



Federazione Regionale USB Liguria

Comune di Genova. EMERGENCY SMART WORKING E SMART WORKING: DRIZZIAMO LE ANTENNE !



COMUNE DI GENOVA

Genova, 05/08/2020

EMERGENCY SMART WORKING E SMART WORKING: DRIZZIAMO LE ANTENNE !

All'inizio di marzo, quando il rischio contagio imperversava, come USB abbiamo ritenuto che la priorità fosse tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, e quindi abbiamo accolto positivamente e sostenuto la possibilità per i lavoratori del Comune di Genova di lavorare da remoto.

Con il DPCM del 1° marzo 2020 il Governo ha definito le misure per contenere la diffusione del coronavirus, intervenendo anche sulle modalità di accesso allo **smart working** (o lavoro agile).

La nostra Amministrazione ha adottato la forma dell'Emergency Smart Working, come modalità ordinaria di lavoro, modalità che comporta che il dipendente svolga il lavoro da remoto, utilizzando le sue strumentazioni informatiche, il suo telefono e la sua casa come se fosse un ufficio, sostenendo le spese dell'energia elettrica, delle connessioni internet.... Inoltre a casa viene svolto lo stesso lavoro dell'ufficio ed è altresì prevista la reperibilità dalla 8 alle 18 ! Contrariamente allo smart working che prevede di lavorare con riferimento al raggiungimento di risultati predeterminati su obiettivi stabiliti.

Nello smart working (L.81/2017 “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”) si prevede infatti una certa flessibilità sia rispetto all’orario di lavoro che al luogo di lavoro (ufficio, casa o altra situazione logistica), un accordo tra le parti e strumenti messi a disposizione dal datore di lavoro.

L’Amministrazione inoltre ha negato -fino ad oggi- i buoni pasto ai lavoratori in Emergency Smart Working, sostenendo che lavorando da casa non se ne ha diritto, anche se in altri Comuni, come ad esempio il Comune di Roma, sono stati erogati. La normativa sui buoni pasto non è esplicitamente menzionata dalla **Legge 81/2017**, che però nel Capo II, dedicato al “lavoro agile”, all’articolo 20 prevede che “il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di **lavoro agile** ha diritto ad un **trattamento economico e normativo non inferiore** a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all’articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le **medesime mansioni esclusivamente all’interno dell’azienda**”.

La questione dei **buoni pasto** e delle **indennità** del personale assume una **dimensione economica rilevante** per lavoratori e lavoratrici e deve essere inserita in un **accordo con le organizzazioni sindacali** per la regolamentazione delle **modalità organizzative e retributive dello smart working**.

Su tutti questi punti, dal diritto al buono pasto fino al diritto alla disconnessione, ci siamo espressi più volte, ribadendo come la situazione emergenziale non debba ledere i diritti dei dipendenti, che già stanno mostrando di sostenere carichi di lavoro ancor più pesanti nella fase di emergenza, anche per via dei vincoli e delle difficoltà che si incontrano lavorando da casa.

Inoltre per fare l’ESW, pur essendo definita una modalità di lavoro ordinaria ed obbligatoria quasi per tutti, viene richiesta al lavoratore la sottoscrizione di contratto, non c’è quindi un vero e proprio accordo, perché non c’è libertà di una delle parti di aderire o meno. **Tanto è vero che l’ESW, con comunicazione della Direzione del Personale n. 220139 del 23 luglio u.s., è stato prorogato d’ufficio a tutto il mese di agosto 2020.**

Riportiamo le parole dell’Assessore Viale: *“Il Comune di Genova si era già attivato, ben prima dell’emergenza Coronavirus, con le modalità di lavoro intelligente, per questo gli staff coinvolti hanno saputo rispondere tempestivamente alle problematiche tecniche iniziali, inevitabili nel passaggio in massa allo smartworking. Questa è un’emergenza, ma vogliamo che diventi un’opportunità, ad esempio spingendo sulla dematerializzazione degli atti e delle procedure”*. Dopo la valutazione con le direzioni del personale, il Comune sottoporrà ai dipendenti un questionario, per avere un giudizio sull’esperienza dello smartworking. *“Quando avremo i dati completi, se sarà confermato un aumento dell’efficienza della macchina, non potremo non implementare le modalità di smartworking e la flessibilità legata*

al raggiungimento degli obiettivi”.

Riteniamo che il lavoro agile offra, nella fase di emergenza sanitaria, la possibilità di garantire la sicurezza dei lavoratori e della cittadinanza, e che in generale lo **Smart Working possa essere una soluzione per conciliare il lavoro con la vita personale e/o esigenze familiari, ma solo se scelto volontariamente.**

Come USB vi chiediamo di aiutarci nell'individuare problemi e possibili soluzioni, inviando, all'e-mail liguria.pubblicoimpiego@usb.it le vostre segnalazioni rispetto a criticità che avete registrato o state registrando durante l'attività di lavoro agile emergenziale, in modo da raccoglierle e trasformarle in richieste all'Amministrazione, **a tutela dei lavoratori e del servizio pubblico.**

USB/P.I. Comune di Genova– Federazione di Genova Genova, 28 luglio 2020 (f.to in proprio Via Cantore 29/2)