

# Lo smart working e la sfida delle aziende «Così si attraggono i giovani talenti»

Corriere Bologna  
2 aprile 2022

## I metalmeccanici: una risorsa, via i pregiudizi

«Il vero banco di prova — anticipa il segretario generale della Fim-Cisl area metropolitana bolognese, Massimo Mazzeo — sarà la prossima estate, quando lo smart working, vista la proroga al 30 giugno, uscirà dalla fase emergenziale». Sarà allora che inizierà la vera sfida, gli fa eco il numero uno della Fiom, Michele Bulgarelli: «Il nostro compito è quello di estendere lo strumento su base volontaria a tutti coloro che ne faranno richiesta e non ricadere nei rischi che si annidano nei soli accordi individuali. La strada maestra è e resta la contrattazione». «Onde evitare — rinforza il leader Uilm, Paolo Da Lan — discriminazioni fra lavoratori con diverse mansioni e aumentare le distanze che già esistono purtroppo fra operai in produzione e impiegati». Fra chi non può lavorare da remoto, insomma, e chi invece sì.

Complice la pandemia, nel bolognese ad oggi sono stati sottoscritti 37 accordi di smart working in 25 aziende. Si tratta di imprese che impiegano un totale di 11.245

addetti, con 7.508 impiegati. I primi accordi erano arrivati in era pre-Covid, quando ancora le aziende erano molto resistenti all'introduzione dello strumento principe per la conciliazione dei tempi di lavoro e vita. Le prime sperimentazioni furono isolate e riguardanti aziende molto strutturate: nel 2017 in Gd e poi dal 2018 in Bonfiglioli Riduttori, Lamborghini e Ducati. Il lockdown e il necessario distanziamento hanno fatto la loro parte e il lavoro agile da grande esperimento di massa deve trovare ora, mentre sta avvenendo un progressivo ritorno sul posto di lavoro (da lunedì alla Gd, per esempio, rientrano in ufficio in 190), una sua collocazione chiara in quanto opportunità riconosciuta dagli stessi imprenditori e apprezzata, secondo una indagine Adapt e Università cattolica svolta per la Fim, dall'80% dei metalmeccanici che comunque prediligono una forma mista fra prestazione in presenza e non.

Vi è poi una novità: caduti i pregiudizi iniziali, oggi lo smart working si profila ad-

dirittura come un plus che rende un'impresa più attrattiva, persino in sede di colloquio d'assunzione. «È diventato un modo per attrarre i giovani e non farsi scappare

personale di talento, accordando la possibilità per chi lo richiede di lavorare da dove si preferisce», fa notare Bulgarelli che teme, però, anche l'altra faccia della medaglia: il potenziale svuotamento delle sedi di lavoro e la conseguente riduzione delle stesse.

Fra luci e ombre è, dunque, arrivato il momento per il sindacato delle tute blu di dare gambe al protocollo dello scorso 7 dicembre siglato col governo: «La nostra paura — ammettono Fim-Fiom-Uilm — è che alcune aziende decidano di proporre lo smart working non come uno strumento per organizzare il lavoro, ma come un benefit solo per alcuni fortunati. Ma se c'è un diritto — chiudono, indicando l'imperativo futuro — deve essere esigibile senza rinunciare ad altri diritti, come permessi, buoni pasto e salario».

Del resto, la stessa legge

prevede — a dispetto della già censita disponibilità di molti a rinunciare a parte dello stipendio per proseguire il lavoro da remoto — parità di trattamento. «Ecco perché invece di vivere alla giornata fra una emergenza l'altra — suggerisce Da Lan — dalla Bologna laboratorio potrebbe partire una nuova fase di discussione sul lavoro agile e

sulle flessibilità necessarie, per esempio per i genitori e i caregiver, anche nel mondo della produzione».

**Alessandra Testa**

### **I sindacati**

«Ma vanno evitate discriminazioni, non è un benefit per pochi fortunati»

**37**

**Accordi**  
sono stati  
raggiunti finora  
in 25 aziende  
dopo la  
pandemia



### **Banco di prova**

Durante la  
pandemia le  
aziende sono a  
un bivio sullo  
smart working