



Prot. n. 346/SN/CSA
Del 27 ottobre 2020

CSA Regioni Autonomie Locali

Aderente CISAL
SEGRETERIA NAZIONALE

Via Goito, 17 – 00185- Roma

Tel 06-490036 – Fax 06/4464970

P.e.: coordinamento.csa@csaral.it – Pec: nazionale@pec.csaral.it
<http://www.csaral.it>

Ai dirigenti e Segreterie
territoriali CSA

Ai Dipartimenti CSA

COMUNICATO

DECRETO SMART WORKING - CSA RAL VERSO LA PROCLAMAZIONE DELLO STATO DI AGITAZIONE NAZIONALE DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI

Ad una attenta analisi del decreto sullo smartworking, di attuazione delle norme del Decreto Rilancio, alla luce dei Dpcm del 13 e 18 ottobre 2020, firmato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione il 18 ottobre u.s., emergono elementi di criticità tali da mettere in discussione l'applicabilità dell'istituto, per quanto si potessero ravvisare, nel dettato in oggetto, taluni aspetti chiarificatori di una disciplina disegnata inizialmente in maniera troppo frettolosa e incompleta, senza altresì tener conto delle ricadute socio-economiche che essa avrebbe comportato.

Siamo stati noi i primi a metterne in luce certe carenze, oltre che il pericolo connesso di generare, per i lavoratori in smart working, uno status diverso da quello dei lavoratori in presenza, per il quale talune indennità – buono pasto compreso – rischiano di decadere e, parallelamente, alcuni istituti contrattuali potrebbero essere applicati con eccessiva discrezionalità da parte dei dirigenti.

Paradossalmente, i chiarimenti forniti dalla Ministra Dadone nel corso di una trasmissione televisiva hanno peggiorato la situazione, in quanto Ella è caduta in una grave contraddizione. In fatti, mentre da un lato sostiene che *"Non è affatto un atto unilaterale, in quanto il decreto ministeriale non entra nel merito delle materie di contrattazione, ma serve alle pubbliche amministrazioni per riuscire a dare attuazione a una norma di legge già passata da Camera e Senato"*, dall'altro afferma che *"In questa fase non si poteva pensare di aprire una discussione tra amministrazione e sindacati perché è una fase emergenziale ed era necessario velocizzare alcuni passaggi pertanto abbiamo voluto dare degli strumenti alle amministrazioni"*.

In pratica, dalle sue parole si evince che l'aspetto "emergenziale" prevale su tutto, anche sulle competenze sindacali riconosciute dai contratti. Nello specifico, però, essendo uno dei temi centrali la flessibilità dell'orario di lavoro, va sottolineato che il CCNL Funzioni Locali del 21.5.2018 stabilisce, da un lato, il "confronto" con le OO.SS. sull'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro (art.5, co.3, lett. a)), e da un altro la "contrattazione" di secondo livello per stabilire "i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare" (art.7, co.4, lett. p)).

Comunque sia, che si tratti di semplice confronto o di contrattazione, nessuna di queste cose è avvenuta. In merito, è piuttosto risibile la motivazione addotta dalla Dadone, ovvero che il Testo unico del pubblico impiego affida a datori e dirigenti l'esclusiva nelle decisioni su «direzione e organizzazione del lavoro». Un'affermazione tranciante, che ha sapore del diktat, sebbene, poi, per addolcire la pillola, la Ministra ha dichiarato che tanto vale sino al termine dello stato di emergenza (ma quando sarà mai??), perché poi il lavoro agile a regime avrà regole diverse.

La stessa Ministra, oltretutto, dimentica quanto sottoscritto con le OO.SS. nel protocollo del 24 luglio u.s. "Rientro in sicurezza", con particolare riferimento ai punti 8), 9), 10) e al paragrafo conclusivo che testualmente recita: *"Le parti, al fine di assicurare l'adeguamento dell'organizzazione dei servizi e del lavoro al rispetto delle norme emanate nel corso dello stato di emergenza sanitaria da Covid-19, dei protocolli e accordi eventualmente sottoscritti nelle singole amministrazioni, nonché di promuovere il confronto sugli aspetti del presente protocollo, anche con riferimento alle ulteriori esigenze che potranno emergere dalle specificità delle attività e del lavoro svolto nelle diverse realtà, monitorano periodicamente l'applicazione dello stesso per realizzare piena efficacia ed effettività delle misure ivi richiamate, anche attraverso segnalazioni all'Ispettorato per la Funzione pubblica, che provvederà ad aggiornare le parti in maniera costante e continuativa sugli esiti delle segnalazioni ricevute. Le parti si impegnano a proseguire il percorso di confronto in materia di lavoro agile."*

Nulla di tutto questo è avvenuto nei mesi in cui sembrava che la pandemia avesse mollato la presa. E così si continua a procedere nell'improvvisazione, anzi, con atti di imperio "giustificati" (a dire della Dadone) dal cosiddetto "stato di emergenza".

Di pari rilevanza è quanto previsto dall'art.1 comma 4 del Decreto, ovvero che *"i lavoratori che rendono la propria prestazione in modalità agile non subiscono penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera"*, in quanto, di per se, tale formulazione non esaurisce tutte le problematiche che possono sorgere a livello contrattuale, limitando il raggio di azione a due fattispecie singole e ben definite, che tagliano di netto ogni possibile interpretazione estensiva.

Inoltre, non si può ritenere sufficiente quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto sulla valutazione e monitoraggio delle performance del lavoro agile, la cui genericità sarebbe



ammissibile in una legge quadro ma non in un Decreto ministeriale, che dovrebbe già contenere linee di indirizzo chiare, precise e inequivocabili, ovviamente nel rispetto delle norme superiori vigenti, invece che demandare il tutto ad una eventuale Circolare esplicativa, la cui portata è piuttosto limitata.

A monte di tutto ciò resta il problema dei finanziamenti, perché l'adeguamento della PA ai criteri sanciti dal Decreto e dalle norme precedenti in materia di smart working non può certo avvenire a "costo zero", obbligando il lavoratore a provvedere in proprio all'acquisizione della strumentazione idonea, o a utilizzare la propria, nella speranza che, prima o poi, l'Amministrazione lo supporti in qualche modo. E se ciò è sarebbe ancora realizzabile a livello di Amministrazione Centrale, sul fronte degli Enti Locali questa è una chimera assoluta, dato che le rispettive carenze di bilancio gli impediscono di provvedere in proprio.

In conclusione, ci auguriamo che la Ministra Dadone voglia perlomeno mantenere l'impegno di avviare al più presto le trattative per il novo CCNL Funzioni Locali, perché quella sarà la sede in cui tante cose dovranno essere riesaminate e riviste in funzione della modernizzazione complessiva del sistema, ponendo al centro il lavoratore stesso.

Per quanto sin qui esposto, il CSA RAL intende proclamare lo stato di agitazione nazionale del personale operante negli Enti Locali qualora, nella fase di conversione in legge del Decreto, non dovessero esserci intendimenti di apportare le necessarie modifiche al testo attualmente in vigore.

Pertanto, si tengono in allerta tutti i lavoratori del Comparto e sarà nostra cura tenerli informati sugli ulteriori sviluppi della situazione.

Il Segretario Generale
Francesco Garofalo

