

## LINEE GUIDA" LAVORO AGILE IL CAPO DEL PERSONALE RITIRI L'ACCORDO ILLEGITTIMO E NON METTA A RISCHIO LA SICUREZZA

L'Amministrazione del MIMS sta alimentando una pericolosa confusione tra i dipendenti attraverso circolari incoerenti. Ricapitoliamo e facciamo chiarezza su quanto avviene, evidenziando attori e responsabilità:

1) Il più recente [D.L. 56 del 30 aprile u.s. art. 1](#) mantiene di fatto in atto, almeno fino al 31 luglio p.v., le modalità di lavoro in remoto **nelle "misure semplificate"** in deroga, e cioè **senza** un accordo scritto regolatorio del rapporto di lavoro da firmare tra il dirigente ed il lavoratore subordinato.

Nel caso del MIMS ciò significa in prima battuta che il protocollo del 30 ottobre u.s. che già regola il lavoro agile può (e deve per ragioni di tutela) continuare a farlo, seppure adottando i necessari correttivi poichè la suddetta norma, combinata con le precedenti, ha solo eliminato **l'obbligo** del 50% del personale in lavoro agile, pur restando ferma la facoltà di stabilire, in condizioni di efficienza, ogni percentuale sostenibile tra presenze/assenze in sede, come più opportuno ed ovviamente perdurando le condizioni emergenziali.

2) Il Capo del Personale in carica invece **"fugge in avanti"** e così il **dr. Marco Guardabassi, invece di riconvocare tutte le OO.SS. come richiesto per adattare il suddetto protocollo**, ha emanato una circolare con allegato il modello per l'"accordo individuale" nascosto dietro l'ambiguo titolo di "linee guida", **specificandone l'entrata in vigore, a partire dal 31 maggio c.a (qui il link alle circolari)** e quindi aprendo immediatamente alla possibilità di accordi dirigente/dipendente, contrari alle norme.

3) Nella riunione con le OO.SS. del 25 maggio u.s. la nostra sigla, come quasi tutte, (esclusa la UNADIS dirigenti) ha chiesto l'immediato ritiro della suddetta circolare (**vedi nostro precedente comunicato Linee guida DIKTAT**), ottenendo una risposta ambigua quando serviva una risposta chiara e pertanto USB ha **abbandonato il tavolo**, riservandosi ogni azione successiva per il ripristino della normativa emergenziale e delle tutele.

4) Sembra che le OO.SS. rimaste abbiano chiesto una nuova circolare. Ed infatti il Capo del Personale con successiva comunicazione (peraltro inviata solo a metà dei lavoratori) li ha prontamente accontentati inanellando un altro atto ambiguo che, arrivati a questo punto, almeno per la nostra sigla equivale ad una vera e propria "presa in giro" dei lavoratori; **la circolare dice in sostanza: "Gli accordi individuali sono sospesi per un paio di giorni e saranno vigenti solo dopo l'incontro per informare le OO.SS. del 1 giugno"**. Insomma la solita logica del Marchese del Grillo qui affermata - sospesa - e riaffermata.

5) E siamo arrivati a questi giorni recenti. Cosa fanno le altre OO.SS.? Aggiungono confusione alla confusione. USB ha rifiutato di sottoscrivere la comunicazione congiunta **a tutti i lavoratori del MIMS delle altre sei sigle rappresentative trasmessa dalla O.S. CGIL**, che tra una offerta e l'altra di abbonamenti a periodici e libri e servizi assicurativi per gli iscritti, informa così sostanzialmente i lavoratori, tanto per aggiungere chiarezza, (si fa per dire): **"Sappiate che l'amministrazione dice verde e noi diciamo giallo!" Tradotto: per l'Amministrazione vale già l'accordo individuale col dirigente per regolare il lavoro agile, ma per noi vale il protocollo del 30 ottobre 2020 (vedi qui nota congiunta)**

Ma i dirigenti si attengono alle circolari del MIMS e non ai desiderata delle OO.SS., di cui è stato disconosciuto il ruolo. Tanto è vero che già alla data in cui scriviamo in alcuni uffici periferici **solerti** dirigenti hanno **richiamato tutti in servizio!**

6) Anche il CUG ha preso in questi giorni posizione chiara contro queste inopportune **accelerazioni** ed ha riconosciuto i punti di caduta della circolare e delle attuali 'linee guida' chiedendone la sospensione, (**vedi qui la nota del CUG**) anche per gli effetti incontrollati e negativi sul benessere e le pari opportunità di tali provvedimenti non conformi e che peraltro, aggiungiamo, renderebbero difficoltoso l'esercizio delle prerogative dei rappresentanti locali (vedi RSU, RLS, Medici competenti, ecc.)

**Il lavoro agile può rappresentare una opportunità per lavoratori e lavoratrici ed il servizio**, ma solo se regolamentato chiaramente in tutti i suoi aspetti (CCNL e POLA) ed al di fuori della fase di emergenza sanitaria.

Insomma al momento il caos regna sovrano al MIMS e per responsabilità chiare soprattutto del Capo del Personale e dei vertici, che però non intervengono.

7) Ultimo capitolo e siamo arrivati quasi a domani, 1 giugno. L'Amministrazione ha convocato la riunione, **dove USB come detto non siederà**, con all'ultimo punto all'odg: "lavoro agile". Riconvocata insomma non per ritirare le famigerate circolari ed i loro effetti non per riaprire il protocollo con le OO.SS. del 30 ottobre, uniche due azioni che darebbero un po' di serenità ai lavoratori ed ai dirigenti e garanzie per la salute ed il servizio, ma forse l'Amministrazione, francamente che presenta un volto sempre più ostile ai lavoratori e distante dai veri problemi del MIMS, cercherà meramente altri consensi o compromessi con altre sigle come l'UNADIS, solo per fare ancora una volta da "apripista" tra i ministeri di procedure a danno dei lavoratori.

**USB NON SIEDERÀ A QUEL TAVOLO. PRIMA SIANO RISPETTATE LE NORME E LE RELAZIONI SINDACALI** ed ha chiesto nuovamente al Ministro di interrompere questa dannosa attività ritirando il modello di accordo lavoro agile che altrimenti entrerà in vigore dal 2 giugno p.v., con conseguenze ingestibili mentre peraltro si avvicina il periodo delle ferie estive. Invitiamo tutti/e a mantenere alta l'attenzione.