Roma, 30/10/2020

EMERGENZA, SICUREZZA E SMART WORKING: FIRMATO IL PROTOCOLLO AL MIT

Dopo giorni di discussione e di serrate trattative, con relativo avvicendarsi di bozze e revisioni, finalmente oggi abbiamo firmato il Protocollo di sicurezza e smart working al MIT. Un accordo fortemente voluto da tutte le OO.SS. che, unitariamente, sin dal primo momento, hanno fortemente contestato le circolari emanate dall'amministrazione che, improvvidamente, nei primi giorni di agosto, si era rifiutata di sedersi al tavolo per condividere le misure del protocollo del 24 luglio 2020 siglato dalla Ministra Dadone e dalle OO.SS. e, in modo unilaterale, aveva pubblicato due circolari che interpretavano quanto contenuto dall'art. 263 del Decreto Legge 19 maggio 2020, n. 34 poi, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 77 del 17 luglio 2020.

Circolari errate nel metodo e nel merito: nel metodo perché il Protocollo del 24 luglio faceva esplicito riferimento alla necessità di promuovere il confronto con i soggetti sindacali così come previsto dal CCNL, nel merito perché ponevano, come invalicabile, il limite del 50 % di personale che poteva avere accesso al cosiddetto lavoro agile.

Abbiamo detto subito che quelle circolari erano sbagliate e i fatti si sono incaricati di darci ragione.

Abbiamo insistito perché si arrivasse alla stesura di un protocollo condiviso e, oggi, finalmente, arriviamo alla firma di un protocollo che ha il pregio di dare regole chiare ed esigibili su tutti i posti di lavoro.

Pensiamo che questo sia un grande risultato per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori del MIT e metta fine alla grande confusione seguita alla pubblicazione delle citate circolari. Un documento importante che, da un lato, descrive le misure della sicurezza integrando il protocollo firmato al MIT il 22 aprile scorso, dall'altro regolamenta lo smart working in questa fase emergenziale.

Nella prima parte del "Protocollo" abbiamo racchiuso le misure più strettamente relative alla sicurezza, quali l'accesso agli uffici, la procedura da seguire in caso di lavoratore o utente positivo, l'obbligo dell'amministrazione di fornire i DPI. Abbiamo, inoltre, fissato la data per la discussione sulle attività cosiddette smartabili che dovrà avvenire entro il prossimo 6 novembre, data in cui affronteremo anche la questione dell'erogazione dei buoni pasto, originariamente previsti dal protocollo del 22 aprile e sospesi, unilateralmente, dall'amministrazione con la circolare del 6/8/2020.

La seconda parte, che si pone l'obiettivo di fissare alcuni punti importanti per lo svolgimento del prestazione in modalità agile, prevede una flessibilità in ingresso dalle 7 alle 11 per evitare, al massimo la pressione sul Trasporto Pubblico Locale, una fascia di contattabilità di tre ore (dalle 10,30 alle 12,30 e dalle 15,00alle 16,00), il diritto di disconnessione dalle 18 alle 10 dal lunedì al venerdì e tutti i sabati e festivi, la tutela della privacy ai sensi dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, il cosiddetto smart working frazionato che consente al dipendente di svolgere attività in conto privato in regime di straordinario al termine dell'esecuzione giornaliera della prestazione in lavoro agile, il diritto a partecipare ad assemblee sindacali. Inoltre, sono stati posti limiti precisi alle giornate di rientro per il personale in smartworking, in modo da ridurre il più possibile il personale in sede e contenere i rischi sulla salute.

Il protocollo chiarisce cosa si intende per lavoratore "fragile" e per lavoratori meritevoli di maggior tutela esplicandone tutte le tipologie, apre alla possibilità che tutti possano chiedere più giornate in modalità agile, consente ai lavoratori attualmente in telelavoro, che si trovino in stato di fragilità, di accedere, a domanda, al regime di sw.

Abbiamo chiesto e ottenuto che i genitori di minori di 14 anni, nel caso di chiusura di scuole di ogni ordine e grado determinate da ordinanze regionali, potranno lavorare in smart working tutti i giorni della settimana.

Poiché il protocollo, che alleghiamo, prevede la possibilità di adattamenti in tutti i posti di lavoro attraverso il coinvolgimento delle OO.SS. aventi titolo, delle RSU e degli RLS, sarà utile attivare, laddove se ne ravvisasse la necessità, il sistema delle relazioni sindacali così come previsto dal CCNL Funzioni Centrali.

FP CGIL	CISL FP	UIL PA	CONFINTESA	CONFSAL UNSA	FLP	USB PI
Camardella	De Vivo	Lichinchi	Crocchiolo	Cipolla	Caiazza	Piangatelli
Sabbatella	Casamassima	Carino	Lobrisco		Campopiano	Conti
						De Mellis