

Smart working

Le prospettive oltre la pandemia



Il sondaggio

Lavoro agile nel post emergenza?
Il 68% delle aziende dice sì

Il 68% delle aziende prolungherà lo smart working anche dopo la fine dell'emergenza. Inoltre Per il 74% i vantaggi del lavoro da remoto sono superiori alle criticità. Sono questi alcuni dei dati più significativi emersi dall'indagine svolta dall'Aidp, l'associazione dei diret-

tori del personale. Circa il 30%, inoltre, farà nuovi interventi organizzativi ispirati ai principi del lavoro agile. Per il 58% lo smart working proseguirà anche nel 2021 mentre per il 26% finirà tra novembre e dicembre 2020. Rispetto al numero di

dipendenti coinvolti per circa il 58% dei rispondenti il lavoro da remoto riguarderà un percentuale sul totale che oscilla tra il 50 e oltre il 90% della forza lavoro. Per oltre il 70% delle aziende saranno utilizzati tra i 2 e i 3 giorni a settimana per le attività in lavoro agile.

«LAVORO PIÙ AGILE MA RESPONSABILE»

Lo smart working, dopo l'emergenza, resterà come risorsa organizzativa
Fiorella Crespi, Politecnico: «No a norme, né va paragonato a un privilegio»

MARIA G. DELLA VECCHIA

Fuori dall'emergenza Covid rimarrà un maggiore utilizzo del lavoro agile? Sia nel pubblico che nel privato, in aziende grandi, medie e piccole prevediamo senz'altro una crescita di progettualità su modalità di lavoro smart, proprio perché durante l'emergenza in modo un po' forzato tante imprese ne hanno testato le potenzialità. Anche se va detto che quello emergenziale messo in atto durante il lockdown non è il vero smart working. Tuttavia in alcuni casi si sono fatti nuovi investimenti in tecnologia per permettere alle persone di lavorare da casa, ci si è resi conto che ciò porta anche vantaggi, non ha impatti negativi sulla produzione. Ma si è anche testato che periodi prolungati lontani dall'ufficio possono avere qualche impatto negativo. Ne parliamo con Fiorella Crespi, coordinatrice dell'Osservatorio smart working del Politecnico.



Fiorella Crespi

per settimana. Sarà un po' di più ma non dovrà sostituire in toto il pieno orario di lavoro. Comunque sia, la speranza è che ci si limiti a considerarlo lavoro da casa ma che sia un'occasione per ripensare processi aziendali, con maggior digitalizzazione e più intelligenza visto che ora abbiamo capito che alcune attività che si facevano prima si possono fare in modo diverso e più efficace.

Cosa suggerisce ad un'azienda manifatturiera che si vuole organizzare in modo strutturale sullo smart working?

In primo luogo bisogna che l'azienda chiarisca a tutti i lavoratori cos'è lo smart working e che non faccia percepire come privilegiato coloro che per il ti-

po di attività che svolgono possono lavorare da remoto godendo di conseguenza di una flessibilità maggiore rispetto ad altri.

Cosa fare per evitare questo equivoco?

Bisogna, da un lato, essere trasparenti nel comunicare il progetto che si ha in mente sul lavoro agile, spiegandone le motivazioni. Dall'altro lato, è opportuno che per quei profili che svolgono un'attività più rigida si studino altre iniziative di flessibilità, ad esempio quella oraria oppure permettendo di partecipare da remoto alle iniziative di formazione, o altro. È un modo per far capire che ci si prende cura nel dare flessibilità anche a profili che per la natura delle loro mansioni ne hanno di meno, ciò aiuta a convincere che lo smart working non è un privilegio ma è una scelta costruita intorno a specifiche professionalità. E direi che non è neanche opportuno giocare al ribasso rinunciando a fare smart working perché se in azienda non lo possono fare tutti allora non lo deve fare nessuno.

Cos'altro si dovrebbe fare?

Si deve lavorare molto sulla formazione dei lavoratori che vengono messi in smart working, lavorando sui temi di salute e sicurezza con attenzione alle caratteristiche di un ambiente lavorativo consono. È anche opportuna la formazione su come organizzare il proprio lavoro a distanza. Soprattutto, è necessaria la formazione sulle perso-

ne e sui loro capi circa il fatto che lavorare in smart working ha senso se lo si fa impostando l'attività per obiettivi e pianificando, chiedendo risultati a scadenza e non semplicemente trasferendo online ciò che si fa in ufficio. C'è poi il tema delle tecnologie da fornire ai lavoratori, che vanno implementate. Non ultimo, la riorganizzazione parziale degli ambienti in ufficio. Quando chi lavora in smart working torna in ufficio non lo fa per attività individuali, bensì per riunioni e per raccordo con i colleghi, quindi, seppure con gradualità, bisogna ripensare in tal senso anche gli spazi.

Lo smart working va normato nei contratti nazionali di lavoro, come chiedono i sindacati?

Una modalità di lavoro così agile e flessibile non può essere estremamente normata o resa rigida. È opportuno che ogni azienda possa avere l'autonomia di provare il modo che più le si adatta, normare lo smart working per contratti collettivi di settore potrebbe non essere efficace visto che in uno stesso settore ci sono profili e attività diversi, oppure addirittura realtà diverse che partono da background culturali differenti. Probabilmente una regola che vale per tutti non è efficace. Senza dubbio alcuni aspetti vanno chiariti ai lavoratori per evitare problemi come l'overworking. Ma non credo che il contratto collettivo sia lo strumento adatto per regolare il lavoro agile, se non altro perché è vero che nei fatti in gran

Lavorare da remoto Svolta nel lockdown



8 milioni circa

Stima di lavoratori in smart working in Italia durante il lockdown tra marzo e maggio 2020, secondo il professor Mariano Corso, docente del Politecnico di Milano e Responsabile Scientifico degli Osservatori Smart Working e Cloud Transformation

37,2%

Aziende fino a 50 addetti con modalità da remoto (18,3% di quelle sotto i dieci) al 15 giugno 2020

90%

Percentuale di remote workers nelle grandi aziende (73,1% in quelle di medie dimensioni)

8,8%

In soli tre mesi i lavoratori in smart working, secondo l'Istat, sono balzati dall'1,2% all'8,8%



I settori

Lo smart working ha riguardato principalmente i servizi di comunicazione, informazione e informatica, le attività professionali scientifiche e tecniche, l'istruzione e la fornitura di energia elettrica e gas. Dati da attribuire alla componente tecnologica, alle modalità organizzative e alla capacità di adattamento rapido delle imprese



Modo di lavorare che ha un senso su obiettivi e serve formazione



È uno scambio di opportunità fra azienda e lavoratore

parte è lavoro da casa ma ha un impatto sociale, sul modo in cui è vissuto il lavoro in sé, oltre all'impatto sulle città. Sono assolutamente d'accordo sul fatto che le aziende diano regole e coinvolgano i rappresentanti sindacali interni, ma non credo che quello giuridico o che passa attraverso un livello alto di contratto sia lo strumento giusto per normare questo tipo di lavoro.

Lo smart working mette a rischio le attività commerciali nei centri cittadini?

Potrebbe esserci un riequilibrio nel settore. Se è vero che le attività commerciali più vicine alle sedi aziendali ora stanno viven-

Il sindacato: «Da disciplinare il diritto alla disconnessione»

Il nodo contrattuale

Per Monteduro (Uil) lo smart working va inserito nelle intese tra aziende e lavoratori

«Vedremo cosa accadrà il 15 ottobre, alla scadenza dello stato di emergenza che fino a quella data permette di andare in deroga anche nell'utilizzo dello smart working, che in tempi normali richiederebbe

formale accordo fra impresa e lavoratore. Noi pensiamo che tale deroga ora non sia più ammissibile», afferma il segretario generale della Uil del Lario, Salvatore Monteduro.

Per i sindacati la necessità di portare dentro ai contratti nazionali le norme per nuove modalità di svolgimento dello smart working resta una priorità tanto che da mesi chiedono che siano inserite nei rinnovi che ancora sono fermi per 14

milioni di lavoratori. «Ciò diventa un motivo ulteriore - aggiunge Monteduro - che rende urgenti i rinnovi contrattuali. Bisognerà disciplinare il diritto alla disconnessione e definire la strumentazione che l'azienda è tenuta a dare al lavoratore in smart working, oltre a definire la parte sugli infortuni, che ritengo vadano disciplinati alla pari degli infortuni in itinere relativi al tragitto casa-lavoro». Un altro aspetto della sicurezza,

in questo caso per l'azienda, riguarda proprio la richiesta di attrezzatura informatica fornita dall'azienda, mentre in questi mesi la normalità per i lavoratori in smart working è stata quella di utilizzare mezzi propri e il proprio collegamento internet. Aspetti economici a parte, una rete senza adeguate protezioni mette evidentemente a rischio i dati aziendali. Per queste e altre ragioni i sindacati chiedono uno stop alla deroga per il lavoro da casa, e lo chiedono anche se dal 15 ottobre un nuovo decreto del Governo prorogasse lo stato di emergenza sanitaria. Il canale dei rinnovi contrattuali potrebbe essere quello più in grado di rispondere al bisogno di nuove regole sullo smart working dif-



Salvatore Monteduro

ferenziate per settore. «Noi - continua Monteduro - stiamo facendo pressione sulle associazioni datoriali e anche sul Governo visto il ruolo dello Stato come datore di lavoro del settore pubblico affinché il tema

entri nei rinnovi contrattuali. Non è peraltro accettabile che al lavoratore da casa siano addebitati costi che in realtà competono all'azienda. Se i nuovi contratti non recepiranno lo smart working ritengo che ci sarà mobilitazione sindacale». Su quanto anche a Lecco nel prossimo futuro si possa implementare lo smart working, Monteduro ricorda lo stato delle infrastrutture informatiche, «che vanno a dir poco potenziate visto che chi abita in aree di montagna e non ha copertura internet non può garantire la possibilità di lavorare da remoto. Ci aspettiamo che chi sta lavorando alla rete unica sulle telecomunicazioni consideri di investire dove ora non c'è mercato». **M. Del.**

pro e contro



L'indagine

Tra i vantaggi riscontrati: risparmio di tempo e costi di spostamento per i lavoratori (69%), miglioramento della work-life balance (64%). Per contro, gli svantaggi sono la perdita delle relazioni sociali (62%), e la mancanza di separazione tra casa e ambiente lavorativo (32%)

5,3%

Percentuale di persone in lavoro agile dopo il lockdown, a maggio

2017

Anno dal quale, in Italia, lo smart working ha potuto contare su un quadro normativo tra i più avanzati a livello internazionale, la Legge 81 sul "Lavoro agile"

58%

Percentuale delle grandi organizzazioni che, nel 2019, hanno introdotto un progetto strutturato di smart working: il 5% ha dichiarato di vararlo entro il 2020

12%

In tempi pre-Covid è la percentuale della diffusione del lavoro agile nelle PMI

570mila

Gli smart worker prima del lockdown, il 20% in più rispetto all'anno precedente

16%

Prima del lockdown, nella Pubblica amministrazione, i progetti di smart working sono raddoppiati rispetto all'anno precedente (8%)



(Fonte: Politenico di Milano e Istat)

do delle criticità, è altrettanto vero che molte realtà di ristorazione e bar più periferiche, piccoli negozi inclusi, possono trarre beneficio dagli acquisti quotidiani delle persone che lavorano a casa. Ci sono logiche soggette a molte variabili, quindi è molto difficile prevedere come si svilupperà tutto ciò, ma senza dubbio lo smart working provocherà un cambiamento con diversi impatti.

Lo smart working deve tornare ad essere volontario?

Regolare lo smart working facendolo passare come un diritto che i lavoratori dovrebbero avere non credo sia la soluzione giusta. Sulla volontarietà ricor-

do che prima dell'emergenza sanitaria il lavoro agile veniva avviato su base volontaria, cosa che è poi venuta meno per mesi fino ad oggi. È ovviamente importante restituire questo aspetto di volontarietà in una fase più tranquilla, in modo che il lavoratore possa tornare a scegliere se lavorare o meno da remoto. È uno scambio di opportunità fra azienda e lavoratore rispetto al tema della responsabilità. Anche per questo non so quanto sia semplice gestire questo tema in sede di contratti collettivi nazionali. Decidere di concedere lo smart working a una certa tipologia prefissata di lavoratori ne compromette il senso.

Rete interconnessa «Adesso la vera sfida è integrare i piani»

La storia

La Omet ha ricevuto a Roma il premio Welfare Champion anche per avere ottimizzato il lavoro smart nel lockdown

Il progetto era allo studio già da tempo, ma l'arrivo dell'emergenza Covid-19 ha accelerato l'introduzione dello smart working e della flessibilità oraria in tutti i reparti del Gruppo Omet in cui è stato possibile farlo. L'azienda, con le proprie strutture informatiche, ha permesso a tutti i dipendenti di collegarsi dalle proprie abitazioni ai server aziendali e di coordinarsi da remoto, come parte delle dovute misure di sicurezza e flessibilità per permettere il corretto svolgimento delle mansioni in azienda. Al punto che anche lo smart working praticato in questo modo è entrato fra gli elementi qualificanti che nei giorni scorsi hanno visto Omet ricevere il premio Welfare Champion 2020 organizzato da Generali e consegnato al presidente di Omet, Antonio Bartesaghi, dal presidente del Consiglio Giuseppe Conte.

Durante il lockdown, dichiara Bartesaghi, «la maggior parte del personale ha lavorato in smart working. Abbiamo attivato sistemi che hanno permesso di organizzare demo, incontri con i clienti, installazioni e assistenze da remoto, con strumenti di videoconferenze di alto livello. Oggi - aggiunge Bartesaghi - abbiamo ancora attivo lo smart working introdotto durante l'emergenza. Coinvolge una serie di funzioni e di persone, non è continuativo bensì alternato su tempi e persone, ma stiamo studiando a fondo l'opportunità di renderlo strutturale. Non è facile, ma ci stiamo organizzando».

Perciò si stanno studiando a fondo vantaggi e limiti dello

smart working in un'azienda metalmeccanica come Omet, che con 290 dipendenti di Omet srl produce macchine da stampa, tissue e cuscini e che arriva a 400 dipendenti con le altre aziende del Gruppo in Italia.

Ciò che per Bartesaghi resta insostituibile è, ad esempio nel caso delle riunioni, la collaborazione fisica in azienda che se svolta in una sala riunioni è più efficace mentre via web «si perde quella componente di sensibilità e di dettaglio che può fare la differenza sulle decisioni».

L'azienda risolve questo aspetto stabilendo momenti prioritari di condivisione da tenere in azienda e altri di lavoro autonomo da casa, dove non serve la presenza coi colleghi, ma ora la fase di studio per riorganizzare il lavoro agile sta «nell'imparare i dettagli per dare massima efficacia al tempo. I momenti alternati in smart working per me - afferma Bartesaghi - sono il corretto compromesso».

Il lavoro da casa diventerà dunque una costante in Omet per i lavoratori dell'amministrazione, delle risorse umane, dell'IT, degli acquisti e del settore commerciale, area, quest'ultima, «per la quale il modo di lavorare sta cambiando radicalmente, in un cambiamento generato dall'emergenza Covid. Tanti commerciali - aggiunge Bartesaghi - ci chiedono a cosa serva viaggiare come si faceva prima, riferiscono che da remoto stanno lavorando con la stessa efficacia e anche di più, con i clienti ben contenti di interagire in videoconferenza invece di perder tempo e soldi fra aeroporti in giro per il mondo. Senza dubbio lo smart working è un beneficio economico e organizzativo, ma serve farne corretto utilizzo, senza perdere l'incontro fisico» **M. Del.**

Scelta non per tutti «Opzione inadatta al manifatturiero»

L'analisi

Matteo Dell'Era, presidente dei consulenti del lavoro nota che nel settore pubblico ci si sta «un po' accomodando»

Si allo smart working, ma per le imprese dei servizi e non per il manifatturiero. Matteo Dell'Era, presidente dei consulenti del lavoro di Lecco, è certo che «soprattutto nel comparto industriale leccese, ancora fortemente manifatturiero metalmeccanico, ci sia una stragrande maggioranza di lavoratori che è impossibile mettere in smart working. A Lecco ad utilizzare il lavoro agile in modo più massiccio sono le realtà del terziario avanzato, come le società di software, e quelle dei servizi».

Un uso comunque ancora emergenziale, senza accordo individuale in quello che è «lo schema applicato in deroga quando c'è stato il lockdown: il lavoratore opera da casa, in modo continuativo o a singhiozzo, le aziende danno strumenti informatici e collegamenti internet». Ciò seppure sulla fornitura di attrezzature i sindacati riferiscono una storia diversa, e cioè che quasi sempre computer e collegamento sono quelli domestici del lavoratore. Nei servizi invece anche a Lecco il lavoro da casa prenderà piede «con percentuali che in alcuni settori potranno essere comprese fra il 50 e il 70%».

Più difficile applicarlo, secondo Dell'Era, negli studi dei consulenti del lavoro, i cui dipendenti sotto lockdown hanno avuto un picco di attività da casa, «ma è una modalità - afferma Dell'Era - che non è stata praticabile nei momenti di picco delle scadenze mensili». Perciò da quando i decreti di Governo hanno dato il via ai protocolli sulle misure di sicurezza in mol-

ti sono tornati in studio, come hanno fatto lo stesso Dell'Era e le sue collaboratrici perché, spiega, «per noi il lavoro di squadra è fondamentale. Il lavoro da casa può essere utile in qualche momento particolare della vita». Sulla battaglia sindacale per inserire nuove regole sul lavoro agile portandolo dentro ai rinnovi contrattuali Dell'Era ci dice che «un'integrazione ai contratti collettivi nazionali che normi in modo più specifico lo smart working potrebbe essere una novità interessante, purché non irrigidisca troppo uno strumento nato per servire la flessibilità. In realtà - aggiunge Dell'Era - se guardiamo al modo in cui si è lavorato in questi mesi anche da casa, smart working se ne è fatto, è stato tutto telelavoro emergenziale».

Gli enti pubblici più di altri settori hanno utilizzato lo strumento in modo massivo: «da quel che riscontro io e che emerge da quanto riferiscono tanti miei colleghi, per certi aspetti il settore pubblico ha abusato dello smart working, col risultato che ancora oggi molti operatori e funzionari sono presenti in ufficio un po' a singhiozzo. L'Inps - aggiunge - solo 10 giorni fa ha aperto alla possibilità di incontri col cittadino su appuntamento. Ciò, sia chiaro, non significa che i dipendenti lavorino di meno, visto che a casa magari si lavora di più e peggio magari per l'assistenza ai bambini, ma un servizio che persiste ancora così tanto in smart working non fa bene ai cittadini e alle aziende che devono avere rapporti con gli enti preposti. Finché dura lo stato di emergenza tutto va sotto quel cappello, ma resta la sensazione che ai dipendenti pubblici piaccia lavorare da casa e che su ciò l'apparato pubblico si stia un po' accomodando». (M. Del.)



Diamo valore
alla tua azienda:

FORMAZIONE
INNOVAZIONE
INTERNAZIONALIZZAZIONE



associazione@api.lecco.it

0341.282822



Scuole, cento posti vuoti nel sostegno

Il caso. A due settimane dalla partenza delle lezioni la situazione resta difficile, specie alle elementari. La Cisl: «Ci sono realtà dove basterà un docente in malattia per mandare in tilt l'intera organizzazione»

PAOLA SANDIONIGI

«Mancano ancora 120 supplenti a livello provinciale: di questi, un centinaio per il sostegno nelle scuole primarie, ai quali aggiungere l'intero comparto dell'organico destinato alle scuole, per lo più materne, per l'emergenza sanitaria. A due settimane dall'inizio della scuola la situazione è ancora complicata, nell'anno che avremmo dovuto essere in anticipo sui tempi siamo invece molto in ritardo». La denuncia è di **Mario Rampello** della Cisl scuola.

Dei 120 supplenti ancora da nominare un centinaio sono per il sostegno alle elementari, una decina tra sostegno e spezzoni d'orario alle medie e altrettanti alle superiori.

Le nomine

A questi vanno aggiunti i 126 docenti dell'organico Covid per lo più destinati agli asili di tutta la provincia dove entreranno in servizio 105 insegnanti, 11 andranno alle elementari e 10 alla media.

I 190 Ata, bidelli, anche questi del comparto aggiuntivo Covid, sono invece stati nominati negli ultimi giorni «ma sono già in corso rinunce e richieste di cambio sede - prosegue Rampello -, vedremo nei prossimi giorni che cosa succederà. E' prevedibile che ci troveremo con posti vuoti dove sarà necessario fare altre nomine».

Sull'organico Covid c'è però un grande punto interrogativo: non è ancora chiaro chi dovrà nominarlo, se l'ufficio scolastico, oppure se potranno farlo direttamente le segreterie scolastiche sulla base delle graduatorie.

Il tempo però passa e le scuole non riescono ad attivare l'orario completo soprattutto alle materne.

«Ci sono realtà dove basterà un docente in malattia per mandare in tilt l'intera organizzazione, per far saltare il servizio mensa o i rientri pomeridiani», fa notare il sindacalista della Cisl.

Le nomine online hanno allungato i tempi invece che snellirli, il portale SiGeCo non è stato all'altezza del servizio richiesto, i sindacati per protesta hanno bloccato le opera-

■ Mancano anche 126 docenti dell'organico Covid da destinare alle materne

■ Diventa difficile arrivare all'orario completo, dopo i primi giorni a tempo parziale

zioni confidando in una soluzione da parte dell'Ufficio scolastico, ma alla fine i problemi sono rimasti e ci sono ancora tante difficoltà da superare.

Inoltre i lavori per le nomine sono iniziati i primi di settembre e non il 24 agosto come sarebbe stato logico.

A rischio

La settimana che si apre sarà quella decisiva per riuscire a destinare alle varie scuole i 126 docenti aggiuntivi, che non va dimenticato avranno un contratto temporaneo e in caso di sospensione della didattica in presenza, i loro contratti verranno interrotti. La loro assunzione sarà infatti a tempo determinato solo per il periodo di emergenza sanitaria e solo con lezioni in presenza. Una restrizione che potrebbe convincere più di uno a non accettare l'incarico, soprattutto chi ha già un lavoro, sperando nel prossimo anno per una chiamata almeno annuale.

Quanto al sostegno come ogni inizio d'anno scolastico la difficoltà nel trovare docenti è evidente, le graduatorie di chi ha l'abilitazione sono ormai risicate, e si passerà alle Mad, le messe a disposizione, ovvero l'elenco di quegli insegnanti che presentano la loro candidatura direttamente alle scuole dove vorrebbero entrare un servizio.

Scuola, a Lecco tante cattedre vuote



120

i supplenti ancora da nominare a livello provinciale, di questi un centinaio per il sostegno nelle scuole primarie



126

i docenti dell'organico Covid ancora da nominare: **105** per le materne **11** per le elementari **10** per le medie



190

gli Ata, bidelli, anche questi del comparto aggiuntivo Covid, nominati ma non ancora tutti assegnati alle scuole



4.068

i docenti con un contratto d'assunzione a tempo indeterminato che lavorano nelle scuole di Lecco e provincia



800

i supplenti a vario titolo



1.012

gli Ata che lavorano nelle scuole leccesi, di questi **660** sono bidelli



47.101

gli studenti dalle materne alle superiori, tra scuole paritarie e statali distribuite su tutto il territorio provinciale



42

le realtà scolastiche statali presenti in provincia di Lecco tra istituti comprensivi e superiori divisi in **218** plessi



124

le scuole paritarie il punto di forza sono i **92** asili.



L'EGO - HUB

Un “esercito del sapere” composto da cinquemila prof

Sono 4.068 i docenti con un contratto d'assunzione a tempo indeterminato che lavorano nelle scuole di Lecco e provincia: di questi, 278 negli asili, 1.166 nelle elementari, 721 nelle medie e 1.083 nelle superiori; vanno poi aggiunti i 820 insegnanti destinati al sostegno nei vari ordini scolastici.

Accanto a loro ci sono circa 800 supplenti, molti con contratto fino all'intero anno scolastico.

Il personale Ata, è composto da 1.012 addetti: di questi 40 segretari amministrativi, 243 ad-

detti alle segreterie, 69 assistenti tecnici per lo più nei laboratori delle scuole superiori, e 660 bidelli. Ogni anno entrano in servizio almeno 200 bidelli supplenti, quest'anno molti di più causa emergenza Covid.

Quanto agli studenti sono 47.101 dalle materne alle superiori, trascurando le paritarie e statali distribuite su tutto il territorio provinciale. Di questi 38.368 frequentano le scuole statali e 8.733 le paritarie.

Questa la fotografia ufficiale scattata dall'Ufficio scolastico regionale che ha rilevato tutti i

dati lombardi suddivisi per provincia.

Sul fronte delle scuole statali sono 42 le realtà tra istituti comprensivi e superiori divisi in 218 plessi in buona parte proprietà dei Comuni dove sorgono, mentre le 28 sedi delle scuole superiori fanno capo all'Amministrazione provinciale. Nello specifico, sono 47 gli asili, 100 le elementari, 43 le medie e 28 le superiori. In tutto sono 38.368 gli studenti che le frequentano, e di questi 1.623 hanno disabilità. Sono 2.774 i bambini che frequentano le scuole dell'infanzia,



Per gli insegnanti è un anno scolastico particolarmente complicato

13.407 le elementari, 8.641 le medie e 13.546 le superiori.

In Lombardia sono 1.173.599 gli alunni delle scuole statali, dei quali 412.089 alle elementari e 386.844 alle superiori.

Quanto alle paritarie sono 228.975 gli studenti che frequentano le scuole in regione; di questi 133.142 alle materne.

In provincia di Lecco sono 124 le scuole paritarie: il punto di forza sono i 92 asili, le elementari sono 9, le medie 7 e le superiori 16, per 8.733 alunni, di questi 207 disabili. Se approfondiamo sono 5.348 i bambini dell'asilo, 1.356 quelli delle primarie, 1.032 delle medie e 997 delle superiori.

P.San.

STIAMO TORNANDO

10.10.2020 | LECCO | VIALE VALSUGANA 17/A

andepoint.it | #ANDEXPLORE

La Leuci ha un nuovo proprietario, venduta all'asta per 3,6 milioni di euro

Nel gennaio 2014 la chiusura e i licenziamenti. Ora un compratore

LECCO - Base d'asta 3,59 milioni di euro, un'unica offerta per **3,6 milioni di euro**: l'ex Leuci è stata venduta e aggiudicata alla Lario Real Estate, una società che fa capo ad una cordata di imprenditori italo-svizzeri che ha acquistato il complesso industriale di via XI Febbraio.

Circa **19,6 mila metri quadrati**, quattro edifici principali, due edifici complementari e un magazzino, un'area strategica quella dell'ex Leuci a due passi dal centro storico e vicino al centro commerciale La Meridiana. I progetti dei nuovi proprietari non sono ancora stati svelati ma la vendita rappresenta un tassello importante per la tormentata storia dell'ex fabbrica di lampadine.

Fondata nel 1913, la Leuci aveva chiuso i battenti a fine 2013 dopo un secolo di attività: l'atto conclusivo, a fine gennaio 2014, era stato il licenziamento degli **85 lavoratori** dopo l'accordo sulla mobilità.



Diverse si erano susseguite le ipotesi per riportare in vita l'azienda o almeno parte di essa:

due aziende del territorio (la Combustion and Energy di Oggiono e la Vita Consulting di Barzanò) si erano fatte avanti interessate ad acquistare 7 mila metri quadri del magazzino materie assorbendo una trentina di lavoratori, ma l'accordo con la vecchia proprietà Relco non è mai stato trovato. Gli stessi ex dipendenti avevano promosso l'innovativo progetto della **"Cittadella della Luce"**, che puntava a realizzare un polo produttivo all'avanguardia, con l'installazione anche di un centro di ricerca, senza però trovare sponda nel mondo imprenditoriale locale.

Nel 2014, **il PGT varato dal Comune ha vincolato l'area ad un uso industriale e produttivo**, respingendo la richiesta dell'allora proprietà di un cambio d'uso. In futuro, anche il comitato dei lavoratori proporrà (nell'aprile del 2018) una richiesta di vincolo archeologico-industriale per alcuni edifici dell'ex fabbrica, respinta dal Consiglio Comunale.



Nel frattempo è avvenuto il cambio di proprietà, almeno formale nelle diciture societarie, alla **Lago srl** ma per l'area, rimasta in disuso, poco è cambiato anzi: i segni del tempo si sono fatti evidenti nelle coperture in amianto che si sgretolavano alle intemperie, con parti

di tetto crollate all'interno dei capannone e alcune finite sulla pubblica via.

Così, il 26 giugno del 2017, è stato il sindaco **Virginio Brivio** a intervenire con un'ordinanza che chiedeva l'immediata bonifica. Solo un anno dopo però, nel giugno del 2018, sono iniziati effettivamente gli interventi di rimozione dell'amianto.



Un altro anno ancora e ancora una volta a giugno, nel 2019, un'ulteriore svolta (in negativo): il fallimento della Lario Srl e quindi nuovo stop nelle operazioni di bonifica. Alla Lago subentra quindi nella gestione il curatore fallimentare **Andrea Carlucci** che ha portato avanti, concludendole, le bonifiche mettendo l'immobile all'asta.

Ora, con l'aggiudicazione di venerdì, la vendita che torna ad accendere un dibattito mai interrotto (se n'è discusso anche in questa campagna elettorale) sul futuro dell'ex Leuci.