

Prot. n. 28/2020SR

Torino, 9 giugno 2020

Ai lavoratori dell'ADM del Piemonte

NOTIZIARIO N. 7

ADM: INTESA REGIONALE SU SMART WORKING E SICUREZZA.

Alcuni giorni fa si è svolta una riunione tra Direttore interregionale ed OO.SS. di Liguria, Piemonte e Valle d'Aosta per l'applicazione locale dell'accordo sottoscritto a livello nazionale il 18 maggio scorso in merito alla c.d. "fase 2" dell'emergenza coronavirus.

Abbiamo scientemente atteso qualche giorno prima di darvi il nostro punto di vista perché volevamo avere un quadro più dettagliato della situazione alla luce anche delle diverse contrattazioni territoriali di questi giorni. Purtroppo, tutti i motivi che avevano indotto la nostra sigla a non sottoscrivere l'accordo nazionale sembrano riproporsi immutati, anzi aggravati, nelle articolazioni territoriali della nostra DID: a Roma la mancata firma è stata determinata, **oltre dalla pericolosa autocertificazione da rendere sui buoni pasto**, dal fatto che un accordo sulla sicurezza si è trasformato in accordo su smartworking senza alcuna indicazione o linee guida circa le attività da svolgere in presenza con l'avvio della cosiddetta "fase 2" per gli altri, in quanto per noi il contesto normativo di riferimento non è granché mutato rispetto al mese di marzo. Inoltre una discussione basata sull'assenza di dati concreti rende del tutto impossibile determinare i contingenti di personale effettivamente necessari in ufficio, l'esatta calibrazione delle misure di sicurezza da adottare presso le varie sedi di servizio, che dipendono ovviamente dai numeri relativi ai presidi e dalle attività che si decide di far loro svolgere. L'emblema di questo modo incomprensibile di procedere è stata la scelta, **tagliata con l'accetta**, di far rientrare il 45% del personale in ufficio, senza alcuna spiegazione sui motivi che avevano portato a determinare la suddetta percentuale: perché proprio il 45% e non il 44 od il 46, non era in alcun modo dato di sapere.

Prima di dirvi come la pensiamo, **ci teniamo a precisare che FLP non è contro i lavoratori, contro la voglia di normalità dei lavoratori o contro il portafoglio dei lavoratori. Comprendiamo tutto: siamo uomini di mondo, per citare Totò. Ma stiamo parlando di sicurezza e salute. Quindi il nostro agire prudente è dettato dal rispetto di tutte le norme e dal ricordo del recente passato fatto di lacrime, sofferenza e camion militari pieni di bare.**

Ciò premesso vi diciamo le nostre motivazioni e considerazioni. Ovviamente non ci siamo limitati ad esprimere i nostri dubbi e le nostre perplessità: come sempre, abbiamo svolto un ruolo attivo riconosciuto e apprezzato, proponendo miglioramenti del testo ed imponendo che venissero addirittura reinseriti pezzi mancanti rispetto alle condizioni fissate dall'accordo

nazionale. Ma, nonostante il nostro apporto, l'intesa regionale presenta alcuni aspetti che vanno oltre l'accordo nazionale.

Il primo riguarda le attività da svolgere in presenza: è previsto, infatti, *“un presidio giornaliero in funzione delle **esigenze indifferibili individuate da ciascun ufficio**. Tale presidio, per gli Uffici della DID ed in particolar modo per gli uffici territoriali, andrà modulato in funzione della domanda di servizi da parte dell'utenza e delle direttive operative emanate dalla Direzione Generale”*. La previsione lascia, a nostra opinione, mano libera ai singoli dirigenti di individuare servizi indifferibili (il che si pone in aperto contrasto con le disposizioni nazionali che riservano tale diritto in capo alle Direzioni Centrali) che potrebbe consentire loro di colmare le lacune organizzative, o tecniche, con il rientro generalizzato di un gran numero di colleghi in ufficio solo perché non riescono a “controllarli”. Oppure ad assecondare spinte al ritorno alla normalità contravvenendo alle disposizioni vigenti. Ma equivale anche ad ammettere che non è stata fatta alcuna valutazione preliminare a monte, ribaltando la questione sui singoli Dirigenti, che si sono venuti a trovare nella condizione di dover determinare ognuno per proprio conto l'ampiezza del presidio in argomento. Comprendiamo che ogni realtà territoriale abbia la sua specificità, ma **appare lampante la mancanza di ogni coordinamento dall'alto in ordine a quali siano le effettive necessità a livello di DID ed a quali siano le attività da andare realmente a coprire, così come appare del tutto assente una qualsivoglia parallela analisi sulle lavorazioni comunque svolgibili da remoto**. Questo *vulnus* non potrà che ripercuotersi a livello di contrattazione di singolo Ufficio. L'assenza di direttive uniformi e dati certi potrebbe comportare che ogni singolo dirigente “spari” i propri numeri e le proprie percentuali in ordine al presidio da svolgere in presenza. Conseguentemente, dall'altra parte del tavolo, sarà difficile determinare se il presidio individuato sia adeguato insufficiente o eccessivo. Bisognerà fare atto di fede o assecondare le richieste della dirigenza e dei colleghi.

Il secondo punto controverso attiene alla possibilità, *“vista la diffusione dello strumento del Vapp”* di consentire al personale **in presenza** di effettuare la propria prestazione con i propri strumenti. Ovvero i dipendenti, che finora hanno coperto da casa in modo massivo con le proprie attrezzature e le proprie connessioni le esigenze correlate allo smartworking, possono adesso essere chiamati **anche quando sono in ufficio** a sopperire a spese proprie alle carenze dell'Amministrazione in termini di dotazioni informatiche: davvero un bel modo di organizzare il rientro dei colleghi oltre che un precedente molto pericoloso.

Infine le occasioni perse ovvero quello che l'accordo nazionale consentiva ma non è stato fatto: nessun ampliamento della flessibilità dell'orario di ingresso e di uscita rispetto a quanto già esistente, demandato ad una valutazione caso per caso del singolo Dirigente (con buona pace di chi aveva necessità nell'attuale fase di tale strumento per riuscire a conciliare tempi di vita e di lavoro), nonostante che fosse possibile stabilire l'ingresso fino alle 11 e l'uscita fino alle 20, oltre ad ulteriori possibilità di allargamento di tale fascia; nessun chiarimento e nessuna specificazione riguardo le situazioni personali, di salute o familiari, anche transitorie, che determinano, oltre alle fattispecie specifiche indicate dal Ministero della Salute, l'esonero dalla prestazione in presenza, anch'esse demandate alla valutazione discrezionale del singolo Dirigente

Ma l'occasione persa più grande consiste nel non aver inteso le potenzialità di questa forma di lavoro agile o "home working pandemico". Ci è apparso del tutto evidente che fin dal principio l'Amministrazione si trovasse a disagio con la novità dello strumento tecnologico a differenza di quanto accade presso la consorella Agenzia delle Entrate. Non vogliamo tessere le lodi dello smartworking – che deve trovare regolamentazione contrattuale e alcuni aspetti critici devono esser risolti – ma si corre oggi il rischio di sprecare lo strumento e le opportunità che esso offre. Nonostante l'informatizzazione in tutti i processi lavorativi doganali abbiamo assistito a un costante appesantimento burocratico, un progressivo accatastamento di rituali che non fanno altro che rallentare e svuotare di significato il lavoro che quotidianamente viene svolto dai dipendenti, tra esigenze di firme per ogni atto, livelli gerarchici che anziché semplificarsi tendono a sovrapporsi l'uno all'altro, complicazioni di ogni tipo e disorganizzazione evidente a tutti coloro che la vogliono vedere. Oltre a schemi mentali ormai superati che vede necessariamente la presenza fisica del lavoratore rigidamente inserito nel contesto dell'ufficio. Lo sviluppo tecnologico consente di eliminare tanti sacri rituali ottocenteschi nonché di risolvere almeno alcuni dei problemi che ogni giorno riscontriamo nei nostri uffici, consentendo un disboscamento del ricorso a permessi, a congedi, ad assenze dovute al mancato aggiornamento di norme legislative che riescono troppo poco a conciliare le necessità familiari con quelle lavorative, permette di migliorare la produttività armonizzandola con le proprie esigenze anziché rischiare di farla venire meno a causa delle inevitabili assenze dovute all'inconciliabilità di tempi di vita e di lavoro che finora abbiamo dovuto riscontrare. In un'Amministrazione come la nostra, alla perenne ricerca di personale, aiuterebbe ad esempio a risolvere il problema delle mobilità, del reperimento di nuove forze lavorative in altre zone geografiche senza la necessità di averle costantemente e fisicamente in un luogo, permetterebbe di distribuire carichi di lavoro non più solo su base locale ma uniformandoli sull'intero territorio nazionale. Ecco, vorremmo che nuovi strumenti di lavoro fossero accompagnati, da chi di dovere, da un nuovo modo di pensare, e non soltanto dagli attuali colpi d'accetta.

Cordiali saluti.

Il Coordinamento Regionale Piemonte
FLP Ecofin – Agenzie Fiscali