

Smart working, Lunghi (Cgil): «Chi lo sceglie non può diventare partita Iva. Il sindacato deve cambiare: rischiamo di perdere iscritti»

[C corrieredibologna.corriere.it/bologna/cronaca/23_gennaio_06/smart-working-lunghi-cgil-chi-sceglie-non-puo-diventare-partita-iva-sindacato-deve-cambiare-rischiamo-perdere-iscritti-79e9111c-8d93-11ed-bc70-f939d7c7d76f.shtml](https://www.corrieredibologna.corriere.it/bologna/cronaca/23_gennaio_06/smart-working-lunghi-cgil-chi-sceglie-non-puo-diventare-partita-iva-sindacato-deve-cambiare-rischiamo-perdere-iscritti-79e9111c-8d93-11ed-bc70-f939d7c7d76f.shtml)

Il segretario generale di Bologna e il lavoro agile post pandemia: «Tantissime richieste»

di Micaela Romagnoli



Una videoconferenza, accanto, Maurizio Lunghi

Per il sindacato, lo smart working nella sua versione «post pandemica» è una sfida tutta da affrontare e regolamentare. A partire dall'esigenza che anche «l'agire sindacale si faccia più smart per continuare a rappresentare chi lavora da casa», dice Maurizio Lunghi, segretario generale della Cgil di Bologna.

Ritiene che lo smart working sia una conquista per i lavoratori?

«La pandemia ha creato una condizione forzata per cui c'era bisogno di lavorare da remoto per non arrivare a un blocco delle attività. Ma noi già da prima, addirittura negli

anni Novanta, contrattualmente avevamo definito il telelavoro, una prima idea di lavoro a distanza con i mezzi tecnologici di allora. Possiamo dire che al suo interno contenesse l'idea embrionale che si potevano svolgere attività non strettamente collegate al luogo di lavoro. Quasi tutti i contratti nazionali di lavoro prevedono una parte di normativa sul telelavoro. Già 30 anni fa registrammo parecchie resistenze da parte delle imprese. La pandemia, invece, ha creato un'accelerazione sul lavoro agile che ora va considerata, bisogna ragionarci con molta attenzione, senza tralasciare nessun aspetto».

Cosa manca?

«Le tecnologie oggi consentono una grande flessibilità del lavoro, ma io ritengo che ancora le aziende non siano del tutto pronte dal punto di vista organizzativo a gestire questo processo. Quindi c'è bisogno di aprire una stagione di approfondimenti contrattuali nelle sedi opportune per vedere fino a che punto si può spingere il lavoro agile. Bisogna creare un corredo di regole informative che garantiscano tutti questi lavoratori che operano in smart, sotto tutti gli aspetti, a partire da quelli assicurativi. Va tutto normato, nulla deve sfuggire, dobbiamo affinare tutte le casistiche possibili».

E i costi...

«C'è anche un tema di costi, perché da un lato le aziende risparmiano costi fissi legati a tanti servizi, dall'altro il lavoratore a casa introduce nuovi costi di lavoro nel bilancio familiare. Ci sono voluti anni di contrattazione per regolare i processi lavorativi in un luogo definito, figuriamoci in un luogo misto».

In un'intervista al «Corriere di Bologna», Michele Tiraboschi, docente di Diritto del Lavoro, ha parlato dei rischi dell'aumento dell'autonomia insiti nel lavoro agile, fino a lanciare la provocazione: «Diventeremo tutti lavoratori autonomi?». Condividi?

«Sì. Una volta che le imprese mettono il lavoratore nelle condizioni di poter operare in smart, potrebbero arrivare a proporre altre forme di rapporto di lavoro, che per le aziende sarebbero molto più congeniali, scaricherebbero costi e oneri. Non escludo che lo sviluppo dello smart possa portare a un aumento di partite Iva».

Ma il sindacato come si pone di fronte a questa sfida?

«Rischiamo di disperdere la nostra rappresentanza. Perché è evidente che chi lavora da casa è più difficilmente raggiungibile. Anche il sindacato deve essere capace di cambiare le sue modalità di agire. Dovremmo entrare inevitabilmente in uno schema smart della rappresentanza. Ci devono essere dei delegati classici, ma bisogna costruire anche forme nuove, ricorrendo all'utilizzo della tecnologia e del digitale. Se vogliamo rappresentare questi lavoratori che rischiano di aumentare nel tempo, dobbiamo diventare un sindacato smart».

Dal vostro punto di osservazione, c'è molta richiesta di smart working tra i lavoratori di questo territorio?

«Tanti lavoratori sono interessati a continuare l'attività in modalità agile e noi dobbiamo farcene carico. I contratti collettivi nazionali possono essere una cornice, ma i contenuti di dettaglio devono essere definiti nella contrattazione di secondo livello. C'è per noi anche

il tema di tenere insieme chi fa lo smart e chi non lo fa, pur lavorando per la stessa azienda o ente pubblico. Bisogna creare le condizioni di un equilibrio nei percorsi di carriera e di formazione».

Chi vi risulta richieda più smart working? C'è una differenza di genere?

«Livelli impiegatizi, tecnici, ricercatori. Da una recente indagine, risulta una maggioranza femminile, ma non è così netta. È una richiesta abbastanza trasversale. In linea, tra l'altro con un altro andamento, che vede sempre più i padri fare domanda di congedo parentale».

→