



ASSEMBLEA DEI DIPENDENTI DELLA REGIONE PIEMONTE - 15 OTTOBRE 2021

A conclusione dell'assemblea sindacale del 15 ottobre 2021 che ha visto un'ampia e intensa partecipazione dei dipendenti regionali si riporta di seguito il mandato che i dipendenti hanno dato alle organizzazioni sindacali.

LAVORO AGILE

Considerato che l'Ente Regione Piemonte soddisfa le "condizionalità" previste dal Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 23 settembre 2021, si chiede la prosecuzione, per tutti i dipendenti di Giunta e Consiglio regionale, della prestazione in lavoro agile fino al 31.12.2021, ovvero fino alla fine dello stato di emergenza.

Definizione urgente di regole per il lavoro agile a regime in Giunta e Consiglio regionale che, tra l'altro, prevedano:

- il riconoscimento delle spese a carico del lavoratore da marzo 2020;
- il riconoscimento dei buoni pasto;
- il diritto alla disconnessione.

A tale proposito, si condivide una lettera aperta proposta dai lavoratori sul tema del lavoro agile, che si invia all'Amministrazione.

Si ribadisce la richiesta all'Amministrazione di fornire la quantificazione dei risparmi del 2020 e 2021 dovuti al lavoro agile.

TELELAVORO

Immediato sblocco del telelavoro in Giunta regionale ed attivazione in Consiglio regionale. L'assemblea dei lavoratori auspica interventi a modifica dell'attuale regime del telelavoro che preveda, tra l'altro, anche il riconoscimento dei buoni pasto.

GREEN PASS

Fermo restando che la vaccinazione costituisce un atto di scelta individuale di tutela nei confronti dei propri congiunti e della società, il DPCM sulle linee guida per la Pubblica Amministrazione per l'applicazione della disciplina in materia di obbligo di possesso di Green Pass, desta numerose perplessità, tanto nel modus operandi quanto nella compatibilità con le norme di rango superiore.

L'accertamento del possesso della certificazione verde con controllo dell'identità deve avvenire al momento in cui il lavoratore effettua il primo accesso al luogo di lavoro, si chiede di adeguare urgentemente le circolari vigenti per gli uffici della Giunta e del Consiglio regionale alla FAQ n. 12 pubblicata sul sito del Governo che recita:

12. Il green pass rilasciato in seguito all'effettuazione di un tampone deve essere valido per tutta la durata dell'orario lavorativo?

No. Il green pass deve essere valido nel momento in cui il lavoratore effettua il primo accesso quotidiano alla sede di servizio e può scadere durante l'orario di lavoro, senza la necessità di allontanamento del suo possessore.

Si chiede di rimodulare le modalità di verifica dei green pass contestualizzandole con le diverse realtà dell'Ente (stabili con portineria, con portineria esterna, senza portineria, in condivisione con altri Enti/Aziende)

consentendo l'accesso dei lavoratori in sicurezza e provvedendo in merito, coerentemente con le normative e le linee guida vigenti, tenuto conto dei chiarimenti già operati in tema (cfr. FAQ).

Si invita a tenere in considerazione, in particolare, quanto previsto dalla FAQ n.3, ossia che *Per i soggetti in attesa di rilascio di valida certificazione verde e che ne abbiano diritto, nelle more del rilascio e dell'eventuale aggiornamento, sarà possibile avvalersi dei documenti rilasciati, in formato cartaceo o digitale, dalle strutture sanitarie pubbliche e private, dalle farmacie, dai laboratori di analisi, dai medici di medicina generale e dai pediatri di libera scelta.*

Si chiede di eliminare la previsione di individuazione di personale delle categorie da parte della dirigenza per i controlli green pass, laddove siano presenti i dirigenti.

Il D.lgs 81/2008 prevede che la sorveglianza sanitaria sui luoghi di lavoro venga svolta dal medico competente. Tali visite mediche sono a cura e spese del datore di lavoro. Per questo motivo si chiede l'attivazione di un servizio, all'interno dell'Ente, di Triage CoVid-19 con frequenza 2 volte a settimana, gratuito e volontario per tutti i dipendenti (anche per quelli non vaccinati), il cui relativo costo deve essere a carico del datore di lavoro.

Creare un giustificativo ad hoc per l'effettuazione dei tamponi in cui l'ingresso in ufficio del dipendente avvenga oltre la fascia oraria di flessibilità.

RISPARMI 2020

Applicazione di quanto previsto dall'art. 1 comma 870 della Legge n. 178 del 30 dicembre 2020 **utilizzando i risparmi** che si sono avuti nel corso del 2020 per minore ore di straordinario e per i buoni pasto non erogati per incrementare le risorse previste nel 2021 per la produttività, indennità e welfare integrativo.

RELAZIONI SINDACALI

I reiterati atteggiamenti della componente datoriale nel corso di questa legislatura hanno pregiudicato le corrette relazioni sindacali normate dal vigente CCNL.

Oltre al perdurare dell'assenza di risposte alle varie istanze presentate dalle OO.SS e dalla R.S.U., le recenti assunzioni unilaterali adottate dalla in materia di telelavoro, lavoro agile e green pass, rappresentano solo alcune delle macro-criticità.

Si chiede un **deciso cambio di passo** della delegazione trattante di parte pubblica al fine di ripristinare le normali relazioni tra le parti, come disposto e contenuto nel CCNL di riferimento.

È evidente che, qualora non si addivenga alla loro normalizzazione, la delegazione di parte sindacale si riserva TUTTE le azioni conseguenti, prevedendo sin d'ora la proclamazione dello stato di agitazione del personale dell'Ente al fine di tutelare i lavoratori e la dignità delle loro rappresentanze sindacali, non precludendo ulteriori forme di lotta sindacale.

LETTERA APERTA ALL'ASSESSORE GABUSI

Scriviamo in merito alle future sorti dello smart-working, considerato che la linea politica della Giunta della Regione Piemonte è quella di tornare a lavorare esclusivamente in presenza, e che il lavoro agile rimarrà solo a livello residuale e con sottoscrizione di accordi individuali.

Nell'incontro del 30 settembre con le organizzazioni sindacali l'Assessore Gabusi, pur di riportare i dipendenti regionali in presenza, ha addirittura paventato turni di lavoro, al mattino e al pomeriggio: ipotesi non confermata però dal Direttore al Personale, durante la discussione. Solo il Presidente del Consiglio Allasia ha riconosciuto che lo smart-working ha funzionato durante il periodo emergenziale più di quanto ci si aspettasse, dimostrando una maggiore apertura a un possibile ricorso a questa modalità lavorativa.

Proviamo qui, a beneficio di tutti, a ripercorrere ed evidenziare alcuni punti di questa vicenda che ha coperto la durata di un biennio e che costituisce quindi un periodo di sperimentazione molto importante per valutare i risultati per la Regione Piemonte.

Lo Smart Working in numeri

Per la quasi totalità del personale impiegato nell'Ente, lo smart-working ha costituito una vera e propria scoperta: con un pc, una buona connessione internet e un cellulare, all'indomani dei più drammatici momenti di chiusura nelle proprie abitazioni, ci si ritrovava improvvisamente operativi, in grado continuare a lavorare praticamente su ogni fronte, fatta salva ovviamente la mansione di "sportello al cittadino", che comunque rappresenta una attività marginale rispetto alla totalità del personale impiegato.

La Regione Piemonte, grazie allo sviluppo raggiunto dalle proprie piattaforme informatiche e al grado di digitalizzazione delle attività, non è andata in default, non si è bloccata, non ha visto accumularsi pratiche inevase, né sospensione di procedimenti. Grazie all'accesso ad archivi informatici e allo svolgimento di riunioni in remoto sono stati avviati e conclusi procedimenti, rilasciati pareri e autorizzazioni, redatte e firmate deliberazioni e determinazioni.

Attraverso una ricognizione effettuata dalle Organizzazioni sindacali, si è confrontato il numero delle Determinazioni dirigenziali assunte in Regione nell'anno 2019 (pre-pandemia) con quelle dell'anno 2020 (pandemia) e il numero è di circa 10.000 per ogni anno; le Delibere assunte dalla Giunta Regionale nell'anno 2019 sono state circa 1.600 e nel 2020 circa 1.700, con una suddivisione tra le varie Direzioni regionali simile nei due anni. I dati di fatto, quindi, confermano la piena attività di tutta la Regione Piemonte, uffici e Giunta, anche nell'anno della pandemia e del lavoro agile.

Dati che smentiscono quanto affermato dall'Assessore al Personale Gabusi a organi di stampa: *"Come si può sostenere che l'attività da remoto ha funzionato quando, eccetto per la Sanità e per le pratiche della cassa integrazione, di fatto l'attività degli uffici si è fermata o comunque è rallentata moltissimo"*.

Gli incentivi promessi agli Smart Workers (purché non dipendenti regionali?)

La Regione Piemonte ha invece funzionato, e ha successivamente raccolto anche alcune ispirazioni lanciate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, come quella di sostenere la rivitalizzazione e il ripopolamento delle aree montane, anche a seguito dei bisogni sociali crescenti e causati dall'emergenza sanitaria.

Al tal punto che sul sito regionale (<https://bandi.regione.piemonte.it/contributi-finanziamenti/residenzialita-montagna>) troviamo pubblicato un bando con il quale *"la Regione Piemonte intende incentivare chi vuole cambiare la propria vita trasferendosi in un paese incastonato tra le sue montagne"*.

Il bando in questione stanZIA 10 milioni di euro per consentire a chi risiede in un Comune italiano non montano e intende acquistare o recuperare in un paese montano del Piemonte con meno di 5.000 abitanti un immobile da rendere prima casa, trasferendovi la propria residenza, di ottenere un contributo da 10.000 a 40.000 euro.

Tra i criteri di valutazione dei soggetti beneficiari, nel *"Punteggio per attività lavorativa del beneficiario (massimo 15 punti)"*, ben cinque punti vengono attribuiti a chi – avendo scelto il comune montano come residenza e dimora abituale – *"esercita attività lavorativa come dipendente in smart-working (almeno il 50% della propria attività lavorativa)"*.

Dobbiamo dunque ritenere che un dipendente regionale non possa essere considerato un potenziale beneficiario di tale iniziativa? Perché, al di là dell'attribuzione del punteggio, l'impossibilità di lavorare in smart-working determinerebbe l'impraticabilità di trasferire la propria residenza in un Comune montano, andando ogni giorno a gettarsi nella mischia del traffico e/o nell'assai relativa affidabilità del trasporto pubblico cittadino...

Perché è una modalità di lavoro efficiente e virtuosa

E, a proposito della Città: alla data del 15 settembre, a Torino, hanno smesso di circolare i veicoli diesel euro 4, i benzina euro 2, i GPL euro 1.

Ci stiamo approssimando alla stagione invernale. Appena verranno accesi gli impianti di riscaldamento, la nostra città avrà grandi difficoltà a rispettare i valori limite delle emissioni inquinanti, mentre il perdurare della circolazione del virus continua a scoraggiare i cittadini ad avvalersi del trasporto pubblico.

Lo smart-working aveva dato prova tangibile, durante questo biennio di "sperimentazione", di quanto fosse positiva la diluizione del traffico veicolare.

A oggi, sono tante le persone che si trovano a fare confronti: *"Sono appena arrivato al lavoro dopo un'ora di guerra col traffico e i lavori stradali, e adesso mi connetto per una videoconferenza. Se stavo a casa lavoravo già da un'ora e poi mi connettevo, persino con più segnale..."*

Questo non perché il lavoro in presenza sia il male assoluto, anzi: forse è giusto che lo smart-working non sia più considerata la modalità di lavoro prevalente, e venga introdotta un'alternanza tra giornate in presenza e in smart, come avviene attualmente (ovvero 3 giornate negli uffici, 2 da remoto) ma, in ogni caso, non sarebbe meglio considerarlo *"una soluzione"* anziché *"il problema"*?

In due anni, la Giunta regionale non si è resa conto che l'efficienza lavorativa si misura dai risultati, e non dalle timbrature? Lo smart-working non potrebbe essere, semplicemente, una modalità di lavoro concordata tra funzionario/dipendente e dirigente/datore di lavoro, all'interno di una cornice che contemperi le diverse esigenze, quali l'esame di progetti, la necessità di effettuare sopralluoghi, la promozione del lavoro di squadra, ma anche la distanza casa-lavoro, la meteorologia, la salute e il benessere psico-fisico, la sostenibilità ambientale ed economica??

La domanda da porsi non è *"Perché il rientro in presenza?"* ma piuttosto *"Perché eliminare lo smart working?"*

La sperimentazione involontaria condotta in questo biennio ha potuto accertare, al di là del beneficio dato dalla salvaguardia della salute del personale, che la pratica non è stata perfetta, ma che gli spunti positivi sono stati numerosi.

A chi giova il rientro in presenza?

Dunque a chi giova un rientro "globalizzato"? Agli esercizi commerciali, bar e ristoranti?

Noi non cediamo all'ironia di fronte all'incoerenza di questa affermazione, visto che attende i dipendenti regionali la ricollocazione in una sede unica, decentrata rispetto alle attuali e dotata di mensa interna, che non gioverà sicuramente ai bar e ristoranti del centro cittadino (né della semi-periferia cui saremo destinati).

Crediamo piuttosto che la ripresa delle attività di ristorazione sia dovuta alla ripresa della circolazione dei turisti, dei visitatori e di noi stessi lavoratori e impiegati che, *dopo* l'orario d'ufficio, possiamo nuovamente partecipare ad aperitivi, cene e frequentare cinema, musei e teatri.

Ciò detto, il messaggio che vogliamo fare arrivare all'Assessore al Personale Gabusi, ma anche alla collettività intera è semplice e chiaro: lo smart-working è un'opportunità, attraverso la quale il lavoro può armonizzarsi con la vita privata, favorendo la produttività e riducendo i fattori di stress che influenzano la capacità di rendimento di ciascuno di noi.

Molte aziende private stanno riorganizzando sedi e attività per creare regimi lavorativi ibridi e flessibili: Punch, TIM, Reale Mutua, Vodafone, Avio, Intesa san Paolo, Lavazza, e molte altre. Gli uffici diventano luoghi per elaborare strategie e brain-storming, mentre il lavoro ordinario addirittura si svolge a casa.

"La tendenza è quella di un cambiamento del modello organizzativo del lavoro, basato non più sul controllo ma sulla fiducia e sulla delega". Sono parole di Roberto Mattio, vicepresidente di AIDP (L'associazione dei direttori del personale del Piemonte) e direttore delle risorse umane di Pininfarina.

L'Assessore Gabusi ha dichiarato che non è possibile comparare il mondo del lavoro pubblico a quello del privato: invece è proprio col mondo privato che la Pubblica Amministrazione deve confrontarsi, in termini di efficienza e risparmio (peraltro non ancora quantificato in Regione, all'indomani di questo lungo periodo pandemico, in cui non sono stati usati gli uffici, le linee elettriche, il riscaldamento, i buoni pasto).

Durante la Rivoluzione Industriale, le persone lavoravano in media dalle 10 alle 16 ore al giorno. Fu Henry Ford a introdurre la settimana lavorativa di 5 giorni e 40 ore negli Anni '20. Durante la Grande Depressione americana il magnate dei cornflake W.K. Kellogg scelse di ridurre le giornate di lavoro a 6 ore. Dopo 5 anni il numero di incidenti era diminuito del 40%, probabilmente in virtù di una minore stanchezza sul lavoro, e i dipendenti lavoravano in modo più efficace.

Forse, con la transizione ecologica e digitale auspicata dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ci troviamo sull'orlo di una seconda Rivoluzione Industriale. Perché non cerchiamo di governare quest'onda innovativa, anziché opporci come capitani Achab, imprigionati in baleniere del passato destinate a inabissarsi?