

## I NODI DA SCIogliere

**1**  
**Diritto alla disconnessione**  
 È una delle prime richieste avanzate dai sindacati, che sul punto hanno l'appoggio della ministra Nunzia Catalfo: garantire che non si abusi della disponibilità del dipendente che ha anche a casa gli strumenti di lavoro

**2**  
**Spese per gli strumenti**  
 I sindacati chiedono che le spese per gli strumenti di lavoro (pc, connessione, bollette, scrivanie e luci a norma) siano in carico all'azienda, cosa non sempre avvenuta nella fase di emergenza del lockdown

**3**  
**Volontarietà**  
 Secondo i sindacati, superata l'emergenza sanitaria lo smart working può scattare solo se il dipendente è d'accordo. E deve essere lasciata facoltà di tornare in ufficio in qualunque momento

Oggi vertice con il governo, i sindacati vogliono tornare agli accordi collettivi Cgil: garantire una presenza minima in ufficio, non si può stare sempre a casa

## Sei milioni ancora in smart working "Rivedere i contratti"

## IL RETROSCENA

GABRIELE DE STEFANI

Quattro mesi dalla fine del lockdown, sei milioni di italiani sono ancora in smart working: due milioni 800 mila a tempo pieno, 3 milioni 200 mila alternano l'ufficio alla scrivania di casa. La stima di Confesercenti e Swg preoccupa i commercianti, in grave sofferenza perché i lavoratori agili hanno ridotto del 15% i consumi e del 30% la spesa in bar e ristoranti. Ma è anche la conferma che indietro non si torna. Orari, stipendi, tempi di riposo: tutto è da ridiscutere perché nulla sarà più come prima. Il governo aprirà oggi il confronto con associazioni di categoria e sindacati, convocati dalla ministra del Lavoro Nunzia Catalfo per un primo vertice (a distanza). Mentre le aziende rivedono

organizzazioni e spazi, con promesse di inevitabili ridimensionamento degli uffici, anche i contratti vanno verso nuove regole.

Due le richieste chiave che Cgil, Cisl e Uil metteranno sul tavolo: il diritto alla disconnessione perché non si abusi della disponibilità del dipendente sempre a portata di pc (altroché bella vita lontano dall'ufficio: secondo la Cisl i lavoratori agili finiscono per essere impie-

### Le imprese difendono le intese individuali per non irrigidire le riorganizzazioni

gati 48 minuti in più al giorno) e il ritorno alla contrattazione collettiva per garantire maggiori tutele.

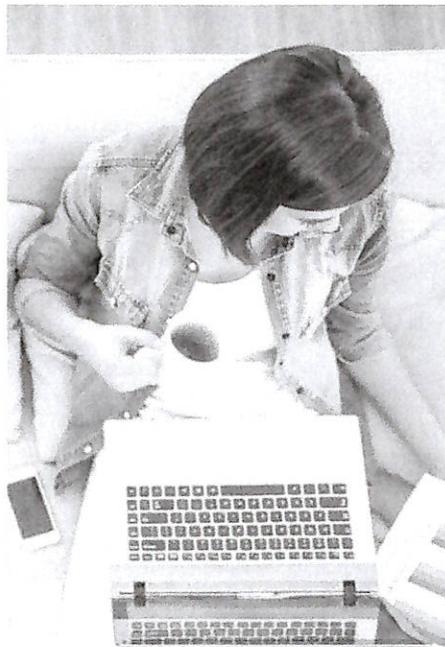
## I nodi

Per i sindacati, si deve partire dal riconoscimento della

volontarietà dello status di lavoratore agile: rimane fuori dall'ufficio solo chi condivide la scelta, al netto dei casi imposti dall'emergenza sanitaria.

Cgil, Cisl e Uil chiederanno anche che il lavoro a domicilio non sia mai a tempo pieno: «Serve l'obbligo di alternare smart working e presenza in sede. Tutti vediamo i vantaggi di questo modello organizzativo - spiega Tania Scacchetti, della segreteria generale Cgil -, ma rimanere sempre a casa porta anche con sé rischi di alienazione e di minor confronto dai quali dobbiamo proteggerci. Non è un telelavoro di massa».

Sul fronte economico, i contratti di categoria potrebbero servire a riconoscere principi generali come assicurare che il trattamento salariale non può peggiorare, mettere in carico all'azienda le spese per gli strumenti (computer, connessione) e le postazio-



In smart working 6 milioni di italiani: totale per 2,8, a metà per 3,2

ni di lavoro (ad esempio scrivanie e illuminazione che rispettino le norme di sicurezza), assicurare formazione per gestire da soli l'ufficio a distanza.

## I contratti collettivi

Se sul tema del diritto alla disconnessione c'è una disponibilità di massima del governo e delle imprese, sulla contrattazione collettiva il timore condiviso da aziende e pezzi della maggioranza (Pd e Italia Viva) è che si finisca per ingessare nelle lungaggini delle vertenze sindacali uno strumento che per natura ha bisogno di essere flessibile. «Le imprese non possono essere vincolate in modo inopportuno» sintetizza Mauro Bussoni, segretario generale di Confesercenti.

La legge attualmente in

vigore - la Del Conte del 2017 - spinge sugli accordi individuali e tutti giurano di volerne difendere lo spirito. «Capisco i timori di un irrigidimento delle procedure - spiega ancora Scacchetti - e anche noi vogliamo evitare passi indietro. Però i contratti nazionali di categoria devono avere un ruolo per definire molte questioni aperte: in questa situazione di emergenza era inevitabile adattarsi, ma ora i lavoratori non possono essere lasciati soli e devono avere maggiori tutele, per evitare discriminazioni e abusi. Il pericolo è che si finisca per trattarli come se fossero degli autonomi, mentre lo smart working è una forma di lavoro subordinato e tale deve rimanere». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## TRE DOMANDE A

MAURIZIO DEL CONTE  
 GIUSLAVORISTA ALLA BOCCONI

### "Basta usare vecchi schemi. Addio a luogo e orari di lavoro"



1 Maurizio Del Conte, giuslavorista e padre della legge sullo smart working, ha firmato un appello contro il ritorno alla contrattazione collettiva. Perché?

«Non vanno riprodotti modelli ordinari per una forma di organizzazione rivoluzionaria, che deve essere flessibile. Quindi ok ad accordi aziendali, ma non nazionali. Tempo e luogo di lavoro non esistono più, non serve pagare di più chi lavora la domenica quando magari è una scelta. Il dipendente ha obiettivi da raggiungere e va valutato in base a quelli. Gli accordi sono per forza personalizzati».

2 Non va garantito il diritto alla disconnessione?

«Ribalterei la prospettiva. Nell'emergenza si è commesso l'errore di considerare il lavoratore sempre connesso: al contrario deve essere sempre libero e bisogna solo decidere i momenti - pochi in cui è necessario che si colleghi. Non vanno riprodotti a casa i modelli organizzativi validi in ufficio».

3 Di cosa c'è bisogno allora?

«Alcuni principi generali vanno garantiti con accordi generali. Poi servono sgravi per pc, banda larga e luoghi di coworking. E bisogna riconoscere che lo smart working alza la produttività e va retribuito di conseguenza». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In attesa dei tamponi tutti a caccia di una soluzione tra permessi, lavoro agile e legge 104. Il rischio: restare senza stipendio

## Il percorso a ostacoli dei genitori con figli in isolamento "Congedo difficile, costretti a prendere giorni di ferie"

## IL CASO

CLAUDIA LUISE

Con l'apertura delle scuole il rischio di rimanere a casa in isolamento per i genitori è altissimo. Basta un nasino che cola per far scattare l'allarme di un potenziale contagio e iniziare una trafila che, tra medici di base e Asl, può durare giorni. Un problema serio per tutti i genitori che non possono accedere allo smart working e che rischiano di bruciare le ferie, sempre se ne hanno ancora disponibili.

«È un problema che sta esplodendo - conferma l'va-

na Veronese, segretaria confederale della Uil - per una famiglia con più figli si rischia di dover affrontare la situazione anche più volte al mese».

Poco usato lo strumento del congedo, anche perché la normativa prevede che per accedere l'isolamento sia disposto dalle Asl e non sempre il provvedimento arriva in tempo utile. Fino al 10 settembre, secondo i dati forniti dall'Inps, solo 319 mila persone in Italia hanno richiesto l'estensione del congedo parentale per Covid, retribuito al 50%. La misura, inoltre, si può applicare solo fino ai 14 anni dei figli, per un solo genitore. Ancora meno

**319.000**  
 I genitori  
 che hanno avuto accesso  
 al congedo parentale  
 per Covid pagato al 50%

**204.000**  
 I beneficiari  
 dell'estensione  
 della legge 104  
 per i casi di Covid

le richieste arrivate per l'estensione della legge 104: i beneficiari sono stati appena 204 mila.

«Bisogna intervenire su alcune norme relative alla quarantena e ai congedi che chiediamo al governo di rafforzare in fase di conversione del Decreto Agosto per tutelare l'assenza dal lavoro - spiega Tania Scacchetti, segretaria confederale della Cgil - Smart working e congedi al 50% sono già misure che aiutano parzialmente e che le aziende dovrebbero riconoscere nei casi di assenza dovuta all'isolamento dei figli ma speriamo che siano allungati nel tempo».

Il nocciolo è non caricare

le famiglie con permessi non retribuiti per ogni malattia dei propri figli altrimenti si andrebbe ad intaccare troppo il reddito, vista la frequenza con cui si dovrà affrontare questo problema durante l'inverno. «Chiediamo alla ministra del Lavoro, Nunzia Catalfo - aggiunge Scacchetti - di rafforzare e implementare le poche misure che ci sono già. Ci sono ancora molte differenze di tempi da città a città per quanto riguarda i tamponi e anche questo va a discapito dei lavoratori».

Oltre a chiedere al governo di intervenire, si stanno avviando anche trattative di secondo livello con le singole aziende per chiedere

un allungamento del congedo o una integrazione della retribuzione.

Una soluzione potrebbe essere il piano del ministro Speranza di procedere nelle scuole ai test rapidi che in venti minuti permetterebbero di isolare e fare un primo test sui casi sospetti. «Si ridurrebbero notevolmente i tempi morti nell'attesa dei risultati del tampone e quindi si velocizzerebbe la tempestiva adozione delle misure previste dai protocolli di sicurezza», spiega il segretario confederale della Cisl, Angelo Colombini.

Tra i problemi ancora aperti, anche quelli delle categorie fragili del privato che non possono accedere allo smart working. «Un esempio - conclude Veronese - sono i commessi dei supermercati che restano senza stipendio se non vanno al lavoro nonostante siano inseriti in categorie a rischio. Su questo la ministra si era impegnata a convocarci ma non sta succedendo». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA