

## OCCUPAZIONE

In attesa delle linee guida provinciali, le imprese si preparano al post Covid



La mail di Fugatti ai provinciali in ufficio. I sindacati: «Presenza in giro»

Lo smart working agita gli animi dei dipendenti provinciali da quando è stato chiesto a quasi tutti di rientrare in presenza. Da ieri, le acque si sono agitate anche di più, per via di una mail inviata dal presidente Fugatti, che dice di comprendere le esigenze e annuncia appunto il piano strategico per il lavoro agile. Secca la risposta dei sindacati: «L'ennesima presa in giro di tutti i dipendenti

pubblici trentini - sbottano Luigi Diaspro (Cgil), Beppe Pallanch (Cisl) e Marcella Tomasi (Uil) - Nessun piano si sta definendo per gli enti pubblici del nostro territorio ma sta procedendo con i lavori solo il tavolo del "settore privato". Il presidente inoltre intende discutere del delicato "settore pubblico" con quelli che definisce "gli attori del tessuto socio-economico" quindi non con il

personale né tantomeno con le Organizzazioni sindacali. Un paradosso visto che il settore privato ha discusso e fatto sintesi con il sindacato. Il contratto collettivo norma già il "lavoro agile" e demanda alla contrattazione decentrata le modalità applicative di questo istituto: Fugatti rispetti i patti, riapra la contrattazione collettiva e ne finanzia il rinnovo».

# Lavoro agile, aziende in ordine sparso

Da un lato del filo c'è Dedagroup, con un'organizzazione che prevede la totale autonomia dei dipendenti - che operano a casa o in ufficio non importa - e che per questo sta riorganizzando gli spazi aziendali: meno uffici e più aree di co-working. Dall'altro ci sono le aziende che, semplicemente, attendono finisca la fase emergenziale per cancellare l'opzione di lavorare fuori dalla sede aziendale. Sul lavoro agile, nell'attesa delle linee guida della Provincia, le aziende si stanno muovendo in ordine sparso. E c'è davvero un po' di tutto.

Alcune società hanno chiaramente intenzioni di non tornare indietro. «Per forza, i risparmi sono evidenti e immediati, sia rispetto alle utenze che sulla logistica. Ma è in prospettiva che sono

*Dedagroup lo promuove e ripensa gli spazi  
Simens e Zf lo prevedono nell'integrativo*



Non tutta l'informatica è all'avanguardia: in Trentino Digitale resta lo stato d'agitazione, anche sulla gestione del lavoro da casa

ancora più pesanti: pensiamo alla necessità di avere sedi meno grandi, di risparmiare sulle mense, di non aver bisogno di grandi parcheggi» osserva Lorenzo Pomini, Cisl. E un esempio è Tim: dopo che tutti sono stati in smart working durante la pandemia, il rientro alla normalità non è stato un tirare le lancette indietro. Si è rientrati in alternanza, due giorni a settimana. Il resto dei lavoratori restano in smart working, chi deve operare in azienda, si deve prenotare la scrivania la settimana precedente. Anche perché siamo ancora in fase di distanziamento, quindi la gestione degli spazi com'era prima della pandemia non è comunque un'opzione. «Ma si manterrà questa modalità di lavoro, con dei rientri, comunque. Perché si è capito che c'è anche un grande bisogno di socialità». Per quanto riguarda le altre aziende, come detto, si va in ordine sparso.

L'obiettivo dei sindacati è quello di regolare la materia attraverso previsioni contrattuali. «Durante la pandemia siamo andati in deroga alla legge, ma noi

## RISPARMI

Alle aziende conviene usare lo smart working, i risparmi sono immediati su utenze e mensa, e in prospettiva su spazi e logistica

Lorenzo Pomini (Cisl)

abbiamo lavorato in questi mesi per non perdere quel poco di buono che ci ha portato la pandemia - osserva Manuela Terragnolo, Fiom Cgil - Mano a mano che chiudiamo i contratti integrativi, stiamo prevedendo una regolamentazione, perché rimanga la possibilità, su

## REGOLE

Orario, pause, sicurezza, pasti, strumenti di lavoro, non possono essere lasciati al contratto aziendale: serve quello nazionale

Alan Tancredi (Uil)

base volontaria, di operare in smart working, alternando il lavoro in presenza e quello da casa. Non per la produzione, certo, ma per gli informatici e negli stabilimenti del manifatturiero, per impiegati ma anche per progettisti e informatici, che operano in produzione». I

## L'APPROFONDIMENTO



Di lavoro agile a distanza si continua a discutere: serve una disciplina

## PARTECIPAZIONE

La situazione è eterogenea, ma a chi è a casa chiedo di esserci in assemblea, per portare i loro problemi ed esprimere il punto di vista

Aura Caraba (Cisl)

primi contratti ci sono: alla Simens Energy transformers, alla Zf Padova Arco, per fare degli esempi. «E altre piattaforme contrattuali le abbiamo attivate» conclude Terragnolo - l'obiettivo è chiarire l'orario di lavoro, che è un dovere ma anche un diritto, dobbiamo assicu-

rare la disconnessione. E poi chi lavora da casa non può essere penalizzato negli scatti di carriera».

Ci si aspetterebbe che ad essere più avanti, sul fronte della contrattazione, fossero le aziende informatiche. Invece non è così. In Dedagroup il personale può decidere se fare smartworking o lavorare dall'ufficio. Non c'è una contrattazione definita, ma la gestione è tale per cui nessuno se ne lamenta. In Trentino Digitale la questione è più complessa: i lavoratori sono in stato d'agitazione da mesi, e uno dei temi è la gestione del lavoro agile. «La situazione è molto eterogenea - ammette Aura Caraba, che per la Fiom segue il settore informatica - ma quello che mi preme è dire ai lavoratori coinvolti nel lavoro agile che per far capire quali sono i loro suggerimenti e i loro bisogni, è opportuno che partecipino numerosi alle assemblee, per esprimere il loro punto di vista».

Questo il panorama, mentre la Provincia lavora alle linee guida per uno smart working di qualità. Nell'attesa, i sindacati hanno idee diverse. Mentre c'è chi su tutti la Cgil - immagina queste linee guida come una cornice generale, dentro la quale però venga lasciata grande libertà da organizzare attraverso la contrattazione di secondo livello, la Uil si augura che il lavoro agile venga normalizzato addirittura dal contratto nazionale: «Demandare alla contrattazione decentrata la regolamentazione dello smart working è debole e insufficiente - sbotta Alan Tancredi, Uiltec - Sono i Ccnl la prima fonte contrattuale che dovrà normare i capisaldi dello smart working lasciando alla contrattazione aziendale o territoriale la declinazione di alcuni aspetti ovviamente non primari. Orario di lavoro, pause, sicurezza sul lavoro, pasti, strumenti di lavoro e cetera non possono essere lasciati in pasto alla contrattazione aziendale. Servono regole generali che solo il Ccnl può determinare». E sull'orario di lavoro: «Disarticolare l'orario di lavoro e sostituirlo con gli obiettivi aziendali oltre a rappresentare la fine dell'autonomia e certezza della prestazione lavorativa determinerebbe la completa mancanza di risposta rispetto alle dinamiche occupazionali derivanti dall'implementazione dell'industria 4.0 che con la digitalizzazione e robotizzazione andrà come ogni rivoluzione industriale ci ha insegnato a produrre disoccupazione e perdita di posti di lavoro». C.Z.