

OGGETTO: Aggiornamento Protocollo Difesa del 22 giugno 2020 e avvio percorso per il POLA**A GABINETTO DEL MINISTRO**
e, p.c.: SMD
SGD
PERSOCIV
SEGRETERIA GENERALE FLP**ROMA**
ROMA
ROMA
ROMA
ROMA

AAAAAAAAAAAA

Con l'art 263 della l. 17.07.2020 n. 77 di conversione del DL 19.05.2020 n. 34 – "decreto rilancio", il legislatore ha voluto favorire, dopo il drammatico blocco di tutti questi mesi, il progressivo ritorno alla normalità e la ripresa delle attività dei lavoratori - e più in generale di tutti i cittadini - e delle imprese mediante una riorganizzazione del lavoro nelle Amministrazioni Pubbliche. Il predetto articolo ha stabilito che cessasse, alla data del 15 settembre 2020, l'efficacia dell'art. 87, comma 1, lettera a), del D.L. n. 18/2020, convertito in legge n. 27/2020, che imponeva alle Amministrazioni di limitare la presenza del personale negli Uffici allo svolgimento delle sole attività indifferibili che non potevano essere rese a distanza, stabilendo altresì che le AA.PP. *"...fino al 31.12.2020 organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro... applicando il lavoro agile... al 50% del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità"*.

Una norma, riteniamo, approvata frettolosamente nel mese di luglio sulla base di una colpevole campagna di stampa mediatica, che ha indotto a considerare ormai alle battute finali la fase emergenziale, ed ha introdotto norme rigide sul rientro in presenza negli uffici, provocando dai giorni successivi notevoli problemi applicativi e rientri generalizzati, rispetto ai quali è oggi evidente che come la fase emergenziale non sia affatto superata: infatti la presenza di focolai epidemici dentro la Difesa è segnalata dalle cronache locali, associata alla ripresa delle attività in presenza; contagi che potrebbero essere prevenuti, evitando da una parte pericolose fughe in avanti e interpretazioni fin troppo restrittive delle norme ma anche decidendo, dall'altra, in sede di confronto, e non solo sulla base delle singole iniziative datoriali come di fatto sta avvenendo, eventuali e ulteriori misure preventive, quali lo screening a tutti i lavoratori.

Alla luce dell'evoluzione del quadro normativo sopra richiamato, che in tutta evidenza offre scenari significativamente nuovi rispetto al recente passato, della situazione epidemiologica in atto, e delle novità intervenute con il protocollo 24 luglio 2020, siglato da FP e Confederazioni Sindacali del Pubblico Impiego, si imponeva l'urgenza dell'adeguamento del protocollo firmato dalle OO.SS. e A.D. il 15 maggio e poi rivisitato in data 22 giugno u.s..

Riconosciamo a codesto Gabinetto di essersi attivato dopo la nostra richiesta del 7 agosto u.s., ma osserviamo con rammarico il notevole ritardo nella calendarizzazione al 30 settembre della riunione da parte della Delegazione trattante, e auspichiamo che si riesca a fare un buon aggiornamento, ma prestissimo, anche alla luce delle criticità emerse in ordine a comportamenti estremamente diversificati posti in essere dai Dirigenti, in conseguenza dell'assenza ad oggi di linee guida applicative centrali in ambito Difesa.

E contestualmente appare anche imperdibile l'occasione per fare un bilancio, e per ragionare sui possibili assetti futuri del lavoro agile nella Difesa, con l'obiettivo ambizioso di avviare la sperimentazione del lavoro agile "vero", atteso che quello sperimentato in emergenza ha avuto per lo più una connotazione di telelavoro. Questo nelle more di quanto emergerà dal lavoro dei tavoli attualmente aperti in F.P., e delle scelte della Ministra della F.P., che a più riprese ha manifestato l'intenzione di introdurre lo smart-working a regime per il 30-40% dei lavoratori pubblici.

E poiché sempre ai sensi dell'art. 263 della l. 77/2020 *"... entro il 31 gennaio 2021, le Amministrazione Pubbliche rendono, sentite le Organizzazioni Sindacali, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)"*, che recherà le modalità attuative del futuro lavoro agile, prevedendo, per le attività c.d. "smartabili", che *"almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene"* e definendo al contempo *"le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti"*, tenuto conto che il 31 gennaio non è poi così lontano, si chiede di voler avviare con ogni possibile sollecitudine i percorsi operativi finalizzati alla redazione del POLA.

IL COORDINATORE GENERALE
(Maria Pia BISOGNI)