



[DAP DGMC] RESOCONTO DELLA TRATTATIVA SUL LAVORO AGILE



Nazionale, 06/11/2020

RESOCONTO DELLA TRATTATIVA E IN ALLEGATO L'ACCORDO NON FIRMATO DALLA USB E LA NOTA A VERBALE

Ieri, 4 novembre, dopo un intero e lungo pomeriggio di trattative, conclusosi in serata, si è giunti all'accordo sullo smartworking tra i dipartimenti Penitenziario e Minorile e di Comunità e le OO.SS.

USB ha partecipato al tavolo con numerose proposte che andavano ad integrare il testo di Parte Pubblica, alcune delle quali sono state accolte, **migliorando l'accordo finale che tuttavia**, per numerose e gravi lacune nel testo, **non è stato sottoscritto dalla nostra organizzazione sindacale.**

Cosa ha chiesto USB ed ottenuto nel testo dell'accordo?

- USB ha chiesto ed ottenuto che dal lavoro in presenza siano esclusi non solo i lavoratori "fragili diretti", ossia lavoratori e lavoratrici affetti da quelle particolari patologie, elencate dal Ministero della Salute, che li rendono maggiormente esposti al rischio di contagio, ma anche i **lavoratori "fragili indiretti"**, ossia il personale che assiste familiari conviventi affetti da tali patologie.
- USB ha chiesto con fermezza, ed ha ottenuto, che si togliesse dal testo dell'accordo

ogni accenno alla valutazione del lavoratore, in quanto pensiamo che, più di sempre, non sia accettabile parlare di **performance individuale** aderendo al lavoro agile che in questo momento è e rimane una forma di lavoro “emergenziale”, per la quale l’Amministrazione, ad oggi, non ha ancora fornito gli strumenti necessari al suo corretto svolgimento: computer, telefoni di servizio, schede SIM con traffico dati, solo per citarne alcuni.

Cosa ha chiesto USB e avrebbe voluto per migliorare l’accordo?

- Per i lavoratori e le lavoratrici che accedono al lavoro agile USB ha chiesto al tavolo **le SIM card per potersi collegare ad internet** e, per coloro che utilizzano il telefono per motivi di servizio (assistenti sociali, educatori, contabili), di farlo a spese dell’Amministrazione e non attraverso la propria utenza telefonica. La parte pubblica, a tale proposito, ha ripetuto ancora una volta, come ormai ci sentiamo dire da mesi, che stanno per arrivare strumentazioni telematiche e SIM Card, senza però prendere alcun impegno almeno su una scadenza temporale per la fornitura della strumentazione in questione.
- USB ha chiesto, insieme alle altre sigle sindacali, **che venisse riconosciuto il lavoro agile anche per coloro che svolgono attività esterne**, ma è stata l’unica a chiedere che venisse ribadito anche in questo testo, al di là di tutte le disposizioni normative che già lo prevedono, che questo **personale va protetto con dispositivi di protezione adeguati**: due mascherine al giorno del modello FFP2 (e non chirurgiche) per ciascun dipendente che svolge attività esterna, visiere, gel per la disinfezione delle mani, spray per la disinfezione delle superfici, rilevatore della temperatura corporea.
- Per chi lavora da remoto portando a casa **fascicoli o parte di essi**, USB ha chiesto che venisse inserita una clausola che ne **prevedesse la formalizzazione di un’autorizzazione** da parte dell’Amministrazione, utile a condividere una responsabilità che in questo momento grava solo sulle spalle dei lavoratori.
- E’ stato chiesto che **la fascia di contattabilità**, telefonica o telematica, nelle quali il dipendente si rende disponibile ad essere contattato nell’arco della giornata di lavoro agile, per garantire un’efficace interazione con l’ufficio di appartenenza, **fosse ridotta a sole tre ore al giorno** e non estesa a tutto l’orario di servizio come è stato scritto sull’accordo. Si è ottenuto di demandare alla contrattazione decentrata la determinazione di questa fascia di contattabilità.

Cosa ha chiesto USB e avrebbe dovuto contenere l’accordo?

Nella trattativa, USB e solo USB ha chiesto che questo accordo sulla regolamentazione del lavoro agile emergenziale (l’accordo ha validità fino al 31.12.2020 o fino al termine

dell'emergenza) non contenesse elementi che sanciscono differenza economiche e giuridiche tra lavoratori che svolgono la loro attività lavorativa in presenza e chi invece la svolge da remoto.

USB non ha potuto sottoscrivere un accordo di ieri perché:

- **non prevede lo stesso trattamento economico** per i lavoratori che lavorano in smart working perché accolla tutte le spese delle utenze elettriche, telefoniche comprese addirittura quelle di cancelleria al personale che lavora in questa modalità, spese per le quali USB al tavolo ha chiesto invece un rimborso, considerato che l'Amministrazione in questi mesi in cui il personale ha lavorato da casa, ha avuto numerosi risparmi di spesa;
- **nulla ha previsto per rivendicare il buono pasto** che dall'inizio della pandemia è stato negato al personale che svolge l'attività lavorativa da remoto. USB ha chiesto che venga corrisposto ai lavoratori non solo d'ora in avanti, ma anche dall'inizio dell'emergenza ad oggi, perché il buono pasto costituisce una quota di salario, prevista dal CCNL F.C. e va confermata, qualunque sia la forma di lavoro. Non ci sono ostacoli normativi che lo impediscano. La mancata corresponsione del buono pasto è solo il frutto di un atteggiamento rigido che l'amministrazione ha assunto su questo tema;
- l'accordo non contiene alcun articolo che sancisca anche per i lavoratori in smart working la **fruizione ad ore di permessi personali e permessi retribuiti**, così come previsto dal CCNL F.C., utilizzo di banca delle ore, riposi compensativi;
- l'accordo dà per scontato il **diritto alla disconnessione** senza che venga scritto a chiare lettere che il lavoratore ha diritto alla disconnessione al di fuori delle ore lavorative necessarie allo svolgimento dell'attività quotidiana in modalità agile e che questo diritto è esteso nelle giornate non lavorative (sabato, domenica e festivi) e nelle fasce orarie giornaliere prima delle ore 7.30 e dopo le ore 20.00

Per tutti questi motivi la USB non ha ritenuto di firmare un accordo, perché è un testo che annulla con un sol gesto diritti economici e giuridici consolidati, previsti dal CCNL F.C., non tutela sufficientemente la salute e la sicurezza dei lavoratori, alimenta disuguaglianze tra lavoro in presenza e lavoro agile.

USB non tradisce i lavoratori, nemmeno con un accordo a termine!