



Roma, 17 luglio 2020

Al Ministro della Salute
On. Roberto Speranza

Al Presidente *Goffredo Zaccardi*
Capo di Gabinetto del Ministro della Salute

Al Dr. Giuseppe Ruocco
Segretario Generale Ministero della Salute

Al Dr. Giuseppe Celotto
Direttore generale del Personale
dell'Organizzazione e del Bilancio

Oggetto: Protocollo di accordo lavoro agile emergenziale. Convocazione OO.SS. 21 luglio p.v.-

Si fa riferimento alla mail della Direzione generale del personale del 16 luglio u.s., con la quale sono state convocate le rappresentanze sindacali delle lavoratrici e dei lavoratori il prossimo 21 luglio al fine di discutere del documento che disciplina il lavoro agile in periodo emergenziale (all.1). Ma, prima di entrare nel merito della predetta convocazione, si ritiene opportuno richiamare le vicende pregresse per giungere a chiarire – auspichiamo definitivamente - l'attuale situazione generata sul tema.

Con una specifica corrispondenza intercorsa tra la scrivente O.S. e codesta amministrazione, si è affrontata la questione delle prestazioni lavorative rese dai dipendenti in regime di lavoro agile nel periodo emergenziale, anche a seguito dell'emanazione della Circolare del Ministro della P.A. n. 2/2020 e del D.L. n. 18/2020 il quale, all'articolo 87, stabiliva che fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la Pubblica amministrazione, il lavoro agile costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa in tutte le amministrazioni pubbliche (all.1, all. 2)

Il successivo 10 aprile c.a. questa O.S., con una nota a firma del Segretario nazionale a Lei indirizzata, signor Ministro, ribadiva punto per punto le norme e le direttive del Ministero della Pubblica Amministrazione chiedendo l'avvio del confronto sul tema del rispetto dei diritti dei lavoratori posti in smart working dall'amministrazione, considerata ex lege la modalità ordinaria di espletamento del lavoro (all. 3). Nessun riscontro è mai stato fatto pervenire.

Nel frattempo l'amministrazione convocava le organizzazioni sindacali per un urgente incontro sulle misure di sicurezza Covid-19. A tal proposito, FP CGIL CISL FP e UIL PA predisponavano, come di consueto, una bozza di protocollo d'intesa stilato sulla falsa riga del protocollo nazionale sottoscritto dal Ministro della Pubblica Amministrazione con i Segretari generali delle tre maggiori organizzazioni sindacali confederali, nel quale – tra molto altro - veniva affrontata anche la questione del lavoro agile (all. 4).

A seguito dei diversi incontri tenuti tra le parti (11 e 14 maggio, 4 giugno), nel corso dei quali l'amministrazione NON HA MAI inteso discutere di quella bozza, malgrado anche le altre organizzazioni

sindacali presenti al tavolo avessero riconosciuto la valenza di quel documento, l'amministrazione elaborava una propria proposta che non recepiva alcuna delle richieste contenute nella bozza ricevuta, producendo un documento che in realtà non era altro che una mera raccolta delle disposizioni normative fin lì emesse dal governo. Un documento totalmente privo di quelle che sono le misure concrete – invece presenti nella proposta sindacale - che l'amministrazione deve osservare e applicare per garantire la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori in ogni posto di lavoro, mediante l'avvio della contrattazione tra le parti in sede periferica.

Le OO.SS. sono state di fatto costrette a prendere atto che non si stavano relazionando con l'intera amministrazione rappresentata da un dirigente, bensì con il solo Dr. Celotto, che in qualità di datore di lavoro della sede centrale intendeva imporre alla discussione solo la propria volontà, da ultimo anche stralciando ogni riferimento al predetto Protocollo nazionale, e con esso i principi posti alla sua base, come dimostra ampiamente anche l'ultima irricevibile proposta fatta pervenire alle organizzazioni sindacali con la predetta convocazione che, a giudizio della scrivente, tende a scaricare interamente sui lavoratori – addirittura minacciati di denuncia penale - le responsabilità di un'amministrazione che soltanto lo scorso 15 luglio, ovvero a distanza di soli 16 giorni dal termine della dichiarazione dello stato di emergenza stabilita con decreto del 31 gennaio scorso, ha soltanto ipotizzato quali debbano essere le attività indifferibili da svolgere in presenza, e che invero ancora non riesce, a pandemia attenuata, nemmeno a decidere quante persone possono entrare nelle sedi del ministero.

Valga per tutti il fatto, ad incontrovertibile testimonianza dell'assunto, che tale documento sia stato sottoscritto per il comparto delle aree funzionali soltanto da due organizzazioni sindacali minoritarie, come certificato dal dato sulla rappresentanza conosciuto. Caso assolutamente unico nel panorama delle amministrazioni pubbliche.

Siffatto comportamento è stato da ultimo evidenziato nella nota unitaria trasmessa a firma dei rispettivi Segretari nazionali di FPCGIL, CISL FP e UILPA lo scorso 22 giugno, con la quale nel mentre veniva formalmente diffidata l'amministrazione dall'adottare quel documento, si proclamava lo stato di agitazione del personale del Ministero della Salute (all. 5).

La questione della "revisione e aggiornamento dell'atto di indirizzo in tema di smart working del 27 dicembre 2019" è stata in precedenza affrontata nel corso della riunione svolta il 10 giugno u.s.; in quella circostanza i rappresentanti della scrivente O.S. proponevano di lavorare su un documento che affrontasse il tema del lavoro agile nel periodo emergenziale, sapendo che in ogni caso la discussione avrebbe dovuto poi essere aggiornata in funzione di un protocollo d'intesa di carattere nazionale atto a disciplinare lo Smart Working nel periodo post emergenziale.

In seguito, una bozza di documento per la disciplina del lavoro agile nella fase emergenziale, da discutere al tavolo il 23 giugno, veniva proposta alle OO.SS. Visionato il documento elaborato, la FP CGIL avanzava proposte di puro buon senso (individuazione delle attività indifferibili, valenza del protocollo anche in caso di nuove emergenze o prolungamento di quella vigente, valenza del protocollo fino a che non ci fosse una revisione del documento del dicembre 2019, ecc...) proprio per conferire un minimo di legittimità e respiro a un documento arrivato largamente fuori tempo massimo, non certo per responsabilità del Sindacato, pure in costanza dell'assenza di un elenco organico delle attività che a giudizio dell'amministrazione devono essere necessariamente rese in presenza.

Eppure, e ancora una volta, nessuna delle proposte avanzate dal Sindacato è stata recepita dal Direttore generale, che continua ostinatamente a rimanere su posizioni chiuse al confronto per cercare di imporre la sottoscrizione di un documento che in effetti non disciplina nulla e che, per giunta, cesserebbe i

propri effetti il 31 luglio p.v.. Difatti, ciò che viene proposto è un documento largamente incompleto che se sottoscritto il prossimo 21 luglio scadrebbe 10 giorni dopo senza produrre alcun effetto tangibile per le lavoratrici e i lavoratori delle aree funzionali, se non l'attuazione del famigerato art. 3, comma 2, che consentirebbe a taluno evidentemente più importante di altri di godere delle proprie ferie addirittura fino al 30 Agosto prossimo, in spregio a tutte le norme di legge e contrattuali vigenti, e alla faccia della stragrande maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori corretti che, rispettando le circolari emesse proprio dalla Direzione del personale, consumavano le proprie ferie residue entro lo scorso mese di Aprile, in piena emergenza sanitaria.

Per quanto ci riguarda, diverse sono le condizioni da soddisfare se si vuole realmente promuovere un documento che abbia credibilità, efficacia e rispetto dei diritti dei lavoratori, a partire ovviamente da una svolta nella tenuta delle relazioni sindacali, improntata al rispetto delle prerogative sindacali:

- Rendere valido il protocollo anche in caso di prolungamento della attuale fase emergenziale e/o in caso di eventuali altre dichiarazioni di emergenza che vengano proclamate successivamente;
- Allegare al protocollo l'elenco condiviso delle prestazioni che possono essere rese da remoto e quelle in presenza;
- Eliminare il comma 2, dell'art. 3;
- Impegno dell'amministrazione a fornire i software necessari allo svolgimento del lavoro da remoto ai lavoratori che utilizzano i propri computers per svolgere l'attività lavorativa in modalità lavoro agile;
- Immediata convocazione di un confronto da praticare ad oltranza per la definizione tra l'altro anche dell'erogazione dei buoni pasto ai lavoratori che hanno svolto la propria attività lavorativa ordinaria in modalità di lavoro agile dal mese di marzo scorso fino alla fine dell'emergenza sanitaria, anche in considerazione del riscontro all'uopo fatto pervenire dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Fino alla revisione e l'aggiornamento dell'atto di indirizzo sullo smart working emanato in data 27 dicembre 2019, lo svolgimento della modalità del lavoro agile è regolamentata dal protocollo d'intesa per la disciplina del lavoro agile nel periodo emergenziale.

Restiamo in attesa di cortese riscontro.

Con viva cordialità

p. la FP CGIL Nazionale
Francesco Quinti

Il Coordinatore Nazionale FP CGIL Min.Salute
Fabio Lupi