



PROTOCOLLO CONDIVISO DI REGOLAZIONE DELLE MISURE PER IL CONTRASTO E IL CONTENIMENTO DELLA DIFFUSIONE DEL VIRUS COVID-19 NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

Ieri c'è stato un nuovo incontro con l'Amministrazione sul protocollo della sicurezza .

Ricordiamo ai colleghi che questa materia è oggetto di contrattazione in base all'art. 7 di quel CCNL Funzioni Centrali 2016 /2018 che qualcuno ancora oggi mette in discussione.

Non vogliamo tediare con discorsi su firme tecniche o non tecniche o con discorsi su chi, semplicemente con grande senso di opportunismo, pur non condividendo i contenuti, firma dopo tempo i contratti solo per potersi sedere ai tavoli di contrattazione non si sa se nell'interesse loro o dei lavoratori.

Ma non possiamo non evidenziare che quella contrattazione è stata ottenuta da chi come CGIL CISI UIL ci ha messo da subito la faccia e si è assunta la responsabilità consentendo di avere un CCNL che prevede uno strumento forte come la contrattazione su temi fondamentali come la salute e la sicurezza dei dipendenti.

Ma veniamo agli argomenti e alla sostanza che certamente più interessa ai lavoratori, anche se permetteteci di dire che c'è chi parla e chi come CGIL CISL E UIL lavora e fa proposte all'amministrazione per tutelare davvero tutti i dipendenti.

Nei giorni scorsi, dopo aver esaminato la prima bozza di protocollo dell'amministrazione, CGIL CISL UIL hanno, infatti, inviato un documento con alcune proposte di modifica e integrazione.

Nella bozza che oggi ci è stata presentata molte nostre proposte sono state accolte dall'amministrazione.

Il protocollo prevede due sezioni : una riguardante le attività indifferibili da rendersi in presenza e la gestione del personale che dovrà presidiare i servizi individuati; la seconda che riguarda invece le misure più strettamente di tutela della salute e della sicurezza.

Con riguardo alle attività indifferibili per la sede centrale abbiamo cercato di enunciare con molta chiarezza le attività così da evitare eventuale discrezionalità dei dirigenti nella valutazione delle attività come indifferibili e, quindi, una differenza di trattamento tra colleghi.

Quanto agli uffici territoriali sono state individuate come attività indifferibili le convalide e la consegna documentazione STA . L'amministrazione ha deciso, inoltre, di riaprire gli sportelli STA al pubblico e lo sportello Tasse. Questo per rispondere alle esigenze della utenza professionale e dell'utenza non in grado di utilizzare i servizi digitali.

Pur condividendo la esigenza di rendere il servizio al pubblico di qualità che è stata sempre il punto di forza di ACI , abbiamo chiesto che, per tutelare la salute dei lavoratori ma anche della stessa utenza, fosse stabilito un servizio minimo e un accesso contingentato .

Nel protocollo verranno, quindi, specificate le modalità generali di svolgimento del servizio e alcuni aspetti saranno rimessi alla contrattazione territoriale. In generale, infatti, abbiamo chiesto che venisse valorizzato il ruolo della contrattazione territoriale considerato le differenze logistiche e organizzative degli uffici.

Quanto alla gestione del personale è confermato, come stabilito dalla legge, che il lavoro agile rimane la modalità ordinaria di prestazione della attività lavorativa.

Il presidio minimo necessario delle attività indifferibili sarà garantito a rotazione.

In ogni caso negli uffici potrà essere presente solo una percentuale di persone che verrà stabilita in sede di contrattazione territoriale.

Nella definizione dei presidi prima di applicare altri criteri abbiamo chiesto che si verifichi la disponibilità volontaria dei dipendenti.

L'Amministrazione ha proposto di garantire una particolare tutela ai lavoratori "fragili" ovvero più esposti ai rischi perché portatori di patologie particolari o con familiari con particolari situazioni di rischio.

Condividendo la impostazione della Amministrazione volta a allargare la tutela dei lavoratori fragili, rispetto a quanto già previsto dalle leggi, abbiamo chiesto che venga riconosciuto il diritto per questi soggetti e per i genitori con figli disabili ad essere esclusi dalla rotazione fermo restando che potranno partecipare alla rotazione se vogliono, salvo eventuale diversa indicazione del medico competente che valuterà il singolo caso per i portatori di patologie; la rotazione, infatti, non deve penalizzare economicamente nessuno.

Per evitare problemi nella gestione delle rotazioni, soprattutto negli uffici più piccoli, abbiamo chiesto che, a salvaguardia della tutela della salute di ogni dipendente, si introduca un limite alle giornate di servizio in presenza che ciascuno potrà effettuare; per rendere concreto il criterio della rotazione va inoltre introdotta la possibilità di alternare aperture e chiusure tecniche degli uffici.

La necessità di tutela della salute in relazione a determinate categorie di dipendenti (ultra sessantenni, dipendenti con familiari conviventi con particolari patologie) va, inoltre, considerata anche rispetto all'eventuale esonero in ordine alle funzioni da svolgere in presidio con particolare riferimento alle attività di sportello.

Ai fini della organizzazione della rotazione si terrà conto anche di ulteriori situazioni quali quella di genitori con figli di età uguale o inferiore a 12 anni; familiari anziani o con patologie, conviventi; età (ultrasessantenni); impossibilità di raggiungere la sede di lavoro con mezzi alternativi al trasporto pubblico.

In merito, invece, alla parte relativa alla sicurezza abbiamo proposto di introdurre l'utilizzo del termoscanner come misura di sicurezza. L'Amministrazione si è riservata di fare valutazioni in merito dal momento che la ritiene una misura invasiva.

Si sono proposte misure anche per gli ingressi della utenza, alcune specifiche riguardo la pulizia degli ambienti, gestione degli ingressi, utilizzo dei dispositivi.

In ogni caso nessun ufficio potrà aprire se non ci sono tutte le condizioni e la disponibilità dei presidi di protezione.

Abbiamo richiesto che venga specificato riguardo alle squadre di emergenza che nel caso in cui siano individuati nuovi addetti gli stessi non potranno operare fino a quando non avranno fatto la formazione prevista dalla normativa in materia.

Per chi era già addetto l'Amministrazione ci ha assicurato la intenzione di procedere, comunque, ad un aggiornamento anche in relazione ai nuovi rischi.

Abbiamo proposto di inserire anche un apposito paragrafo per disciplinare la situazione dei dipendenti ACI destinatari delle posizioni organizzative presso gli AC.

Domani continueremo la discussione con l'Amministrazione su alcuni punti.

In ogni caso dopo la firma del Protocollo nazionale andranno avviate le contrattazioni territoriali e solo a conclusione di queste gli uffici potranno riaprire.

Abbiamo posto poi alla Amministrazione altre questioni.

In primo luogo abbiamo chiesto di verificare quanti computer l'amministrazione può mettere a disposizione dei dipendenti.

Considerato che il lavoro agile continuerà nel tempo e il carico di lavoro da gestire a distanza potrebbe significativamente aumentare , ci sembra necessario mettere i dipendenti nelle condizioni di lavorare meglio con una strumentazione adeguata.

Una volta stabilito il numero occorrerà poi stabilire i criteri per la distribuzione degli stessi.

Abbiamo poi richiesto all'amministrazione di chiarire i criteri che danno diritto all'esonero dal servizio previsto dall'art.87 del Decreto Cura al fine di stabilire parità di trattamento tra i dipendenti.

E' nostra intenzione, inoltre, proporre all'Amministrazione di introdurre tra le misure di welfare anche contributi per l'acquisto di tablet o strumentazione informatica considerato che con la didattica a distanza sono diventati fondamentali e che molti dipendenti con figli hanno dovuto o dovranno provvedere al loro acquisto.

Proponiamo, inoltre, che venga dato un contributo economico ai dipendenti a ristoro delle spese per l'utilizzo della strumentazione propria.

FP CGIL ACI	FP CISL ACI	UILPA ACI ACP
Derna Figliuolo	Marco Semprini	Paola Piccirilli