

Tra smart working e mascherine Da Hera fino a Unipol, il lavoro agile resiste anche dopo l'inevitabile boom del lockdown

Così le aziende si preparano alla seconda ondata

di Marco Bettazzi Con l'epidemia il lavoro da remoto ha subito una forte accelerazione. Ma ora imprese e sindacati, fra timori di una seconda ondata e necessità produttive, stanno discutendo se confermare lo smart working: e circa un'azienda su sette continuerà a usarlo anche dopo l'emergenza. Il fenomeno. Secondo un'analisi di Confindustria Emilia realizzata a giugno, la quota delle aziende con buona parte dei dipendenti in smart working è stata del 42% in maggio ed è poi scesa al 28% in giugno, con una quota del 13% che però prevedeva di usarlo anche a luglio. La Camera di commercio di Bologna invece ha recentemente sottolineato che quasi il 26% delle imprese che hanno modificato l'organizzazione a causa dell'epidemia ha adottato misure del genere e il 17% intende continuare ad usare il lavoro agile anche nella fase post-Covid. Si stima quindi che circa un'impresa su sette, il 14% dell'intero campione, continuerà a usarlo. I servizi. Tra le realtà che hanno imposto un'accelerazione al lavoro da casa c'è Hera, che già dal 2017 aveva un accordo sul tema che ha coinvolto fino a 1.800 dipendenti sui 9mila totali. Con l'emergenza tutti coloro che svolgevano un'attività "remotizzabile" - fa sapere l'azienda - «hanno fatto il passaggio, arrivando alla quota di 4mila lavoratori», di cui circa 2.900 in Emilia-Romagna (sui 6.800 dipendenti in regione). Poi da metà giugno c'è stato un graduale rientro al lavoro, ma sono state ampliate le possibilità: dal giorno alla settimana previsto prima del Covid si è passati a due giorni, in modo stabile. Ai tecnici è stato inoltre concesso di partire da casa per la destinazione di lavoro, senza passare dalla sede. Unipol invece ha messo "a casa" 9.300 dipendenti sui 12mila che ha in tutto il Paese, e a settembre il sistema continuerà. In attesa di capire l'evoluzione dei contagi. Le fabbriche. Anche le fabbriche hanno sperimentato il lavoro agile. In Ducati è stato fissato il limite del 30% delle presenze contemporanee nello stesso settore (produzione esclusa) e su 1.200 dipendenti circa 500-600 impiegati possono lavorare da casa. Anche in questo caso c'era già un accordo per un giorno alla settimana di smart working: oggi è invece possibile concordare coi propri capi anche tutta la settimana da remoto. In Lamborghini il lavoro agile coinvolge oggi circa 400 impiegati a rotazione, su 1.800 dipendenti, che stanno a casa 2-3 giorni a settimana. Una condizione che rimarrà tale almeno fino a ottobre. Persino in un'azienda in concordato, la Nbi del Gruppo Astaldi, che si occupa di impianti e a Bologna ha 60 dipendenti, sindacati e azienda hanno firmato un accordo



La Repubblica (ed. Bologna)

Sistema Camerale

interessante. Prevede il pagamento del buono pasto anche se si lavora da casa e una fascia oraria allungata entro cui si possono svolgere le otto ore di turno, dalle 7 alle 21, con però due fasce obbligatorie di connessione dalle 10 alle 12 e dalle 15 alle 17. Fino a gennaio 2021 sono concessi da 4 ai 10 giorni al mese. « Prima del Covid non era previsto niente del genere, abbiamo colto un' opportunità. E intendiamo continuare », spiega Roberto Ferrari, consulente dell' azienda. Alla Site di via del Tuscolano, che lavora sulle reti telefoniche, oltre 100 dipendenti fino a fine anno possono lavorare da casa, con diritti sindacali e diritto alla disconnessione. I critici. Ma c' è anche chi non ha attivato forme di lavoro agile, come Marchesini. Qui si è puntato piuttosto su forme di sostegno alle famiglie, come il pagamento delle baby sitter, e su spazi allargati, uso di mascherine, test sierologici a tutti e assicurazione medica. « Non siamo contrari a priori ma siamo convinti che non si possa improvvisare - spiega Valentina Marchesini, la titolare -. Un' azienda è un luogo di comunità e confronto, dove le idee nascono anche alla macchinetta del caffè. Per questo insistiamo su sicurezza e uso della mascherina». La prospettiva. «Bologna era più pronta ad affrontare il tema», sostiene Michele Bulgarelli, segretario della Fiom Cgil. Oltre ai benefici però (più tempo per la famiglia, risparmi di tempo e denaro) i lavoratori "agili" segnalano anche alcuni rischi: la perdita di alcuni diritti come le visite mediche, il rischio di scollegamento dall' azienda, il mancato confronto coi colleghi e coi capi, fino al possibile maggior carico di lavoro. «Ora bisogna uscire dall' emergenza - continua Bulgarelli - e regolare lo strumento a livello nazionale». © RIPRODUZIONE RISERVATA.