**CISL FRIULI VENEZIA GIULIA**

**FIM CISL FRIULI VENEZIA GIULIA**

**COMUNICATO STAMPA**

*Intanto i lavoratori sembrano puntare sempre più al modello ibrido*

**SMART WORKING: SERVONO REGOLE AL DI LA’ DELLA FASE EMERGENZIALE**

**Per la Cisl Fvg la contrattazione può e deve giocare un ruolo fondamentale**

Tiene banco la questione smartworkig, con il Governo intenzionato ad arrivare ad una intesa con le parti sociali prima dello scadere dello stato emergenziale, previsto per il prossimo 31 dicembre. La discussione è di quelle che appassiona, anche a livello regionale, con la Cisl Fvg pronta a fare i conti con un modello di lavoro destinato a perdurare anche nel post pandemia. “E’ chiaro che il Covid ci ha messo di fronte ad una rivoluzione copernicana del modo di lavorare, un modello che sia nel comparto pubblico, sia in quello privato, potrebbe diventare un riferimento per alcuni segmenti della PA e per molte aziende. Di fronte a questa prospettiva è però indispensabile procedere ad una regolamentazione del lavoro agile, uscendo dalla fase emergenziale che lo ha introdotto, e strutturandolo in modo chiaro attraverso la contrattazione nazionale, e di secondo livello, tra le parti interessate” – entrano subito nel merito per la Cisl regionale, Renata Della Ricca e Luciano Bordin. Tra le questioni chiave su cui il Sindacato pone l’accento, vi è la partita organizzativa che richiede tempo, ma anche una presa d’atto dei cambiamenti in corso, e che deve affrontare sin da subito alcuni problemi spinosi: il diritto alla disconnessione e la gestione dell’orario lavorativo, la sicurezza del lavoratore che opera fuori azienda e la possibilità di ben conciliare vita lavorativa e vita privata.

“Si tratta di punti determinanti: penso, ad esempio, alla conciliazione, perché abbiamo purtroppo visto come durante la pandemia, lo smartworking si sia trasformato in extreme working, soprattutto per le donne chiamate a gestire il lavoro, con la relativa richiesta di produttività, e le attività di cura familiare, e spesso costrette a rinunciare al primo” – commenta Della Ricca, ricordando anche alcuni dati dell’osservatorio OCSE (Osservatorio Contrattazione di Secondo Livello) della Cisl anche hanno evidenziato come ben il 44% dei 360 accordi firmati a livello regionale da marzo 2020, abbia riguardato proprio l’organizzazione del lavoro e il 35% l’orario.

Perché lo smart working, che non è una questione tecnologica, ma organizzativa, possa essere davvero praticabile, senza sacrificio per i lavoratori e senza perdita di produttività per le imprese, siano esse pubbliche o private, è necessaria, dunque, per la Cisl Fvg, una regolamentazione definita su base strutturale ed affidata allo strumento della contrattazione, come leva positiva di cambiamento organizzativo e miglioramento dei servizi, della produttività e della qualità di vita dei lavoratori. Quello che è certo è che in un Paese che ha la maggiore rigidità organizzativa e poche pratiche innovative, come certificato anche dall’Ocse, è difficile far accettare il lavoro agile.

Rafforzamento del diritto alla disconnessione, ma anche formazione e sicurezza, accanto a quella digitalizzazione invocata anche dal PNRR, sono per la Cisl Fvg i passi indispensabili che la partita sullo lavoro agile richiede, per coglierne tutte le potenzialità, in termini di flessibilità, inclusività e produttività. Accanto a questi punti resta centralissima la valorizzazione della contrattazione collettiva in chiave innovativa, non solo governando la flessibilità, ma ponendo al centro il lavoro per obiettivi governabile e sostenibile con una maggiore autonomia del lavoratore, come previsto dalla legge 81 del 2017. Resta, poi, indispensabile nella contrattazione di secondo livello individuare i nuovi parametri della produttività e il suo riconoscimento ai lavoratori.

E questo mentre si fa sempre più largo l’interesse dei lavoratori verso un modello ibrido di smart working, ovvero un mix di presenza e lavoro da remoto.

**Focus metalmeccanica** A confermare il gradimento verso questa forma lavorativa, c’è anche un’indagine della Fim Cisl (realizzata con Adapt e Università Cattolica), declinata anche a livello regionale e che prende a campione 334 metalmeccanici (oltre 5mila in tutta Italia), tra maschi (67,7%) e femmine (32%), prevalentemente tra i 35 e 54 anni (69%) e di origine italiana (96%), occupato soprattutto in provincia di Trieste (76%) con e senza figli (ca. 50% e 50%), in buona parte non iscritto al Sindacato (63%) ed occupato soprattutto con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno (93%), in massima parte come impiegato (89%) da oltre 13 anni (65,5%) e che, al momento dell’indagine, stava lavorando in modalità smart working tutti i giorni (58%) oppure 4 giorni a settimana (13,2%) e via via a scendere.

Quanto ai risultati dell’indagine, ci sono ben pochi dubbi: il lavoro agile è sicuramente impegnativo, ma permette una flessibilità molto apprezzata dai lavoratori. A confermare questo gradimento, anche in Friuli Venezia Giulia, è la valutazione dei lavoratori rispetto all’esperienza vissuta che nel 67% delle risposte si attesta, su una scala da uno a 10, tra 8 e il massimo punteggio, tanto che il 53,6% degli intervistati, se potesse, continuerebbe a lavorare in smart working anche in futuro, possibilmente secondo un modello ibrido, ovvero qualche giorno a settimana (65%).

Tra i punti di forza riconosciuti al lavoro agile, nonostante le indubbie difficoltà di organizzare spazi adeguati e spesso in condivisione con gli altri membri della famiglia, c’è la possibilità di migliorare significativamente la conciliazione del lavoro con gli impegni familiari e personali (86,5%) e di poter godere di maggior tempo libero, nel 62% dei casi in misura di molto migliore o comunque migliore rispetto al lavoro in presenza e di stare di più con i propri figli (31%). Carico di stress lavorativo, possibilità di crescita professionale e di apprendimento, produttività vengono giudicate alla stessa stregua sia in presenza che in modalità smart working, mentre soffrono di più le relazioni e le pause con i colleghi, insomma quella dimensione sociale garantita dal lavorare fianco a fianco. Il rapporto diretto con i responsabili sembra, invece, intatto. Migliore, invece, risulta, nella età degli intervistati, la concentrazione.

“La pandemia è stato un grande banco di prova, ma ora bisogna uscire dall’emergenza, strutturando un modello sostenibile e duraturo di lavoro agile, che punti sulle competenze e che generi nel contempo capacità di risultati per le aziende e benessere e soddisfazione per chi lavora – commenta il segretario della Fim Cisl Fvg, Gianpiero Turus, ricordando che durante la pandemia sono stati oltre 500mila i metalmeccanici che hanno lavorato completamente o parzialmente con modalità agile. “Serve – aggiunge – dare spazio ad una contrattazione che sappia regolare al meglio questa modalità lavorativa, ponendo al centro il lavoro per obiettivi. Non solo per migliorare i tempi vita/lavoro delle persone ma anche gli aspetti legati alla formazione, alla sicurezza ed ergonomia, il diritto alla disconnessione e le agibilità togliendo molti lavoratori dalla condizione di solitudine ed incertezza in cui oggi si trovano.

Certo non è tutto oro quel che luccica: se è vero che la maggior parte dei lavoratori (80%), prima di iniziare a lavorare con questa modalità, ha ricevuto informazioni sullo smart working (orari di lavoro, strumenti, comportamenti vietati) e ha partecipato a corsi di formazione (68%), è altrettanto vero che soprattutto attorno ad alcuni diritti, come quello alla disconnessione, si sono rilevate alcune carenze. Se, infatti, la maggior parte dei lavoratori ne ha sentito parlare (70%), secondo il 47% degli intervistati l’azienda non ha posto in essere alcuna misura per garantirlo o si è limitata a ricordare che il diritto esiste (42%). Stessa vaghezza di informazioni si rileva anche rispetto agli strumenti di controllo. Altro punto critico è quello dei benefit, con il 44,3% dei lavoratori che, ad esempio, ha perso il buono pasto/mensa.

**Focus comparto pubblico**

La maggioranza delle Pubbliche Amministrazioni locali ha messo in pratica le direttive sullo Smart Working previste dal decreto “Cura Italia”, che ha imposto l’adozione del lavoro agile come modalità organizzativa ordinaria durante l’emergenza sanitaria. Il trend è positivo su tutto il territorio nazionale, se pensiamo che prima della pandemia solo circa l’1% lo utilizzava. I dati sul monitoraggio diffusi dalla Funzione Pubblica, aggiornati al 21 aprile 2020, mostrano, infatti, una diffusione del lavoro agile, a livello nazionale, nel 73,8% delle PA, (percentuale che comprende anche le unità di personale attive in modalità telelavoro), mentre in Friuli Venezia Giulia i dati si aggirano attorno al 59,1%.

Il tema dello smart working anche nel pubblico impiego resta centrale e da definire e discutere anche partendo dalle linee guida sul lavoro agile proposte dal ministro Brunetta e sicuramente oggetto di contrattazione. “Come Cisl – commenta Della Ricca - apprezziamo la volontà di creare una visione d'insieme e quindi trovare soluzioni che passino necessariamente attraverso la contrattazione, specialmente su una materia così delicata che interessa la conciliazione vita-lavoro, la salvaguardia delle fragilità, il necessario rispetto del diritto alla disconnessione, l'irrinunciabile principio di eguaglianza dei diritti tra lavoratori che siano impegnati nel lavoro agile e quelli che invece assicurino la propria opera in presenza”. Tra le questioni chiave restano il tema della disconnessione, che deve coincidere con 11 ore di riposo consecutivo, dell’adeguata rotazione del personale autorizzato al lavoro agile e dell’invarianza dei servizi resi all’utenza.

Trieste, 10 novembre 2021

Mariateresa Bazzaro – Ufficio stampa Cisl FVG – 331 6392997 – [www.cislfvg.it](http://www.cislfvg.it)