



Presa di posizionamento sul lavoro a casa

Introduzione

I modelli di lavoro flessibili/alternativi sono in voga e la crisi legata al COVID 19 ha liberato un enorme potenziale nel settore lavoro a casa (home office) in un lasso di tempo molto breve. Finora le banche sono state piuttosto riluttanti ad utilizzare questo strumento, spesso adducendo come motivo la sicurezza dei dati, rispettivamente il segreto bancario.

Tuttavia, sulla base della recente esperienza, ASIB è convinta che le diverse modalità di lavoro a casa si diffonderanno ancor più in futuro nel settore dei servizi finanziari. Da qui nasce questa presa di posizione per richiamare l'attenzione sia sulle opportunità sia sui rischi e per sviluppare le prime misure e i requisiti per il lavoro a casa del futuro.

1. Basi legali e premesse

La modalità del lavoro a casa non è regolamentata espressamente né nel Codice delle obbligazioni (CO) né nella Legge sul lavoro (LL). Nondimeno, entrambe queste leggi federali e i loro principi cardine trovano applicazione anche in caso di lavoro a casa.¹

Inoltre, per l'allestimento del presente documento sono stati considerati i seguenti materiali sul tema:

- Rapporto del Consiglio Federale sul lavoro a casa
- Parere di Luca Cirigliano dell'USS in relazione al lavoro a casa
- Opinione di Manuel Keller (già collaboratore SIC)
- Studio «Home Office 2012» della Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)²
- CCL di Syndicom (vedi allegato)
- Intervista a Balz Stückelberger (Datori di lavoro banche) in Finews
<https://www.finews.ch/news/banken/41146-balz-stueckelberger-arbeitgeber-banken>

2. Definizioni e distinzioni

Il telelavoro rappresenta l'esecuzione delle proprie mansioni al di fuori delle mura dell'ufficio. Quando l'attività viene svolta al proprio domicilio, ci troviamo confrontati con il lavoro a casa (home office), parziale o anche per tutto il tempo di impiego, quando, per contro, il dipendente lavora da remoto in luoghi diversi, si tratta di lavoro mobile (in viaggio in treno, presso i clienti, in spazi di co-working, in internet caffè, e via di seguito.)

¹ Il lavoro a domicilio di cui all'art. 351 CO non è da confondere con il lavoro a casa.

² Scuola universitaria professionale (equivalente della SUPSI per la Svizzera italiana).



Il presente documento si concentra sul lavoro a casa quale forma di attività regolare che, per la sua particolarità - già solo per il fatto che la vita professionale e quella privata tendono a sovrapporsi - necessita di alcune misure di accompagnamento per una corretta esecuzione.

Il lavoro a casa solamente per controllare brevemente le proprie mail oppure risolvere una questione puntuale, non è considerato in questa presa di posizione, che, come detto, vuole fornire delle basi chiare per lo svolgimento regolare dell'attività professionale a casa. Allo stesso modo, non sono qui considerate forme di lavoro alternative – anche a casa – prestate in caso di emergenza (ad esempio su ordine dell'autorità, in caso di confinamento, ecc.), ricordando però che non tutte le mansioni possono essere eseguite a casa e che, per numerosi motivi, l'accordo del collaboratore dev'essere sempre presente.

3. La posizione di ASIB

Anche dopo il primo confinamento ordinato nella primavera 2020 persiste nelle banche il lavoro a casa, tanto che per alcuni è diventato una nuova normalità. Numerosi impiegati del settore sono rientrati in ufficio solo parzialmente, altri non sono rientrati del tutto e, in ogni caso, a causa della seconda ondata, il lavoro a casa è tornato d'attualità praticamente per tutti. Anche quando questa pandemia sarà solo un ricordo, riteniamo che il lavoro a casa farà parte del quotidiano di molte collaboratrici e collaboratori in combinazione con il lavoro in presenza, in ufficio.

ASIB riconosce nella forma del lavoro a casa sia rischi sia opportunità, motivo per cui è centrale adottare misure che permettano soluzioni a lungo termine, corrette per le parti e anche rispettose della salute. Lo svolgimento di mansioni a casa regolarmente implica per prima cosa l'accesso agevole all'attività professionale, ricordando sempre che trovano applicazione sia i disposti generali del CO e della Legge sul lavoro, sia quelli in relazione alla protezione dei dati.

4. Opportunità e rischi

Opportunità	Rischi
Dal punto di vista individuale	
Riduzione / annullamento dei tempi di trasferta	Sovrapposizione vita professionale e privata – non si stacca la spina
	Dipendenza dalle decisioni del datore di lavoro per l'infrastruttura (ad es. in relazione all'uso di apparecchi privati) ³ Collegamenti internet più performanti per rispondere alle richieste del datore di lavoro ⁴
Lavoro flessibile, maggiore considerazione per	Difficile gestione dell'attività professionale in

³ Necessità, ad esempio, di un modello nuovo di Smartphone per installare determinati programmi e via di seguito.

⁴ Anche se non espressamente richiesto, il collegamento internet veloce dev'essere disponibile anche a casa per svolgere le proprie mansioni in tempo utile.



gli impegni di natura privata	aggiunta ai compiti familiari, di cura dei figli e della casa; penalizzazione nell'assunzione dei ruoli (chi lavora a casa, fa anche i lavori di casa) Sovrapposizione vita professionale e privata
	Mancato rispetto delle prescrizioni del diritto del lavoro sugli orari di lavoro
Minori interruzioni e distrazioni, maggiore concentrazione ed efficienza nello svolgere alcune mansioni	Maggiore organizzazione, autonomia e disciplina del collaboratore
	Mancanza di scambio informale e di relazioni sociali
Maggiori possibilità per persone con disabilità e con impegni assistenziali	
Lavoro flessibile secondo le proprie esigenze	Reperibilità costante, lavoro su chiamata, lavoro continuo
Maggiore autonomia	Assenza di routine e di sostegno, anche informale, dei colleghi
	Minore riconoscimento del proprio lavoro – conseguenze negative per la carriera e il salario
	Responsabilità in relazione ai dati trasferita sulle spalle del collaboratore
	Problemi per la salute in caso di postazioni inadeguate (sedia ergonomica, apparecchi, illuminazione, auricolari, cuffie, ecc.)
Risparmio sui costi di trasporto e di vitto	Minori deduzioni fiscali possibili
Sul piano collettivo	
Riduzione del traffico e dell'inquinamento	
	Minor uso delle strutture pubbliche per la custodia dei figli
Risparmio dei costi legati agli uffici per i datori di lavoro (immobili, elettricità, ecc.)	Spazio insufficiente / inadeguato per svolgere l'attività professionale



	Riversamento dei costi sui collaboratori («bring your own device»: spazi, elettricità, caffè, ecc.)
Maggiore libertà di contattare organizzazioni – come ASIB - per chiedere consiglio e consulenza	Difesa di interessi collettivi più difficile a causa dell'isolamento dei collaboratori e dell'assenza di contatti umani fra le persone Accesso limitato al luogo di lavoro, dove i dipendenti non lavorano in presenza
	Controllo difficoltoso per le autorità del rispetto delle condizioni di lavoro imposte per legge (ad es. orari di blocco)
	Aumento della concorrenza fra dipendenti, aumento dell'esternalizzazione dei servizi (outsourcing e offshoring), personale indotto a diventare indipendente (promozione del freelancing)

5. Condizioni per lavorare a casa in maniera soddisfacente

Il datore di lavoro è responsabile della salute dei suoi dipendenti anche quando questi lavorano a casa, ed è tenuto all'adozione di tutte le misure necessarie a tal fine. Allo stesso tempo, coloro che lavorano a casa devono dimostrare maggiore autonomia e la capacità di svolgere le proprie mansioni anche fuori dall'ufficio, nell'ambiente familiare di casa, appunto. Occorre dunque sia organizzazione sia disciplina.

Affinché il lavoro a casa non rappresenti solo una parentesi e possa funzionare a lungo termine, le seguenti condizioni devono essere garantite:

- il lavoro a casa non può essere imposto, dev'essere concordato tra il datore di lavoro e il collaboratore interessato (eccezioni possibili per ordine dell'autorità);
- la possibilità di lavorare a casa dipende da un'analisi oggettiva delle mansioni da svolgere e dalla funzione;
- chi lavora (anche) a casa mantiene comunque il suo posto di lavoro presso il proprio team;
- il lavoro a casa può indurre i collaboratori ad isolarsi, motivo per cui, in genere, al massimo la metà del tempo di lavoro può essere a casa, e almeno 10 giorni mensili in ufficio (eccezioni possibili per persone a rischio o con disabilità, per chi deve assistere figli o genitori per un determinato periodo);
- scambio agevolato anche durante il lavoro a casa, comunicazione formale (colloqui regolari) e anche informale sempre presente (chiacchierata, pausa caffè, ecc.);
- sostegno IT adeguato e in caso di problemi responsabilità del datore di lavoro;
- spazi adeguati, che permettano di separare la vita privata da quella professionale;



-
- strumenti adeguati ed ergonomici (sedia, schermo, scrivania), in particolare se si lavora a casa più di un giorno alla settimana;
 - apparecchi e accesso adeguato e sicuro alla rete internet;
 - misure adeguate per rispettare il tempo di lavoro e, in particolare, il divieto di lavoro notturno (ad esempio con blocco di accesso al sistema dalle 23:00 alle 6:00);
 - mancata incidenza negativa sulla carriera, il salario, eventuali bonus e percorsi di formazione continua;
 - formazione adeguata sia dei superiori sia dei collaboratori in merito alle misure, in particolare di sicurezza;
 - verifica dell'impatto del lavoro a casa, anche in relazione al rispetto della parità di genere.

Per lo svolgimento regolare del lavoro a casa viene sottoscritta una convenzione individuale o collettiva che regoli quanto segue:

- o tempo di lavoro e reperibilità
- o mansioni che non possono essere eseguite a casa
- o indennità per il lavoro a casa
- o messa a disposizione di hardware e connessioni internet adeguate
- o rispetto delle misure legate alla sicurezza e alla tutela della salute
- o copertura assicurativa adeguata in caso di infortunio o malattia; copertura anche per gli apparecchi.

6. Normative frutto del partenariato sociale

Le condizioni quadro, i requisiti minimi, in relazione al lavoro a casa, devono essere definiti in un processo di partenariato sociale nel settore finanziario.

7. Il ruolo di ASIB al fianco del personale

ASIB sostiene il lavoro a casa quale nuova forma di lavoro flessibile e si impegna al fianco dei dipendenti.

Sul piano collettivo:

- rivendicazione di condizioni quadro adeguate e introduzione di best practice
- informazione alle commissioni del personale e condivisione delle nostre raccomandazioni
- scambio diretto con le risorse umane, dove non sono attive commissioni del personale
- trattazione del tema lavoro a casa anche in sede di negoziazione della CCIB (CCL del settore)



Sul piano individuale:

- Informazione e sensibilizzazione del personale attraverso diversi canali (progetto skillaware, newsletter, sito internet, eventi in collaborazione con le commissioni del personale, social media, ecc.).

Zurigo, novembre 2020

Allegato

Estratto dal CCL Syndicom 2018

2.3.4 Homeoffice

L'home office è il lavoro in parte svolto da casa. Non sussiste alcun diritto all'home office, bensì è su base volontaria e necessita del consenso del diretto preposto competente. La concessione dell'home office avviene senza accordo scritto.

Le collaboratrici/i collaboratori che praticano l'home office sono integrati nei processi lavorativi e nell'organizzazione lavorativa di Swisscom. Per quanto concerne l'orario di lavoro, il suo rilevamento, la reperibilità e il rispetto degli aspetti di sicurezza (direttiva sull'utilizzo di strumenti ICT, sicurezza dei dati e riservatezza) valgono le stesse regole del lavoro in ufficio. Deve essere rispettato l'orario di lavoro previsto. Non sussiste alcun diritto di supplementi orari o salariali o altri indennizzi (ad es. per infrastruttura tecnica e/o utilizzo di locali privati). Si applica il regolamento sul lavoro mobile.