



Pubblico Impiego - Funzioni Locali

Comune di Milano. LAVORO AGILE OBIETTIVO NON RAGGIUNTO!

Milano



Comune
di Milano

Milano, 23/04/2021

LAVORO AGILE OBIETTIVO NON RAGGIUNTO!

Da oltre un anno per la grave emergenza sanitaria ancora in corso il lavoro Agile è largamente divenuto la modalità ordinaria della prestazione lavorativa. In particolare, nel Pubblico Impiego, pur essendo servito a tutelare il diritto alla salute individuale e collettiva, ha fatto emergere prepotentemente un orientamento legislativo di riorganizzazione complessiva del Lavoro Pubblico che potrebbe sostituire profondamente le modalità finora consolidate con evidenti conseguenze salariali e normative.

Rappresentato come una rosea opportunità di conciliazione di tempi di vita e di lavoro, in realtà nasconde, neanche velatamente, possibili ripercussioni concrete e superamento dei diritti anche in termini di partecipazione attiva delle Lavoratrici e dei Lavoratori e della loro socialità.

Considerato e avendo verificato questi evidenti rischi, USB ha articolato una propria

dettagliata piattaforma finalizzata a tutelare i diritti delle Lavoratrici e dei Lavoratori rispetto ai vantaggi economici e organizzativi a favore dell'Amministrazione.

Per USB il principio fondamentale è che lavoro in presenza e lavoro a distanza devono avere medesimi diritti normativi e salariali.

Queste alcune delle motivazioni sostanziali per le quali USB ha lavorato intensamente alla "piattaforma unitaria" sul Lavoro Agile inviata al Comune di Milano.

Dopo diversi e intensi incontri con l'Amministrazione, il 30 marzo 2021 CGIL-CISL-UIL – CSA e la maggioranza della RSU hanno sottoscritto la pre-intesa sul Lavoro Agile ordinario che deve essere sottoposta alla consultazione decisionale delle Assemblee delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

USB PUR ESSENDO RIUSCITA A INSERIRE NEL TESTO PARTI IMPORTANTI DELLE PROPRIE RICHIESTE, MANCANDO ALTRE FONDAMENTALI NON HA SOTTOSCRITTO L'ACCORDO,

PERCHÉ:

DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE - UN DIRITTO FONDATE CHE NON VIENE GARANTITO.

Nella pre-intesa il diritto alla disconnessione è considerato esclusivamente al di fuori della fascia oraria 7.00 – 21.00 e non si esclude che l'attività lavorativa possa continuare oltre questo orario per casi genericamente indicati "di indifferibilità e urgenza " che non sono né definiti né normati.

Inoltre nell'accordo individuale per la scelta volontaria di adesione al lavoro agile che ogni Lavorat* dovrà sottoscrivere, viene stabilita una fascia giornaliera di compresenza obbligatoria di 5 ore (per attività lavorative da svolgere con la P.O., Colleghi e Utenza) definita prioritariamente in funzione delle esigenze organizzative e quindi legata ad un'ampia discrezionalità del Dirigente di riferimento. Questa organizzazione non consente il principio della reale flessibilità oraria a favore della/del Lavorat* che potrà quindi gestire liberamente solo le 2 ore e 15 a compimento del rimanente orario di lavoro. Per poterla garantire USB ha indicato e declinato tre diverse tipologie di orario di lavoro: **libero** (le 35/36 ore settimanali possono essere svolte in qualsiasi giorno e qualsiasi orario di norma svolgendo le 7 ore e 12 tra le 8,00 e le 20,00. Nessun vincolo di reperibilità immediata ma solo concordata con richiesta inviata via mail almeno con 24 ore di preavviso) – **con reperibilità libera** (le 35/36 ore settimanali possono essere svolte dal lunedì al venerdì tra le 8,00 e le 20,00. Il

Lavoratore comunica all'inizio della giornata con mail il suo orario di lavoro giornaliero .Il Lavoratore può essere contattato nelle fasce orarie prescelte) – **con reperibilità concordata** (le 35/36 ore settimanali possono essere svolte da lunedì a venerdì tra le 8,30 e le 20,00 nell'accordo sottoscritto con il datore di lavoro sono specificati i giorni e gli orari di reperibilità, fino ad un massimo di 25 ore settimanali concordate. Le restanti ore svolte come orario libero o con reperibilità libera. Il lavoratore può essere contattato nelle fasce orarie prescelte), tipologie riprese nella " piattaforma unitaria " ma evidentemente completamente disattesa.

La Risoluzione del Parlamento Europeo del 21 gennaio 2021 sul diritto alla disconnessione tra le molte dichiarazioni cita testualmente "un utilizzo sempre maggiore degli strumenti digitali a scopi lavorativi ha comportato la nascita di una cultura " del sempre connesso " , " sempre online" o "costantemente di guardia" che può andare a scapito dei diritti fondamentali dei Lavoratori e di condizioni di lavoro eque, tra cui una retribuzione equa la limitazione dell'orario di lavoro e l'equilibrio tra attività lavorativa e vita privata, la salute fisica e mentale, la sicurezza sul lavoro e il benessere, nonché tra la parità tra uomini e donne, dato l'impatto sproporzionato di tali strumenti sui lavoratori con responsabilità di assistenza che generalmente sono donne; la transizione digitale dovrebbe essere guidata dal rispetto dei diritti umani,e avere un impatto positivo sui lavoratori e sulle condizioni di lavoro".

Con il Ministro della P.A. USB ha rivendicato la necessità di un Contratto Quadro che stabilisca principi comuni a tutti i Comparti e la certezza della contrattazione rispetto ai diritti delle Lavoratrici e dei Lavoratori, in particolare sull'orario e i carichi di lavoro per definire compiutamente la separazione tra i tempi di lavoro e i tempi di vita evitando quindi che l'esigenza di maggiore produttività possa divenire un subdolo lavoro a cottimo.

USB ritiene che tra gli obiettivi fondamentali il Lavoro Agile debba porre particolare attenzione alla riduzione del divario di genere, occupabilità e distribuzione più equa delle mansioni di cura e lavoro domestico tra genere femminile e maschile.

PARTI ECONOMICHE ESCLUSE.

Non viene riconosciuto il diritto al buono pasto.

USB ha sostenuto tenacemente la possibilità della sua erogazione come dimostrano molti Enti del Pubblico Impiego in cui il buono pasto viene erogato. In particolare, la Circolare n° 2/2020 del Ministro della P.A. indica che ciascuna Amministrazione, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali e le RSU, possa assumere autonomamente la decisione sul riconoscimento dei buoni pasto ai Dipendenti che operano con modalità lavorativa a distanza. Ricade dunque sui singoli Enti a livello decentrato la possibile attivazione dei buoni pasto e le modalità di erogazione degli stessi sulla base di specifici accordi sindacali. Non vi

sono ragioni normative che legittimano il Datore di Lavoro ad interrompere l'erogazione dei buoni pasto che nella pre-intesa viene riconosciuta esclusivamente a coloro che svolgano il lavoro agile presso altre sedi definite dall'Ente diverse dalla propria, configurando in questo modo una modalità di lavoro in presenza. In altre Amministrazioni come ad esempio: Comune di Roma, Agenzia delle Dogane, Istituto Superiore Sanità, Università Statale e Politecnico di Milano, Università di Palermo, Università di Cagliari, Politecnico di Torino, ANPAL, ENEA, ISTAT, CNR, MIBAC, Presidenza del Consiglio dei Ministri, CNDCEC, è stato riconosciuto il diritto mentre in altri Enti un rimborso forfettario.

Non è stato riconosciuto **alcun rimborso economico** neppure approssimativo **rispetto all'utilizzo della propria strumentazione**, connessione a internet, consumi vari (elettrico/riscaldamento/condizionamento) sinora sostenuti esclusivamente dalle Lavoratrici e dai Lavoratori. Per il futuro, non sono definiti i tempi certi di fornitura della strumentazione necessaria da parte dell'Amministrazione e conseguentemente tutte le spese saranno sostenute ancora interamente da coloro che effettueranno il lavoro agile.

RISPARMI

Nel 2020 per l'obbligatoria chiusura degli uffici l'Amministrazione ha realizzato consistenti quote di risparmi economici. La richiesta di USB è sempre stata la quantificazione oggettiva di tutti i risparmi ottenuti con l'obbligo al lavoro agile e inderogabilmente la distribuzione attraverso la produttività collettiva a tutte le Lavoratrici e i Lavoratori.

Diversamente nella pre-intesa sono stati considerati i soli risparmi per gli straordinari e la mancata erogazione dei buoni pasto, da destinare non solo ai trattamenti economici connessi alla performance, ma anche al welfare aziendale non escludendone altre possibili e indefinite destinazioni.

PERFORMANCE / VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Nonostante la gravità e l'eccezionalità della situazione sanitaria che ha comportato pesanti conseguenze per tutte le Lavoratrici e tutti i Lavoratori, la pre-intesa conferma a pieno titolo l'applicazione della valutazione individuale. USB si è sempre tenacemente battuta contro lo strumento valutativo e discrezionale ulteriormente peggiorato nell'ultimo CCNL rivendicando salario certo e pensionabile. Ancora in questa occasione USB ne ha richiesto la cancellazione, tanto più per gli anni 2020 -2021.

STRAORDINARIO / REPERIBILITÀ

Viene considerato straordinario solo il lavoro effettuato oltre la fascia di disconnessione 7.00 – 21.00. L'indennità di reperibilità viene riconosciuta esclusivamente se le prestazioni lavorative verranno svolte nelle giornate di riposo settimanale.

PERMESSI

Assenze, riposi e permessi che il Contratto Nazionale consente di utilizzare ad ore, potranno essere usufruiti in tal modo solo nella fascia di compresenza con una evidente contrazione del diritto rispetto al complessivo orario di lavoro.

SALUTE E SICUREZZA

Totalmente assente il capitolo “Salute e Sicurezza” che viene genericamente rimandato all’ accordo individuale di sottoscrizione del lavoro agile e di cui non vengono chiariti i termini. Nella pre-intesa è indicata testualmente e unicamente la seguente dicitura *“L’Amministrazione garantisce l’informazione e la formazione per i lavoratori agili”*. alcuna specificazione sulle caratteristiche della strumentazione informatica, tutela assicurativa, pause videoterminale, carichi di lavoro.

È del tutto evidente che l’Amministrazione e i sottoscrittori della pre-intesa eludono totalmente uno dei temi fondamentali e prioritari di tutela dei diritti delle Lavoratrici e dei Lavoratori. Salute e sicurezza troppe volte trascurate nel lavoro in presenza, tanto più in questo caso considerando le criticità insite nella modalità del lavoro a distanza, vengono completamente illegittimamente ignorate. Si ripete, aggravandosi, l’esclusione del ruolo determinante degli RLS in termini di prevenzione, monitoraggio e condivisione di specifici e preventivi protocolli che tengano conto di tutti i rischi comprendendo il crescente “stress lavoro correlato” già presente in molti settori principalmente dovuto all’organizzazione del lavoro.

NO AL LAVORO AGILE A SOLO

VANTAGGIO DELL’AMMINISTRAZIONE!