



Federazione Regionale USB Umbria

Lavoro agile MIT chiude al confronto Nuova circolare per il rientro dal 15 settembre



Roma, 07/08/2020

COMUNICATO INFORMATIVO 7 agosto 2020

Ministero Infrastrutture e Trasporti

LAVORO AGILE: QUANTA FRETTA MA DOVE CORRI!

DOV'E' LA FREGATURA?

Il 5 agosto u.s. si è svolto il secondo incontro con l'Amministrazione MIT dopo il protocollo del 24 luglio 2020 tra OO.SS. e Min Dadone per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro in ordine alla emergenza sanitaria da Covid 19 ed in particolare per il confronto sul cd *lavoro agile*, così come previsto dall'art. 263 della legge 77/2020. (*Rientro per tutti dal 16 settembre in ufficio ma contestuale individuazione fino al*

50% di lavoratori che potrebbero essere tenuti in lavoro agile – nessuna proroga al 15 ottobre come ha indicato il Capo del personale che ha presieduto in riunione)

Se è vero che il caos regna sovrano in tutta la P.A., a fronte di questa accelerazione che sembra più utile a creare confusione che non a contenere la pandemia e tanto meno a favorire tutti i lavoratori ma, se il buon giorno si vede dal mattino, per cominciare a dividerli, anche nella riunione suddetta **l'Amministrazione si è chiusa "a riccio"**

In sostanza infatti il Capo del Personale dr. Finocchi ha aperto un confronto "fittizio" ed infatti **non ha calendarizzato per settembre** alcuna prosecuzione dello stesso confronto né tentato di sintetizzare le posizioni, come richiesto con decisione dalla USB, ma ha rimandato tutti ad una successiva circolare AA.GG., poi emanata in data di ieri ([la alleghiamo qui sotto ed a questo link](#)). L'Amministrazione insomma sceglie la solita scorciatoia: aggira il confronto e soprattutto ignora ancora, cosa inaccettabile, il CUG (USB ha già diffidato nei giorni scorsi il ministro in merito come detto nel nostro precedente comunicato).

Con la nuova circolare l'Amministrazione ha sostanzialmente rinviato ai singoli uffici (contrattazione decentrata) alcuni criteri come la flessibilità oraria, le modalità sicurezza (aggiornamento DVR alle esigenze del rientro in sicurezza dirigenti/RSU/RLS), seppure poi il Capo del Personale decide autonomamente una flessibilità aggiuntiva di mezz'ora per le sole sedi centrali (*sic*).

Vengono introdotti ulteriori elementi che espongono aspetti molto discriminatori come i **punti 6. 7. 8. e 9.** della circolare suddetta e, sempre ché i dirigenti siano in grado di individuare le attività c.d. *"smartabil"*, ricevere correttamente le domande dei dipendenti interessati, scelti obbligatoriamente solo tra quelli addetti a quelle *attività, verrebbero poi formulate le relative graduatorie entro il 14 settembre, per poi tenere in lavoro agile una parte di lavoratori, fino al 50%.

Le giornate **in presenza/lavoro remoto** andranno concordate con i dirigenti poiché le giornate in lavoro agile (ad esclusione delle categorie "fragili/disagiate") saranno nel limite **massimo di 3 giorni a settimana**. Verrebbe concordato anche una sorta di "diritto alla disconnessione" col dirigente, tutto da verificare nei criteri e negli effetti.

Il buono pasto, cosa molto grave secondo USB e peraltro molto contraddittoria, non è più riconosciuto dall'Amministrazione nei giorni di *smart working*.

Ma su quale base (per es. nel caso degli UMC, DGT, singole sedi o complesso dei dipendenti delle varie sedi coordinate, ecc.) va effettivamente calcolata la percentuale del 50%? Per ora nessuna risposta **scritta**.

Va detto che, seppure il punto centrale della proposta USB su cui la nostra sigle non cede è la prosecuzione del confronto e del monitoraggio a settembre, alcune parti della proposta dell'Amministrazione sono da noi condivise, seppure solo in una prima applicazione per così

dire “in urgenza”.

La proposta di USB MIT evidenziata al tavolo del 5 agosto u.s., ([vedi sotto oppure qui al link una bozza con alcune linee guida proposte da USB](#)) mirava a **non** porre già vincoli alla contrattazione evitando “*fughe in avanti ferragostane*” inutili e pericolose e puntando su una fase sperimentale per poi proseguire il confronto e costruire un protocollo accurato e favorevole a tutti i lavoratori MIT e al loro benessere.

Inoltre USB chiedeva di verificare già a settembre i dati statistici a livello nazionale dei lavoratori che hanno fatto richiesta di lavoro agile, distinti per sedi e con indicazione delle categorie previste dai punteggi.

Abbiamo invece preso atto di proposte come quella congiunta di CGIL CISL e UIL divulgate ai lavoratori MIT, più che inopportune e sospette in quanto *anticipatorie* del cosiddetto POLA (Piano Operativo Lavoro Agile - MIT) che dovrà per legge ora essere pronto per il 1 gennaio di ogni anno e rendere così “solido” lo SW nella PA, pandemia a parte quindi. *Già tutto deciso ai “piani alti”?*

Detta proposta che riteniamo sia da respingere, mira a rafforzare fortemente e fin da subito gli accordi tra dirigente e singolo lavoratore a scapito del lavoro collettivo. Si sostiene a priori quel concetto del lavoratore dipendente imprenditore di se stesso (“*imprenditivo*”) che si lega al dirigente sovraordinato attraverso meccanismi di misurazione della performance e di obiettivo che peraltro nella PA, allo stato, sono totalmente “*sbilanciati*” ed *iniqui*. Aspetti quindi che, senza opportuni *contrappesi* ed un superamento drastico della vecchia cultura organizzativa dell’era “Brunettiana”, rischiano di evolvere molto rapidamente in un danno difficile da riparare per i lavoratori e lavoratrici.

Comincia invece a prendere forma il vero obiettivo: rendere apparentemente il dipendente “più responsabile”, “autonomo” e libero di muoversi... ma in realtà alla merce’ del datore di lavoro, casomai “al riparo” dall’intervento di tutela dei rappresentanti sindacali o della contrattazione collettiva.

Capiamo quindi se e chi vuole favorire... la “fregatura”.

Riepilogando a ridosso di Ferragosto, gli indirizzi generali dell’Amministrazione sono quindi per ora: demandare ai direttori e/o dirigenti decentrati/territoriali la contrattazione personale dell’orario di lavoro e l’organizzazione ma senza fornire indicazioni generali più chiare e limitare lo SW a tre giorni settimana. Evidenziamo anche un vuoto normativo da parte del legislatore per gli esentati (che dovranno rientrare comunque) e probabilmente ancora senza essere in condizione di adire al lavoro agile.

A margine della riunione il Capo del personale ha informato su:

Passaggi economici PEO, per l’ennesima volta assicurando il superamento di ulteriori

eccezioni del MEF. Un vero e proprio gioco dell'oca ma... a passo di lumaca!

Bando per i passaggi di area e cambio profilo addetti/assistenti ai fini degli esami guida:
Promessi dal Capo del personale entrambi per la prima settimana di settembre: era ora...

Vi terremo aggiornati ed invitiamo i lavoratori a segnalarci ogni criticità ed a contribuire alle assemblee ed iniziative che terremo già dal mese di settembre, augurando a tutti/e buone vacanze.

Il Coordinamento dei lavoratori MIT della USB Pubblico Impiego

Ministero Infrastrutture e Trasporti