

Efficienza e salute Alla Technoprobe il lavoro è più agile

Cernusco. Siglata l'intesa tra azienda e sindacati
Per i dipendenti la sperimentazione è volontaria
L'impresa fornirà attrezzatura informatica

LECCO

Lo smart working rientra sempre più nelle nuove strategie di gestione soprattutto nelle aziende più grandi.

È di questi giorni il nuovo accordo firmato fra i vertici di Technoprobe e le rappresentanze metalmeccaniche di Cgil e Cisl per dare il via a una sperimentazione di lavoro agile per i lavoratori dell'azienda di Cernusco Lombardone che, con ulteriori duecento dipendenti assunti nei primi sette mesi di quest'anno, ha portato l'organico a settecento unità nella sede del Lecchese, che raggiungono le 1200 con le sedi estere.

La stretta di mano

L'accordo è stato firmato fra la direzione dell'azienda leader nella microelettronica che, secondo quanto dichiarato di recente dagli azionisti Roberto e Cristiano Crippa punta a creare "un polo tecnologico nazionale di eccellenza", la Rsu, Lorena Silvani (Fim Cisl Monza Lecco) e Antonio Guzzi (Fiom Cgil Lecco).

Posta la fondamentale necessità di continuare a garanti-

re la prevenzione sui rischi di contagio da Covid, l'intesa unisce le esigenze aziendali con quelle dei dipendenti «anche con lo sguardo – spiega una nota sindacale congiunta – orientato alla sostenibilità ambientale. L'accordo parte dall'obiettivo condiviso di salvaguardare la salute dei lavoratori, l'efficienza, la produttività e la competitività aziendale, investendo verso una maggiore responsabilizzazione, autonoma

■ Garantito anche il diritto di disconnessione
Piena tutela in caso di infortuni

■ È prevista almeno una giornata settimanale di operatività in sede
Ma con preavviso

ma e orientamento ai risultati da parte delle persone coinvolte e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti».

Archiviata la modalità di smart working "senza accordo" prevista per decreto nell'emergenza Covid, la nuova intesa in Technoprobe riparte invece da un'adesione volontaria alla sperimentazione da parte di lavoratrici e lavoratori, attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo individuale.

I termini dell'intesa

L'azienda fornirà l'attrezzatura informatica e relativa manutenzione, è prevista almeno una giornata settimanale di lavoro in sede con preavviso di quattro giorni, che diventano sette per i lavoratori con disabilità, e ci sarà un monitoraggio bimestrale tra Rsu e azienda.

Sarà mantenuto il consueto orario di lavoro, al di fuori del quale è garantita la disconnessione.

Il lavoro in smart working potrà avvenire dall'abitazione dei lavoratori o da altri ambienti chiusi, mentre, come da legge



La Technoprobe di Cernusco Lombardone



Roberto, Giuseppe e Cristiano Crippa

sul lavoro agile, ci sarà piena tutela in tema di infortuni sul lavoro.

A fine sperimentazione si farà il punto e si vedrà se procedere per prendere strutturale la misura.

Soddisfazione da Fim e Fiom «per l'accordo raggiunto, perché – affermano – si conferma

la centralità della partecipazione e della contrattazione su tutti gli aspetti della vita lavorativa e anche su una tema nuovo e di attualità come quello del lavoro agile, con l'obiettivo di andare verso una migliore conciliazione tra vita personale e lavoro».

Maria Giovanna Della Vecchia

La superscuola dell'acciaio Sotto l'egida di Feralpi

Lecco

I quattro principali player siderurgici italiani insieme per proporre un percorso di alta formazione.

Si è conclusa l'iniziativa condotta da Feralpi (società cui fa riferimento il Caleotto di Lecco) con Asonext, Duferco e Pittini. Si è trattato di un'Academy siderurgica, denominata "Management 4 Steel", finalizzata a sviluppare le competenze specialistiche e la sinergia tra imprese.

Ad ospitare l'evento conclusivo è stata la sede delle Freccie Tricolori di Rivolto del Friuli: un luogo emblematico, scelto proprio perché il momento è stato dedicato all'importanza del lavoro di squadra per raggiungere un traguardo comune.

Nei dodici mesi dell'Academy (trasferita online durante il lockdown), dunque, i collaboratori scelti dalle quattro società siderurgiche hanno seguito un percorso formativo strutturato per moduli dove sia le soft skill sia i temi più strettamente legati all'organizzazione aziendale sono stati trattati nell'ottica specialistica dell'impresa che produce acciaio da forno elettrico.

La prima edizione della scuola per l'alta formazione siderurgica, dunque, ha raggiunto l'obiettivo di fornire conoscenze trasversali, favorendo al tempo stesso la creazione di un network in ambito siderurgico, supportando l'accrescimento culturale dei giovani che porteranno il know-how all'interno delle singole aziende partner. Chiusa con successo la prima edizione, i partner stanno studiando come riproporre l'iniziativa nel 2021.

Presenti, al momento conclusivo, anche i vertici delle quattro società, in particolare Giovanni Pasini, consigliere delegato del Gruppo Feralpi; Massimo Lorini, direttore servizi generali Asonext Spa; Domenico Campanella, amministratore delegato di Duferco Italia Holding; Paolo Felice, amministratore delegato del Gruppo Pittini.

«Anche la formazione può essere un lavoro di squadra – ha affermato Pasini – "Management 4 Steel" è una chiara dimostrazione di come sia possibile collaborare tra imprese per migliorare la competitività della siderurgia italiana».

C.Do.

Spi Cgil di Calolzio, si cambia Il segretario è Alessandro Riva

Sindacato

Tra i fondatori della Coop Edilizia Calolziense prende il posto di Tarcisio Gandolfi

La lega Spi Cgil di Calolzio ha un nuovo segretario. Si tratta di Alessandro Riva, volto noto in città e sul territorio per il fatto che ormai da anni lavora

come volontario in seno al sindacato pensionati, ma anche per essere tra i fondatori della storica Coop Edilizia Calolziense.

Nato a Vercurago nel 1945, è cresciuto in una famiglia contadina e ha iniziato a lavorare all'età di 14 anni in una fabbrica di Lecco. Dopo aver continuato gli studi, ai corsi serali, e successivamente al servizio militare ad Aosta, è tornato in azienda, alla

Bettini, dove ha gestito la produzione per un nuovo reparto, mansione portata avanti fino all'età della pensione.

«Sul piano della partecipazione alla vita sociale ho contribuito alla formazione di cooperative edilizie per cercare di risolvere il problema della casa che negli anni sessanta e settanta erano molto sentiti per la carenza di abitazioni – racconta



Alessandro Riva

Riva – Nel 1974 insieme ad altri soci ho contribuito a fondare la Cooperativa Edilizia Calolziense di cui sono ancora il presidente. Inoltre organizzo i servizi per i trasporti dei disabili a Vercurago».

Riva prende il posto di Tarcisio Gandolfi. Al neopresidente anche il saluto di Giuseppina Cogliardi, segretario generale dello Spi Cgil Lecco. «Ringrazio Alessandro per la sua disponibilità e gli auguro buon lavoro – afferma, richiamando anche la lunga e importante storia sindacale di Gandolfi, fino all'incarico come segretario della Lega di Calolziocorte».

C.Do.

gruppo Calcestruzzi Erbesi

SANGIORGIO
SIAMO COSTRUTTORI

Cave Satima

SANGIORGIO S.r.l.
AUGUSTO e ALFREDO
impresa costruzioni

S.A.R.Ca.

Calcestruzzi Erbesi

Beton Alpi

ricerchiamo personale:

- ☒ autisti autobetoniere
- ☒ pompista
- ☒ autista mezzo d'opera di cantiere
- ☒ muratori specializzati

Sede e Uffici 031.870370

info@calcestruzzierbesi.it

www.calcestruzzierbesi.it

I sindacati si sono dichiarati soddisfatti per i risultati raggiunti con l'azienda cernuschese

Chiariti i contorni su cui si baserà l'applicazione dello smart working

CERNUSCO - Via libera alla sperimentazione dello **smart working** alla Technoprobe di Cernusco.

Nei giorni scorsi è stata raggiunta un'intesa tra le organizzazioni sindacali Fim Cisl Monza Brianza Lecco e Fiom Cgil Lecco la Rsu e la direzione aziendale della Technoprobe per disciplinare l'avvio della sperimentazione del lavoro agile per i lavoratori e le lavoratrici.

“Con questo accordo si è trovata una equilibrata sintesi tra le necessità di continuare a contenere la diffusione del Covid-19 e le esigenze dell'Azienda con quelle delle lavoratrici e dei lavoratori, anche con lo sguardo orientato alla sostenibilità ambientale - puntualizzano i sindacalisti **Lorena Silvani e Antonio Guzzi** - . L'accordo parte dall'obiettivo condiviso di salvaguardare la salute dei lavoratori, l'efficienza, la produttività e la competitività aziendale, investendo verso una maggiore responsabilizzazione, autonomia e orientamento ai risultati da parte delle persone coinvolte e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”.

I contorni dell'accordo

La fornitura della strumentazione informatica e la sua manutenzione spetterà all'azienda mentre i lavoratori potranno aderire allo smart working su base volontaria, attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo individuale. L'accordo prevede che i dipendenti dovranno lavorare almeno un giorno a settimana in sede mentre l'azienda potrà richiedere ai lavoratori la prestazione in sede con un preavviso di 4 giorni (pari invece a 7 in caso di dipendenti con disabilità). L'accordo sarà soggetto a monitoraggio bimestrale tra Rsu e azienda.

“In campo sindacale ai lavoratori continueranno ovviamente ad essere applicati il Ccnl e la contrattazione aziendale con la garanzia dei diritti sindacali della legge 300/70; i lavoratori e le lavoratrici manterranno il loro orario di lavoro introducendo così il diritto alla disconnessione, per il tempo della giornata al di fuori del normale orario di lavoro - puntualizzano i sindacalisti - . I lavoratori e le lavoratrici potranno effettuare la prestazione lavorativa in smart working presso la propria abitazione o presso altri ambienti chiusi. In ottemperanza alle norme sul lavoro agile si conferma la piena applicazione delle tutele in

merito agli infortuni sul lavoro. Le parti entro il termine della sperimentazione affronteranno il tema delle spese sostenute dai lavoratori per l'attività svolta in lavoro agile, e verificheranno se procedere con l'implementazione strutturale dello smart working".

Un accordo che vede soddisfatti i sindacati visto che "si conferma la centralità della partecipazione e della contrattazione su tutti gli aspetti della vita lavorativa e anche su una tema nuovo e di attualità come quello del lavoro agile, con l'obiettivo di andare verso una migliore conciliazione tra vita personale e lavoro".