

Ancona, 7 ottobre 2021

NOTIZIARIO N. 14

SMART WORKING E RIENTRI IN PRESENZA: PERCHÉ IL 15 OTTOBRE NON È IL D-DAY E LE AZIONI DELLA FLP.

È ormai noto a tutti i lavoratori che, con un'azione di mera propaganda che nulla c'entra con la produttività e la funzionalità degli uffici, il Ministro Brunetta ha disposto che a partire dal 15 ottobre termini lo smart working cosiddetto emergenziale e si rientri nella normalità, con la prescrizione che ciascun lavoratore svolga in presenza più della metà del proprio tempo di lavoro.

A questo proposito, si stanno purtroppo rincorrendo voci incontrollate che vorrebbero tutti i lavoratori rientrare contemporaneamente il 15 ottobre negli uffici, alimentate anche, qui e lì nel Paese, da qualche datore di lavoro che non esitiamo a definire, come avrebbe detto Ennio Flaiano, *“cretino con sprazzi di imbecillità”*.

È quindi il caso di spiegare perché il 15 ottobre non è una sorta di D-day in cui si verifica il “giudizio universale” o la restaurazione monarchica e quali sono le azioni che sta mettendo in campo la FLP a livello di federazione, di settore e locale.

Prima di tutto, basta leggere il DPCM sul rientro in ufficio per comprendere che lo smart working non sparisce come d'incanto ma, semplicemente, smette di essere una delle modalità ordinarie per lo svolgimento della prestazione lavorativa, ma su questo ci torneremo più avanti.

I rientri devono avvenire, dice il DPCM, assicurando le condizioni di sicurezza, nei quindici giorni successivi al 15 ottobre. Il DPCM deve ancora essere registrato dalla corte dei Conti e prevede che le linee guida per il rientro siano affidate ad un Decreto Ministeriale successivo, che al momento è uscito solo in bozza e sul quale deve ancora essere acquisito il parere delle Conferenze Stato Regioni e Unificata e quello del Comitato Tecnico-Scientifico (CTS).

Allorquando saranno chiare le linee guida si dovranno adeguare le misure di sicurezza al maggior afflusso di personale negli uffici. **Sarà necessario quindi, PREVENTIVAMENTE, lo svolgimento delle contrattazioni nazionale, regionale e di sede che devono stabilire quali siano le condizioni e quali le esigenze di rientro del personale, atteso che nel nostro settore non si sono affatto accumulati gli arretrati di cui parla (a vanvera) il Ministro Brunetta.**

Come vedete, la “road map” necessaria prima di iniziare a rientrare è bella corposa e prima che siano stati fatti tutti i passaggi non si potrà modificare lo *status quo*.

Nel frattempo la FLP non è stata con le mani in mano. Pur rendendoci conto di essere l'unico sindacato ad aver preso il toro per le corna, abbiamo segnalato sui media quante e quali contraddizioni siano presenti nei decreti citati e quanto sia importante lo smart working non solo come strumento di conciliazione vita lavoro ma anche come strumento di innovazione organizzativa; abbiamo poi scritto sia alle Conferenze Unificate e Stato-Regioni che al CTS, invitando a dare un parere con prescrizioni precise giacché non è possibile immaginare che si rientri in massa quando ci sono ancora migliaia di

contagi e decine di morti ogni giorno e quando il green pass è richiesto a noi per rientrare ma non all'utenza.

Infine, laddove sia necessario, pretenderemo che siano rispettate in ogni ufficio le condizioni di sicurezza che attualmente non permettono un afflusso massiccio di lavoratori negli uffici e diffideremo le amministrazioni dal fare contratti individuali di smart working anziché continuare ad applicare le forme semplificate che le norme in vigore – che nella gerarchia delle fonti normative non possono essere superate da meri decreti – prevedono fino al rinnovo dei contratti nazionali e comunque fino al 31 dicembre 2021.

Ecco, qui sono le dolenti note che vogliamo segnalarvi. Infatti, a parte la FLP, nella contrattazione di primo livello lo smart working non sta ricevendo l'attenzione che merita e questo rischia di diventare un problema. Se all'ARAN vi sono ancora sindacati che confondono la fascia oraria nella quale si può rendere la prestazione lavorativa con la fascia di contattabilità, tale che risulterebbe l'obbligo di essere contattabili per 12-13 ore al giorno, c'è poco da stare tranquilli.

Lo diciamo non già per parlar male di altri sindacati, ma perché ciascuno faccia la propria giusta pressione sul proprio sindacato di riferimento affinché non si assista a un nuovo contratto-farsa come quello del triennio 2016-2018, prima che sia troppo tardi.

La FLP, comunque, continuerà anche in solitario nella sua lotta di informazione e di contrattazione. A noi non basta (anche se siamo contenti che sia stata prorogata) la proroga della norma che esclude i fragili dal lavoro in presenza fino al 31 dicembre se poi non c'è la necessaria attenzione anche ai caregiver, ai semplici conviventi con i fragili e al diritto di tutti i lavoratori di vivere e lavorare in serenità e in sicurezza.

E nella nostra regione vigileremo affinché non ci siano fughe in avanti da parte dei datori di lavoro.

L'UFFICIO STAMPA