

LAVORO A DISTANZA
Quel “LAVORO A DISTANZA: FINALMENTE RAGGIUNTO UN
ACCORDO TRA AMMINISTRAZIONE E SINDACATI” continua a
produrre effetti distorsivi e divisivi tra i lavoratori!

I commenti entusiastici di fine febbraio per la firma del verbale sul lavoro agile potenziato stanno lasciando, in questi giorni e per l'ennesima volta, il posto agli effetti perversi di un sistema di lavoro a distanza che ha prodotto e sta producendo divisioni e penalizzazioni tra i lavoratori. E perfino chi ha firmato quegli accordi ora sembra riconoscerne gli effetti distorsivi, scrivendo all'amministrazione di correggerli dopo aver contribuito a produrli.

Dopo aver denunciato la penalizzazione dei genitori con figli minori di tre anni, che con il lavoro agile potenziato hanno perso i 18 giorni di telelavoro ordinario, senza ottenere risposta dal CUG, **ora vogliamo evidenziare quanto sta accadendo tra i lavoratori ex-fragili.**

Come noto, a partire dal 1° maggio lo stato di fragilità per molti colleghi è venuto meno e si è presentata per molti la necessità di un ritorno in ufficio senza la possibilità di accedere al telelavoro ordinario o speciale (con le modifiche promesse nel verbale di accordo del 29 febbraio e puntualmente disattese dalla politica del rinvio, divenuta la stella polare di questa dirigenza).

L'amministrazione, infatti, con l'ODS 91/2024 anziché introdurre il lavoro da remoto, ha ben pensato, consapevole a nostro parere che senza la UIL gli accordi al ribasso vengono facili, di scaricare sul medico competente l'onere e la responsabilità di decidere caso per caso se fosse opportuno o meno confermare il ritorno in presenza o prorogare un lavoro a distanza con un numero aggiuntivo di giorni di lavoro agile. Un modo per attribuire ulteriori giorni di lavoro agile senza un accordo con le OO.SS., aggirando le norme contrattuali del Ccnl 2019-2021, che la UIL non ha firmato, mentre coloro che hanno firmato non si sono accorti di nulla.

Quello che però questo modo di agire sta causando, ancora una volta, è una penalizzazione di alcuni lavoratori, in particolare i colleghi degli UU.TT., che si trovano trattati diversamente in base all'orientamento del medico competente dell'ufficio territoriale (ci risulta qualche caso di visite eseguite per interposta persona...e non dal medico incaricato...). Mentre su Roma fortunatamente il medico competente sembra in grado di prendersi quella responsabilità che l'amministrazione non ha saputo prendersi, estendendo il lavoro da remoto anche ai lavoratori ex-fragili, in altri UU.TT. registriamo una maggiore rigidità da parte dei medici competenti.

Il risultato è che con questa decisione l'amministrazione, forse influenzata dalla dottrina della differenziazione a tutti i costi di origine brunettiana, è riuscita a fare figli e figliastri.

Non citiamo poi l'aumento vertiginoso, per quanto a nostra conoscenza, di richieste di visite di sorveglianza straordinarie da parte dei lavoratori, che comportano un costo aggiuntivo per l'amministrazione.

Ma non conveniva introdurre il lavoro da remoto sancito dal nuovo Ccnl e attribuire questo istituto contrattuale ai casi che necessitano di una maggiore tutela? Perché il lavoro da remoto, che ha avuto un'ottima riuscita con i colleghi attualmente in turno, non può essere esteso anche ai colleghi ex-fragili che ne fanno richiesta e ai genitori con figli minori di tre anni, visto che deroga senza problemi alla presenza?

Perché i lavoratori si trovano ad essere discriminati a seconda del medico competente di turno?

È evidente che il lavoro da remoto eliminerebbe queste storture, garantendo inoltre una presenza oraria omogenea, il pagamento delle ore eccessive e l'erogazione dei buoni pasto. Dunque, l'amministrazione continua con la sua applicazione parziale e distorta del lavoro da remoto.

Vi è poi il caso dei RDS delle sedi romane a cui, seppur in regime di turno, viene impedito di utilizzare il lavoro da remoto al pari degli altri turnisti. È trascorso ormai molto tempo da quando con l'ordine di servizio n. 108/22 la DCRU obbligava i RDS delle sedi romane a un diverso trattamento rispetto agli altri colleghi turnisti. Un ulteriore esempio di divisione tra figli e figliastri che continuiamo a denunciare, perché a questi colleghi allora spetterebbe un'indennità per una responsabilità che ne limita al pari di condizioni la flessibilità del lavoro da remoto.

Ma in tema di Responsabili di Sede va citato in ultimo anche il caso di quei colleghi che svolgono la funzione di responsabile di sede degli UU.TT e che ad oggi, nonostante le tante promesse, non ricevono alcuna indennità e al contempo vengono caricati di responsabilità che ne pregiudicano anche la flessibilità che il lavoro a distanza permetterebbe.

Dai forza alla UIL – ISCRIVITI!

Federazione UIL SCUOLA RUA
"Settore RUA"
I S T A T