



USB scrive al Questore di Napoli per impedire fughe in avanti e revoca s.w.



Roma, 20/07/2021

Com'è noto, l'articolo 1 del Decreto-legge 30 aprile 2021 numero 56 (cosiddetto Decreto "Proroghe"), la cui conversione, con modificazioni, nella Legge 17 giugno 2021, n. 87, è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 146 del 21 giugno 2021, prevede, sino alla definizione della disciplina del lavoro agile da parte dei contratti collettivi, e comunque non oltre il 31 dicembre 2021, il ricorso allo smart working per le PA in modalità semplificata, anche noto come "lavoro agile emergenziale".

La novità (in vigore dal 30 aprile 2021) arriva a seguito di modifica dell'articolo 263 del Decreto "Rilancio" (Decreto legge numero 34/2020), con cui si era previsto l'utilizzo del lavoro agile nella Pubblica amministrazione, in misura non inferiore al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che potevano essere svolte da remoto.

L'emergenza di Covid-19 ha dimostrato l'utilità del lavoro agile, nonostante prima della pandemia questo fosse poco diffuso. Unitamente ai provvedimenti adottati dal Governo per arginare e contenere il diffondersi del virus e l'aumento dei contagi, primo fra tutti la chiusura degli istituti scolastici e lo svolgimento della didattica a distanza, dal 2020 l'adozione del lavoro agile ha consentito di raggiungere il duplice obiettivo di diminuire i contatti tra le persone e agevolare la conciliazione vita / lavoro.

Le norme vigenti, pertanto, continuano a facilitare il ricorso allo smart working, con un accesso "semplificato" senza obbligo di accordo individuale tra datore di lavoro e

dipendente. Una procedura molto più rapida per poter accedere al lavoro agile in tempo di pandemia, che è pertanto prorogata fino al 31 dicembre 2021.

Alla luce di quanto sopra rappresentato, e in riferimento alla nota B1A/2021 del 19 luglio u.s. firmata dal dott. Losco, Dirigente dell'Ufficio Immigrazione di codesta Questura, inspiegabilmente non indirizzata alle OO.SS. e alla R.S.U. di competenza, con cui è stata comunicata la cessazione di fatto dello Smart Working, questa Organizzazione Sindacale non condivide affatto le motivazioni in essa contenute.

Nello specifico si ritengono bizzarre e non condivisibili alcune argomentazioni:

- Il periodo di fruizione delle ferie, che rappresenta un diritto sacrosanto del lavoratore sancito costituzionalmente, prima che contrattualmente, non può assolutamente essere addotto a pretestuosa motivazione di impedimento al ricorso ad una modalità lavorativa sancita dalle normative vigenti.
- **“L'alto numero del personale di questo ufficio che ha ricevuto due dosi di vaccino”** e qualsiasi altra considerazione relativa alla campagna vaccinale in corso, non riportano affatto ad una presunta situazione di normalità, né fanno **“apparire superata la necessità di assicurare attualmente il distanziamento del personale”** all'interno degli uffici.

La scrivente O.S. stigmatizza fortemente tali ultime affermazioni per i seguenti motivi:

1. In primo luogo le valutazioni relative a situazioni e/o emergenze di carattere sanitario non sono di competenza del singolo dirigente o del datore di lavoro, cui invece competono sicuramente gli obblighi in merito alla tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, previsti **dall'art.32 della Costituzione della Repubblica italiana, dall'art. 2087 del Codice Civile e dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e ss.mm.ii.**
2. In secondo luogo, più concretamente, qualsiasi affermazione in merito ad una totale sicurezza dei vaccinati è priva di alcun fondamento medico scientifico in quanto in tutti gli allegati ai moduli di consenso dei vari tipi di vaccino anti COVID 19 è chiaramente riportato che **“La durata della protezione offerta dal vaccino non è nota”**, e, nel caso del vaccino AstraZeneca, nella nota informativa allegata al modulo di consenso, si legge testualmente: **“Come con tutti i vaccini, la vaccinazione con Vaxzevria (AstraZeneca) potrebbe non proteggere tutti i soggetti vaccinati. E' pertanto essenziale continuare a seguire scrupolosamente le raccomandazioni di sanità pubblica (mascherina, distanziamento e lavaggio frequente delle mani)”**. Di conseguenza appare assolutamente irrealistico il superamento della **“necessità di assicurare attualmente il distanziamento del personale”**.
3. In terzo luogo la scrivente O.S. sottolinea come la disposizione di servizio di cui all'oggetto, sia stata emessa in palese violazione di tutti i protocolli di sicurezza, in primo luogo il Protocollo quadro per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro in ordine all'emergenza sanitaria da “Covid-19” del 24

luglio 2020, firmato da tutte le sigle sindacali, nonché i protocolli di accordo siglati dall'Amministrazione di codesta Questura in data 2/7/2020 e 5/11/2020.

In particolare quest'ultimo è tuttora in vigore, e lo sarà sino alla fine dello stato di emergenza, attualmente previsto per il 31 luglio 2021, così come evidenziato dalla nota C5-14 Gab.-R.S./21 del 29/4/2021 dell'Ufficio Rapporti Sindacali della Questura di Napoli.

Inoltre si rammenta che la circolare N.850/A-0012042 del 23.6.2021 della Direzione Centrale di Sanità del Dipartimento della PS, invita a ***"...mantenere comportamenti improntati alla prudenza ed al rispetto delle regole, al fine di evitare la riaccensione di eventuali focolai anche a motivo del possibile emergere di nuove varianti virali più diffuse"***.

Per i motivi esposti, considerata anche la recente diffusione di varianti del virus SARS-COVID19 anche nella nostra regione, si ritiene che la scelta di far rientrare in presenza tutto il personale comporti una violazione del principio di precauzione che questa O.S. ritiene imprescindibile nel rapporto tra datore di lavoro e lavoratore al fine di poter garantire ogni possibile misura idonea alla riduzione del rischio di contagio.

Codesta Amministrazione si sta assumendo una forte responsabilità nei confronti dei propri dipendenti, perché la fase attuale non può essere considerata come un "ritorno alla normalità, in sicurezza", stante anche la probabile proroga dello stato di emergenza fino al 31 ottobre p.v., come risulterebbe da recentissime notizie riportate dai media.

Pertanto si chiede di revocare la disposizione del 19 luglio ed il ripristino delle precedenti modalità di lavoro agile emergenziale, salvaguardando totalmente in primo luogo i diritti dei lavoratori fragili, cui va garantita la massima tutela, i fruitori di legge 104 per sé e per i propri cari, i dipendenti genitori di figli minori di anni 14, che devono continuare a garantire la massima sintonia dei tempi lavoro/famiglia, cessando qualsiasi iniziativa unilaterale in merito al rientro in presenza del personale dell'Amministrazione Civile dell'Interno, a meno che ciò non avvenga su base volontaria, rispettando le opportune norme di sicurezza, e, nell'ambito di un quadro di corrette relazioni sindacali, di condividere le modalità di un reale e non azzardato ritorno dei lavoratori in sicurezza con tutte le OO.SS e le R.S.U.

A tal proposito la scrivente chiede il rispetto della disciplina sopracitata, nel consentire al personale che ne faccia richiesta ed in considerazione delle esigenze dei lavoratori, di poter fare ricorso allo Smart Working , garantendo la diminuzione delle interazioni negli uffici e sui mezzi di trasporto pubblici, incluso coloro che provengono dall' hinterland e da altri comuni.

USB PI - Coordinamento Ministero Interno

