



Torino, 22 luglio 2020

All' Amministrazione Regionale

e.p.c. Ai dipendenti della Regione Piemonte

Spettabili Amministratori,

lo stato di emergenza sanitaria, vigente sino al 31 luglio 2020, prevede il lavoro agile (D.L.n. 34/2020; Legge 22 maggio 2017 n.81) come modalità di lavoro ordinaria per la Pubblica Amministrazione.

La modifica al DL Rilancio, convertito in legge n.77 del 17.7.2020 proroga fino al 31 dicembre 2020, per il 50% dei dipendenti della Pubblica Amministrazione con mansioni che possono essere svolte da casa lo smart working. Inoltre introduce il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), con il quale dal primo gennaio 2021 la percentuale salirà fino al 60%.

La L.R. 13/2020 art.37 ha previsto nel settore privato “Interventi regionali a sostegno del lavoro agile o smart working” di fatto, quindi, la Regione favorisce e sostiene lo sviluppo, il potenziamento e la qualificazione del lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato per il “privato”.

Perchè l'Ente non dovrebbe fare lo stesso anche per i propri dipendenti? Si ha una visione in prospettiva della società con evoluzione e sviluppo di tutto il territorio regionale compresi i centri minori, le periferie, la montagna? O si vuole tornare indietro consolidando un modello dove si valorizzano solo i grandi centri urbani?

Lo scorso 18 maggio la Giunta Regionale ha individuato con DGR le attività da rendere in presenza.

Alla luce del suddetto quadro normativo e regolamentare vigente, non si trova alcun riscontro con le email inviate dai direttori regionali ai dirigenti/dipendenti dell'Ente, anzi **risultano in contrasto rispetto alla normativa vigente** ed inoltre non c'è chiarezza/trasparenza su chi ricade la responsabilità penale.

Nel mese di giugno l'Amministrazione ha compilato e inviato al Ministero il “Monitoraggio sull'attuazione dello smartworking nelle pubbliche amministrazioni” e, su richiesta dei Sindacati, nel mese di luglio ha illustrato le risposte.

Dal questionario sembra emergere una valutazione negativa dell'Amministrazione rispetto all'esperienza del lavoro agile, che di fatto sembra certificare un'impreparazione a gestire una situazione nuova dichiarando che, oltre alla carenza di strumentazione informatica e di servizi di connettività, vi è una carenza delle competenze digitali dei dipendenti.

I dipendenti per sopperire a tali carenze hanno messo in atto un'immediata autoformazione ed una formazione collaborativa tra colleghi ed inoltre più di 1.000 dipendenti hanno messo a disposizione i propri strumenti informatici per sopperire alle carenze di strumentazione fornite dall'Amministrazione.

Chiediamo all'Amministrazione di fornirci i dati sulla base dei quali ha attestato che con il lavoro agile non vi sia stato un miglioramento dei servizi e un aumento della produttività, che il lavoro agile incida poco sul miglioramento del benessere organizzativo, sull'orientamento del lavoro al raggiungimento dei risultati, sulla riduzione dell'assenteismo, sul risparmio dei costi di gestione degli spazi fisici, sulla riduzione delle

spese extra per i dipendenti (benzina, parcheggio, biglietti autobus o treno...), sulla riduzione dell'impatto ambientale (emissioni per tragitto casa-lavoro...).

A fronte dell'impegno e della disponibilità dimostrata dai dipendenti regionali nello svolgere il proprio lavoro e consci del proprio ruolo andando incontro alle esigenze organizzative urgenti (unità di crisi, cassa in deroga...), le risposte che l'Amministrazione ha dato al questionario demotivano il personale regionale, che nel periodo dell'emergenza in lavoro agile ha permesso all'Ente Regione Piemonte di continuare ad emanare Leggi, Decreti, Ordinanze, DGR, DD e Ordini di servizio.

L'attività regionale non si è mai fermata i dipendenti hanno dimostrato la loro professionalità e il senso di appartenenza all'Ente, hanno lavorato con la massima disponibilità di orario e anche nei giorni festivi senza alcun compenso aggiuntivo e senza nessun riconoscimento dei costi sostenuti.

Le scriventi OO.SS. condividono il pensiero unanime della comunità scientifica che non esistono, al momento, prospettive mediche di salvaguardia della salute, se non quelle derivanti dal distanziamento sociale; c'è totale incertezza riguardo possibili ritorni di picchi di infezioni, dal momento che molti asintomatici, con la riapertura degli uffici, potrebbero infettare altre persone: diventa, pertanto, indispensabile limitare al massimo gli spostamenti casa-lavoro, tenendo conto anche che il personale dell'Ente ha un'età media elevata e, di conseguenza, con più probabilità di presenza di patologie. Abbiamo, inoltre, la contezza della presenza di numerosissimi "soggetti fragili" tra le file del personale a cui sono stati chiesti i rientri: essi risulterebbero ancora di più a rischio infezione con conseguenze negative.

Le scriventi OO.SS. sottolineano inoltre come un clima sociale di "rilassamento" rispetto alle misure di prevenzione del contagio stia probabilmente inducendo anche all'interno dell'Ente ad atteggiamenti non sempre in linea con le disposizioni previste negli uffici regionali (riunioni in presenza, utilizzo mascherine, verifica negli ingressi ad autorizzazione a lavoro in presenza, utilizzo ascensori, utilizzo impianti di condizionamento), per cui si chiede un'attenta vigilanza sull'attuazione costante di tutte le misure di prevenzione da parte dell'Amministrazione.

Compito del Sindacato è tutelare i lavoratori anche sotto il profilo della salute sul posto di lavoro in un quadro chiaro e ben definito di **regole attraverso atti formali.**

Spettabili Amministratori, qual è la vostra politica sul personale regionale?

È una politica che discredita o dà valore ai dipendenti?

È una politica che vuole innovare e semplificare la Regione Piemonte anche grazie al lavoro agile?

In previsione di una eventuale emergenza sanitaria nel prossimo autunno, come intende codesta Amministrazione attuare il lavoro agile - previsto dalle norme nazionali - senza aver varato uno specifico regolamento?

Le scriventi OO.SS. richiedono la rapida definizione di un accordo sindacale sul lavoro agile al fine di stabilirne chiaramente le regole, evitando rientri "una tantum" non giustificati da reali necessità operative di servizi che non svolgono attività indifferibili.

Rimaniamo, pertanto, in attesa di costruire un percorso di relazioni sindacali **conforme al CCNL.**

CISL	UIL
Galbiati	Suman
F.to in originale*	F.to in originale*

*documento firmato in originale e conservato agli atti del sindacato.