso a livello globale durante la pandemia. Secondo i dati dell'Unione Europea, mentre nel 2019 solo il 5,4% dei lavoratori nell'UE lavorava solitamente da casa, quasi il 40% dei lavoratori dell'UE ha iniziato a telelavoro a tempo pieno a causa della pandemia.

Ciò ha importanti implicazioni per il modo in cui il lavoro sarà organizzato in futuro. La ricerca mostra che sia i datori di lavoro che i lavoratori vorrebbero continuare il telelavoro su base regolare una volta superata la crisi sanitaria. Secondo un sondaggio del World Economic Forum (WEF), oltre l'80% dei datori di lavoro prevede di fare un uso maggiore del telelavoro e di digitalizzare i processi di lavoro.

Questo sviluppo può essere disomogeneo nelle diverse regioni del mondo, poiché, secondo il World Economic Forum (WEF), la quota di lavori che possono essere svolti a distanza è stata stimata al 38% dei posti di lavoro nei paesi ad alto reddito, rispetto al 13 per cento nelle economie a basso reddito.

Con un'adeguata regolamentazione e negoziazione con i sindacati, il telelavoro può avere molti vantaggi per i lavoratori, tra cui una maggiore autonomia e flessibilità. Il tempo risparmiato non spostandosi può essere dedicato al tempo libero e alla vita personale, quindi una migliore qualità della vita e una maggiore soddisfazione sul lavoro.

Tuttavia, il telelavoro non è sempre un bene per i lavoratori. I lavoratori dovrebbero essere in grado di scegliere se lavorare a distanza o meno. Il telelavoro dovrebbe essere volontario e i lavoratori dovrebbero essere in grado di modificare la disposizione.

Diversi elementi del lavoro a distanza sono una sfida per i diritti dei lavoratori e dei sindacati. Quando si negoziano accordi sul telelavoro, i sindacati devono definire le linee di base per la protezione di questi diritti.

Le leggi nazionali sul lavoro erano in gran parte progettate per il lavoro svolto in un luogo di lavoro sotto il controllo diretto del datore di lavoro. Ciò vale anche per le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tuttavia, con il lavoro a distanza, il lavoro viene svolto in un luogo sul quale il datore di lavoro non ha alcun controllo diretto.

- Come ci assicuriamo che i datori di lavoro adempiano al loro dovere di diligenza?
- Come possiamo garantire che i datori di lavoro assumano responsabilità, come garantire la salute e la sicurezza sul posto di lavoro?



La pandemia ha confermato che l'uso prolungato e ad hoc del telelavoro genera rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori. I lavoratori riferiscono dolori e dolori dovuti alla scarsa ergonomia e sentimenti di isolamento dovuti

al ridotto contatto con i colleghi. Gli obblighi dei datori di lavoro di tutelare la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e di garantire luoghi di lavoro liberi da violenze e molestie rimangono, anche durante il lavoro a distanza.

Le soluzioni per superare la mancanza di controllo dell'ambiente di lavoro da parte dei datori di lavoro e per affrontare i rischi per la salute e la sicurezza del telelavoro dovrebbero essere negoziate con il rispettivo sindacato.

Lavorare da casa offusca il confine tra vita professionale e vita privata. È più difficile per i lavoratori limitare il proprio lavoro all'orario legale e disconnettersi quando non lavorano. La legislazione sull'orario di lavoro e sugli straordinari dovrebbe applicarsi al telelavoro. Il telelavoro dovrebbe anche essere un'opportunità per promuovere il diritto alla disconnessione, non solo per i lavoratori a distanza, ma per tutti i lavoratori. Inoltre, l'uso di strumenti di sorveglianza digitale come webcam o software intrusivo minaccia il diritto alla privacy dei lavoratori. Ciò è particolarmente vero quando si lavora da casa. L'uso abusivo degli strumenti di sorveglianza deve essere prevenuto con tutti i mezzi. Il telelavoro richiede uno stile di gestione basato sulla fiducia e sull'autonomia reciproche e non sul controllo invadente del lavoro.

Il telelavoro solleva anche questioni di uguaglianza. Non tutti i lavoratori sono ugualmente in grado di accedere al telelavoro. Non tutti i lavoratori hanno a casa uno spazio adeguato per il telelavoro. Le soluzioni, compreso l'uso di centri o hub di coworking, dovrebbero essere negoziate in modo che i lavoratori con case piccole e trafficate, o con condizioni di vita precarie, non siano penalizzati.

Non tutti i lavori possono essere eseguiti in remoto.

- Come garantiamo che i lavoratori il cui lavoro richiede la presenza nei siti di produzione non siano svantaggiati e viceversa?
- Come si evita di creare una divisione della forza lavoro tra impiegati e

## addetti alla produzione?

Per ampliare l'accesso al telelavoro, i datori di lavoro e i sindacati dovrebbero identificare quali compiti possono essere svolti a distanza. Un lavoratore che deve essere fisicamente presente sul posto di lavoro per alcune attività dovrebbe avere la possibilità di telelavoro per compiti che possono essere eseguiti a distanza.

Inoltre, i datori di lavoro dovrebbero garantire la parità di trattamento per tutti i lavoratori. I lavoratori remoti rischiano di essere meno visibili. I datori di lavoro devono fornire le stesse opportunità di formazione e sviluppo professionale ai lavoratori a distanza.

In termini di parità di genere, il telelavoro non dovrebbe essere visto come una soluzione alla divisione ineguale del lavoro domestico non retribuito consentendo alle donne di conciliare vita professionale e lavoro domestico. Il telelavoro dovrebbe promuovere la corresponsabilità, lasciando più tempo a tutti i lavoratori per conciliare vita familiare e vita professionale. Il telelavoro non dovrebbe essere una scusa per mancare di attuare politiche di parità, così come per lo sviluppo di servizi pubblici per l'infanzia di buona qualità.

Il telelavoro pone anche delle sfide al ruolo centrale del posto di lavoro nell'organizzazione e nello sviluppo dei sindacati. Il nostro attuale modello di sindacalismo è nato dall'organizzazione dei lavoratori sul posto di lavoro e dall'adozione di un approccio collettivo al lavoro e al rapporto tra i lavoratori e i loro rappresentanti. Il telelavoro rischia di aumentare l'individualizzazione del lavoro, isolando i lavoratori a casa. I sindacati dovrebbero garantire una presenza fisica minima obbligatoria da parte dei lavoratori sul posto di lavoro per mantenere i legami sociali con i colleghi e i rappresentanti dei lavoratori. I

datori di lavoro devono inoltre garantire che i sindacati abbiano accesso sicuro agli strumenti di comunicazione aziendale per mantenere una comunicazione regolare con i lavoratori.

I sindacati dovrebbero agire rapidamente e adoperarsi per regolamentare il telelavoro attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, in particolare da quando i datori di lavoro hanno compreso i potenziali benefici del telelavoro risparmiando sui costi immobiliari e vedendo i guadagni di produttività dei lavoratori che lavorano più ore. Il telelavoro potrebbe anche diventare una scusa per una maggiore esternalizzazione e una delocalizzazione digitale del lavoro.

I telelavoratori non devono sostenere l'onere di eventuali costi aggiuntivi legati al lavoro a domicilio. I datori di lavoro dovrebbero fornire ai lavoratori tutto lo spazio e le attrezzature adeguate - tecniche e mobili - necessarie per svolgere i loro doveri contrattuali. Tutti i costi sostenuti dai lavoratori durante il telelavoro, inclusi internet, assicurazione, riscaldamento, elettricità, affitto dello spazio di lavoro o servizio di telefonia mobile, dovrebbero essere coperti, rimborsati o compensati tramite indennità da parte dei datori di lavoro. L'organizzazione del lavoro deve essere condivisa con i lavoratori.

*La contrattazione collettiva e la regolamentazione istituzionale possono consentire ai lavoratori di beneficiare di una maggiore flessibilità nell'organizzazione del proprio lavoro, garantendo al contempo un livello ottimale di protezione e il rispetto dei propri diritti.*

Atle Høie, assistente del segretario generale di IndustriALL, afferma che il telelavoro può essere un'opportunità, ma anche una maledizione.

*"Trascorrere il tempo del tuo tragitto giornaliero con la famiglia è un pensiero allettante e la flessibilità che ne deriva è fonte di ispirazione. Ma i lati positivi possono svanire se non sei adeguatamente attrezzato dal punto di vista ergonomico, quando ti rendi conto che stai sostenendo il peso maggiore dei costi dell'accordo e quando inizi a sentire la mancanza dei tuoi colleghi. Per questi motivi, è importante regolamentare il telelavoro attraverso contratti collettivi e legislazione".*

IndustriALL Global Union ha sviluppato principi chiave, nonché linee guida pratiche per il dialogo sociale e la contrattazione collettiva sul telelavoro. Questo materiale intende fornire ai sindacati i mezzi per garantire che il telelavoro avvantaggi i lavoratori. Stabiliscono anche la base che garantirà che il lavoro a distanza diventi un diritto dei lavoratori, e non un privilegio che può essere concesso arbitrariamente ad alcune categorie di lavoratori, in cambio del quale il lavoratore rinuncierebbe ad alcuni di questi diritti.

impiegati Global Worker