

# Lo smart working dopo la pandemia

Dopo la Gd si ragiona su un accordo anche alla Ducati, all'Ima e alla Lamborghini

Smart working post Covid, la Gd fa scuola nel settore metalmeccanico: tavoli aperti dall'Ima alla Lamborghini per ottenere le stesse condizioni.

Ma anche in altri settori, il lavoro da remoto, con la concessione di due o tre giorni a settimana regolati da specifici diritti, sta diventando strutturale. I casi di Hera, Philip Morris e le aziende informatiche.

Le ricadute sul territorio della contrattazione con i grandi gruppi a livello nazionale.

a pagina **6 Cavina**

## L'INCHIESTA DOPO L'ACCORDO IN GD

# Da remoto anche post Covid Dove il lavoro diventa smart

Un massimo di qualche giorno alla settimana, concordando per tempo gli orari e con tutte le garanzie del caso, prima fra tutte il diritto alla disconnessione: regolato così, il lavoro da remoto piace a tutti, anche dopo il Covid. Lo dicono i sondaggi effettuati dai sindacati tra i lavoratori in diverse realtà bolognesi e della regione. Tanto che lo smart working sperimentato in maniera massiccia durante la pandemia diventerà presto strutturale. In molti casi, come nel settore bancario e, a sorpresa, in alcune imprese informatiche, lo è già. In altri — come in Unipolsai, dove ieri si è scioperato contro l'indicazione del rientro in massa in presenza dal 4 novembre — l'azienda è per il ritorno in sede.

Se nel settore metalmeccanico sta facendo scuola l'accordo di recente siglato in Gd del gruppo Coesia, nel farmaceutico c'è il caso emblematico di Chiesi, industria di Parma che occupa oltre 2000 lavoratori ed applica il contratto collettivo che prevede la possibilità di lavorare fuori sede due giorni a settimana su base volontaria. E nella gestione del tempo speso

a casa si prendono in considerazione i rischi correlati di tipo psicosociale o fisici, derivati da postazioni non del tutto adatte alla sedentarietà prolungata.

La via indicata da Gd, nella metalmeccanica trova già il percorso spianato in Ducati e Lamborghini, dove è questione di poco tempo per le sigle Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil di portare a casa le stesse condizioni, dal buono pasto alla maturazione di ferie e stesso trattamento economico. «Il tavolo è aperto anche in Ima» ci fa sapere Michele Bulgarelli segretario Fiom di Bologna. Ma lì la trattativa è legata al contratto integrativo aziendale e sembra un po' più difficoltoso raggiungere un risultato in tempi brevi.

«In generale — avverte Claudio Arlati, responsabile Salute e sicurezza della Cisl regionale — le aziende tendono a spostare avanti la trattativa, perché fino al 31 dicembre, finché perdura l'emergenza, sull'argomento possono prendere decisioni unilateralmente». Non è il caso di Philip Morris dove «in un clima positivo di relazione sindacale» si stanno discutendo i dettagli prenden-

do come riferimento il contratto collettivo dei chimici. Ma già nell'accordo interno del 2020 si prevede la regolamentazione dello smart working entro ottobre di quest'anno.

Nel territorio, inoltre, si sta verificando l'effetto ricaduta delle intese firmate con i grandi gruppi. L'apertura di Eni, per esempio, è alla base di una discussione che i sindacati giudicano positiva al petrolchimico di Ravenna. Così, fa sapere Arlati, il lavoro smart riguarderà le varie sedi che fanno capo a, Vodafone e Enel. In Stellantis, compresa la galassia di stabilimenti, l'accordo pilota segna un passo in più: l'attività da remoto non ha vincoli di orario né di luogo, salvo la disconnessione dalle 20 alle 8.30. Anche con Ania, l'associazione nazionale delle agenzie assicurative i confederali hanno messo nero su bianco la necessità di regolamentare giorni di attività da casa su richiesta del dipendente. Già nei



Peso: 1-4%, 6-52%

piani di rientro delle agenzie bolognesi, l'indicazione è stata accolta. Non a Unipolsai, dove i dipendenti (4mila in regione) non riescono a fare sentire le loro ragioni, nemmeno incrociando le braccia. «Al gruppo — interviene Danilo Gamberini, segretario regionale Uilca-Uil — chiediamo in via urgente un tavolo di confronto», tenendo conto che «18 mesi di lavoro a distanza hanno comunque permesso di mantenere alti margini di produttività».

Restando tra i grandi gruppi nostrani, in Hera, ancora, l'accordo siglato a giugno 2020 prevede due giorni a settimana fuori sede a totale parità di trattamento con quello in sede e si va verso i prolungamenti post-pandemia, mentre alla Granarolo c'è un tavolo aperto.

Alcune aziende informatiche hanno bruciato le tappe, malgrado il fatto che, — ragiona Giacomo Cossu, funzionario Fiom Bologna — «nel settore tradizionalmente non esista la contrattazione». E in effetti, molte realtà «sono piuttosto ostiche» e insistono su una sorta di superiorità della presenza. La richiesta però viene direttamente dai lavoratori. Da un sondaggio effettuato dal sindacato, alla Sinergy del gruppo Horsa (220 dipendenti) e alla Ads-automated data system (180) la maggioranza si è espressa a favore dell'alternanza con il lavoro agile. «Con Horsa — va avanti Cossu — abbiamo raggiunto una buona intesa perché abbiamo ottenuto un sistema molto flessibile della gestione del-

l'orario attraverso una modalità di timbratura elettronica del cartellino. Nessuna rigidità nemmeno sul luogo del lavoro e l'attività a distanza si può pianificare con la direzione fino a tre giorni a settimana. Concessi naturalmente anche i buoni pasto». La sede Ibm di Bologna, con 70 dipendenti, gode di un «ottimo accordo» a livello nazionale.

**Luciana Cavina**

luciana.cavina@rcs.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### Le regole

Gli accordi prevedono qualche giorno a settimana a distanza, su base volontaria orari concordati e il diritto alla disconnessione

## Da sapere

● Da un sondaggio effettuato dal sindacato, alla Sinergy del gruppo Horsa (220 dipendenti) e alla Ads-automated data system (180) la maggioranza si è espressa a favore dell'alternanza con il lavoro agile. Con Horsa è stata raggiunta una buona intesa perché è stato ottenuto un sistema molto flessibile della gestione dell'orario e anche del luogo dove lavorare



YUI MOK/PA WIRE /L'ESPRESSO



Peso:1-4%,6-52%