



COMUNICATO AI LAVORATORI

L'incontro dello scorso 14 ottobre con l'Amministrazione si è svolto sostanzialmente con la finalità di un confronto su come sarà gestito il rientro e su come sarà controllato il Green Pass dal 15 ottobre 2021. La delegazione dell'Ente ha illustrato alle scriventi OO.SS. come intende procedere in ossequio a quanto indicato dal legislatore.

Durante l'incontro le scriventi hanno chiesto:

- l'apertura di un tavolo per non perdere l'esperienza fatta sullo smart working e per avviare un ragionamento su come integrare il lavoro agile nelle forme produttive dell'ENAC;
- che l'Amministrazione riconsideri la propria idea di 'gradualità' per il rientro in presenza, visto che secondo le scriventi, trascura alcuni aspetti che il legislatore stesso invita a considerare. La soluzione dei quattro giorni in presenza e uno in smart working, pensata per tutti i dipendenti indistintamente, è troppo sbrigativa e aspecifica e non è coerente con le capacità di organizzazione dei vertici di questo Ente. Infatti, con un'attenzione maggiormente calibrata e con una soluzione che preveda almeno tre giorni in presenza su cinque per settimana (fatte salve, ovviamente, le specifiche esigenze lavorative e senza penalizzare l'efficienza, l'efficacia e la soddisfazione dell'utenza nell'azione amministrativa), si potrebbe, diversamente, traguardare una soluzione che consenta ai dipendenti di:
 - essere maggiormente tutelati dall'esposizione al contagio che il solo prendere i mezzi pubblici comporta;
 - contemperare meglio le proprie esigenze familiari con quelle lavorative dell'Ente.

L'Amministrazione durante l'incontro ha comunicato alle scriventi il nominativo del Mobility Manager, condividendo con noi quelle che sono le oggettive difficoltà che su una città complessa e articolata come Roma, il ruolo comporta. Le scriventi chiedono, in prima battuta, che la nomina sia resa ufficiale attraverso le forme previste e, pur condividendo con l'Amministrazione le considerazioni sulla complessità del lavoro che questo ruolo porta con sé, auspicano che questa nomina non resti solamente un fatto meramente formale, ma che nei limiti del possibile, il soggetto individuato si attivi per adempiere ai compiti che il legislatore gli attribuisce.

In questa particolare situazione che ci vede avviarci verso la normalità dopo quasi un anno e mezzo di crisi sanitaria ed economica, è necessario, a nostro avviso, che l'Amministrazione garantisca alcuni presupposti che riteniamo irrinunciabili:

- **la sicurezza sul posto di lavoro**, con un rigoroso controllo e col comportamento esemplare dei vertici. La recente attività di ricognizione delle RLS, di concerto con l'Amministrazione e l'incaricato della società preposta, lascia ben sperare in tal senso, anche in vista dell'esigenza di adottare alcuni ulteriori importanti accorgimenti;
- **che siano tutelati tutti i lavoratori fragili** e che l'Amministrazione, in ossequio allo stesso principio che ha adottato con tutto il personale costretto a casa durante le fasi acute della pandemia, continui a erogare per questi dipendenti, fragili e in smart working loro malgrado, il buono pasto;
- **che l'Ente investa sull'esperienza acquisita con lo smart working** durante la pandemia.

Infine, le scriventi OO.SS. sottolineano il fatto che, per quanto tutti i dipendenti dell'Ente, come del resto di qualsiasi altro posto di lavoro, siano tenuti al possesso del Green Pass, per obbligo di legge, parimenti sono tenuti a esibirlo all'Amministrazione solamente per avere consentito l'accesso sui luoghi di lavoro. Quindi, pertanto, alla stessa stregua, l'Amministrazione non può esigerne l'esibizione se il lavoratore eroga la propria prestazione lavorativa in lavoro agile senza recarsi sul luogo di lavoro.

Roma 20/10/2021

F.to
FP-CGIL
E. Billi

F.to
FIT-CISL/CISL-FP
S. Ingrassia

F.to
UIL-PA/UIL-Trasporti
C. Conti / R. Giametta

F.to
FLP/CIDA
R. Concilio

F.to
USB-PI
C. Del Villano