

# Gd: si lavora da casa 8 giorni al mese

il Resto del Carlino  
Cronaca di Bologna  
20 ottobre 2021

L'accordo per superare l'emergenza prevede anche l'integrazione dei buoni pasto

Rimondi a pagina 15

## La Gd apre la via, accordo sullo smart working

E' la prima metalmeccanica a regolamentare il lavoro da casa: fino otto giorni al mese, con diritto alla disconnessione e buoni pasto

**Fino** a otto giorni mensili di lavoro da remoto, buoni pasto per le giornate lavorative fuori dall'azienda e diritto alla disconnessione. Sono i tre punti su cui ruota l'accordo sullo smart working sottoscritto in questi giorni in Gd dall'azienda e da Fim Cisl, Fiom Cgil e Uilm Uil (non dall'Usb). Con l'intesa l'impresa di via Battindarno diventa la prima metalmeccanica bolognese a normare lo smart working anche oltre la fase dell'emergenza Covid. Il processo era iniziato prima della pandemia, con il contratto integrativo del 2017. L'intesa ora è arrivata. L'accordo riguarda oltre mille dipendenti (sui 1.800 totali) e prevede un massimo di otto giorni mensili di lavoro da remoto.

**Le giornate** saranno concordate, di norma settimanalmente, dal confronto responsabile/lavoratore «tenendo conto delle esigenze organizzative, degli spazi e delle esigenze personali del lavoratore». Un compromesso per i sindacati, che avevano chiesto più giorni. In cambio le sigle hanno ottenuto la possibilità di superare il tetto massimo mensile «previa autorizzazione preventiva del responsabile».

Davanti all'ipotesi che alcuni responsabili approfittino del loro ruolo per limitare i giorni di smartworking dei collaboratori Fabrizio Torri, delegato Fiom in Gd, è netto: «A quel punto agiremo in termini di tutela individuale. L'equilibrio sta nel fatto che vengano temperate le esigenze lavorative e individuali del collaboratore». L'accordo, valido dall'1 gennaio 2022, istituisce il buono pasto elettronico da 8 euro per ogni giorno passato in smart working dai dipendenti, che normalmente usufruiscono della mensa. Il terzo elemento è quello relativo al diritto alla disconnessione. «La 'remotizzazione' forzata di oltre mille lavoratori durante la pandemia ha dimostrato, anche a chi aveva dubbi sulla praticabilità dello strumento, che tante attività si possono svolgere anche fuori ufficio - commenta Michele Bulgarelli, segretario della Fiom Cgil -. Grazie alla determinazione di mesi di lavoro, siamo riusciti a fare questo accordo». L'elemento centrale, aggiunge, «è la volontarietà del lavoratore, che può scegliere se usufruire o no dello smart work». Per Massimo Mazzeo, segretario Fim Cisl, «è un accordo molto positivo,

che potrebbe fare da apripista. Si va ancor più ad approfondire il lavoro fatto con l'integrativo del 2017». Soddisfatto anche Paolo Da Lan (Uilm Uil), che guarda avanti: «L'accordo riguarda soprattutto i lavoratori diretti: per il tema della produzione c'è il capitolo del part time e degli orari flessibili e vogliamo lavorare anche su questo, in vista del rinnovo del contratto integrativo».

**L'accordo** per ora non è stato firmato dall'Usb: «Al momento abbiamo deciso di non sottoscriverlo, stiamo ancora valutando - spiega il funzionario Sasha Colautti -. Non ci soddisfa per quanto riguarda alcune richieste che abbiamo fatto». Tra le ragioni, insiste il sindacalista, la decisione di tenere slegata la discussione sullo smart working da quella sul nuovo integrativo. Inoltre «ci sono prerogative gerarchiche molto forti. Un limite che, a nostro avviso, mette in discussione il senso stesso dello strumento». L'Usb passerà quindi per le assemblee: «Abbiamo bisogno di un mandato chiaro dai lavoratori interessati allo strumento».

**Riccardo Rimondi**

### LE SIGLE

**Hanno sottoscritto il patto Fim, Fiom e Uil, ma non l'Usb. Coinvolti oltre mille dipendenti**