



P.I. - Ministero Infrastrutture e Trasporti

Motorizzazione Parma Modena R. Emilia Piacenza - Covid19
ancora rischi per il lavoratori.



Parma, 30/11/2020

Covid19 Ancora rischi elevati per i lavoratori delle sedi

**UMC PARMA mancata applicazione del
PROTOCOLLO SICUREZZA E LAVORO
AGILE**

del 30 OTTOBRE U.S. E DEL DPCM DEL 3 NOVEMBRE U.S. SU ATTIVITA' INDIFFERIBILI UMC DI PARMA E SEZIONI COORDINATE DI REGGIO EMILIA, MODENA E PIACENZA

IL PERSONALE ATTUALMENTE IN LAVORO AGILE È MENO DEL 20% E L'ATTIVITA' È SVOLTA REGOLARMENTE IN PRESENZA IN PIENO ORARIO DI LAVORO!

Tutto il lavoro effettuato dalle OO.SS. e dall'Amministrazione per addivenire ad un ottimo compromesso salute/lavoro realizzato con il protocollo sicurezza , è stato reso inutile dall'organizzazione del lavoro pressoché inottemperante realizzata presso gli Uffici della DGTNE SEZ.4.

Il dirigente della sezione 4, Ing. Michele Pacciani, ad esplicita richiesta di incontro da parte di USB (“evento” previsto dal protocollo), rifiuta il confronto con OO.SS., RSU ed RLS (previsto dall'art.7 co.6 lett.k CCNL), appellandosi in maniera strumentale alla richiesta di “...*eventuali adattamenti del protocollo...*” per valutare se concedere l'incontro.

Quali sono i criteri di applicazione e adeguamento [al protocollo sulla sicurezza e lavoro agile?](#)

Quello che dovrebbe essere un obbligo normativo di applicare il lavoro agile al 50% per struttura (percentuale che andrebbe applicata realmente e non sulla carta) sembra essere diventata una facoltà di scelta singola del lavoratore o del datore di lavoro, che si autogiustifica dicendo di “...aver avuto un capillare confronto con i dipendenti...”, quando invece data la sua funzione dirigenziale dovrebbe applicare in maniera prescrittiva almeno il limite del 50% di presenze previsto dal Protocollo.

USB non contesta che il datore di lavoro possa avere relazioni dirette con i singoli lavoratori, ma la gestione dell'organizzazione del lavoro non può certamente dipendere da una serie di rapporti personali, che appaiono strumentali, bensì deve corrispondere e rispettare le norme contrattuali e quanto previsto nello specifico dal Protocollo in merito alla protezione e prevenzione del Covid-19

RSU “UNITARIA o RIPARTITA”... tra sigle sindacali?

In risposta alla nota ricevuta dalla CGIL il 29/10/2020 ([vedi qui sotto la nota al link](#)), corre obbligo fornire un po' di delucidazioni alla CGIL dalla quale non prendiamo certe lezioni anzi, ma per fare chiarezza per i lavoratori.

Nell'assemblea tenutasi il 7 ottobre u.s. la lavoratrice cui nella nota ci si riferisce (e non lo ha certamente chiesto l'USB) si è espressamente qualificata come rappresentante CGIL/RSU.

Ma... *perseverare diabolicum*. Considerato che detti componenti RSU perseguitano, oltre a qualificarsi verbalmente come CGIL/RSU, anche a firmare verbali (come quello datato 16/11/20, relativo all'assemblea tenutasi in data 13/11/20 nella sede della UMC di Reggio Emilia, sempre firmato come "RSU CGIL"), preme ricordare che:

1. essendo la RSU un organo collettivo, con significato insito nella sua stessa definizione di "UNITARIA", qualora IL SINGOLO COMPONENTE non abbia ottenuto espresso incarico (verbale o scritto) dagli altri componenti RSU (e soprattutto all'insaputa degli altri componenti RSU), NON firma atti in qualità di RSU;
2. la RSU NON è rappresentativa di UNA SIGLA SINDACALE.

Quanto sopra ai fini di una fattiva collaborazione, il cui scopo è l'interesse di tutti i lavoratori, che sanno di essere rappresentati e tutelati da UNA RAPPRESENTANZA UNITARIA, e fanno affidamento sui loro rappresentanti perché svolgano il compito che gli è stato conferito con onestà e correttezza.

www.mit.usb.it

USB Pubblico Impiego