

Roma, 16 febbraio 2022

Al Capo Divisione Risorse
Dottor Antonio Dorrello

Al Direttore Centrale Risorse Umane
Dottoressa Laura Caggegi

Ai Direttori Regionali dell’Agenzia delle Entrate

All’Ufficio Relazioni Sindacali
Dottoressa Ornella Oliveri

Oggetto: Decreto Interministeriale 4 febbraio 2022. Diffida.

In data 4 febbraio è stato emanato il Decreto Interministeriale del Ministero della Pubblica Amministrazione, della Salute e del lavoro, giusto quanto previsto dall’articolo 17 comma 2 del Decreto Legge 24 dicembre 2021 n. 221, contenente le patologie in presenza delle quali i lavoratori hanno diritto a svolgere la prestazione in modalità agile. Tale decreto è stato pubblicato solo in data 11 febbraio 2022.

Purtroppo, dobbiamo constatare che alcuni dirigenti di vertice – ideologicamente contrari allo smart working nei confronti del quale dimostrano un’acrimonia degna di miglior causa – si sono precipitati a chiedere ai lavoratori di certificare le patologie contenute nel citato Decreto interministeriale, senza tener conto di una serie di circostanze dimostrandosi privi, prima ancora che della cautela che necessiterebbe su materie così delicate, del minimo buon senso.

Infatti, costoro hanno totalmente dimenticato alcuni fatti incontrovertibili:

1. È tuttora vigente l’accordo nazionale sulla sicurezza e sul lavoro del 23 novembre 2021, le cui condizioni di maggior tutela della sicurezza dei lavoratori sono pienamente esigibili fino a quando una delle parti non lo disdetti, cosa che ci pare sino ad ora non sia avvenuta;
2. In corso di conversione del Decreto Legge 221/2021 è già stata votata da uno dei rami del Parlamento una modifica che sposta l’inizio della validità del Decreto interministeriale al 31 marzo prossimo.

Non v’è chi non veda che prendere iniziative, tra l’altro unilaterali, allo stato attuale delle cose rischia di creare una schizofrenia organizzativa che, come sindacato maggiormente rappresentativo, crediamo debba essere accuratamente evitata.

A star dietro ai dirigenti nemici dello smart working, infatti, si dovrebbero fare rientrare oggi moltissimi lavoratori fragili per poi rimodificare tutto tra una settimana, allorché sarà convertito in legge il Decreto 221/2021 (il termine di conversione è fissato, infatti, al 22 febbraio).

Continuiamo a chiederci se davvero non ci sia nulla di più importante di cui occuparsi piuttosto che privare di tutele lavoratori che, comunque, rischiano la propria vita nel caso si contagino con il virus del Covid.

Vorremmo inoltre mettere fine una volta per tutte alle chiacchiere di taluni dirigenti, i quali continuano pubblicamente a pontificare contro lo smart working sulla base di presunte perdite di produttività causate dalle forme di lavoro agile. Ora, poiché ci pare siano stati avviati da codesta agenzia monitoraggi su smart working e produttività, la FLP chiede ufficialmente – augurandosi di non dover ricorrere alla legge sul FOIA italiano – che ci vengano trasmessi i risultati di tale monitoraggio.

Nel frattempo si DIFFIDANO tutti i destinatari della presente Nota a cessare immediatamente i tentativi di applicare le condizioni più restrittive sui lavoratori fragili in quanto esse violano l'accordo nazionale sulla sicurezza del 23 novembre 2021, oltre che essere palesemente contrari ai principi di buona amministrazione fissati nella nostra Costituzione giacché le condizioni di incertezza che saranno a breve chiarite dal Parlamento sconsigliano l'applicazione del Decreto Interministeriale almeno sino a che non sia definitivamente chiarita la data di entrata in vigore del suddetto.

Chiediamo inoltre al Capo Divisione Risorse e al Direttore Centrale Risorse Umane un autorevole intervento nei confronti dei direttori regionali teso a riportare maggiore serenità per i lavoratori fragili e, in generale, tra i lavoratori tutti.

Come è ovvio, in caso contrario, la FLP si riserva tutte le azioni sia vertenziali che giudiziarie.

In attesa di celere riscontro si inviano cordiali saluti.

Il Coordinatore Generale Vicario

(Vincenzo Patricelli)
