USB Pubblico Impiego

Al MINISTERO dell'INTERNO

Al Capo Dipartimento amministrazione generale, politiche personale amministrazione civile e risorse strumentali e finanziarie
Ufficio IV - Relazioni sindacali

All'Organismo paritetico per l'innovazione

Al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Oggetto: Contrattazione integrativa, lavoro agile e stress da lavoro correlato.

Il CCNL 2022-2024 Funzioni Centrali all'articolo 13 prevede l'accesso al lavoro agile, non limitando in alcun modo il numero delle giornate da prestare in modalità agile, supera inoltre il principio di prevalenza dell'attività in presenza, aprendo a una maggiore flessibilità nel lavoro da remoto, prevedendo contemporaneamente all'art. 5 il confronto sugli aspetti generali del lavoro agile (come gli "obiettivi", le "condizioni per l'applicazione del lavoro agile", l'"oggetto" ed i "destinatari") ed all'articolo 7, lett. ae), la contrattazione integrativa per stabilire i criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto e i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto. In particolare l'articolo 7, ultimo comma, espressamente prevede disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCNL 9 maggio 2022 che non prevedeva tra le materie della contrattazione integrativa quanto invece espressamente previsto all'art. 8, lettera ae).

Ed è proprio l'articolo 7 e, dunque, la "contrattazione integrativa" la modalità prevista dal CCNL 2022-2024 per l'attuazione dell'articolo 13 e non più il "confronto" come previsto dall'articolo 37 del precedente CCNL espressamente disapplica e sostituisce dal nuovo articolo 13.

Inoltre, il CCNL 2022-2024 espressamente prevede all'articolo 6 l'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3, (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione. 2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro- al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Unione Sindacale di Base - Pubblico Impiego - Coordinamento Nazionale Ministero dell'Interno
Palazzo Viminale – Palazzina F – 1° Piano Stanza nr. 40
Cell. 327 2990049 - Tel. 06/762821 Fax 06/768233
INFOMAIL: b.stirparo@usb.it – interno@usb.it PEC: usbinterno@pec.usb.it

Come afferma il Ministero dell'Istruzione e del Merito, per benessere organizzativo si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno. Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo. La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività. Tutto ciò trova chiari e specifici addentellati normativi come: il decreto legislativo n. 81/2008 -ha introdotto l'obbligo di valutare i rischi stress lavoro correlato (cosiddetto Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro); il decreto legislativo n. 150/2009 -ha attribuito agli Organismi Interni di Valutazione (OIV) il compito di condurre indagini sul benessere organizzativo (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni); il decreto legislativo n. 33/2013 - ha stabilito l'obbligo di pubblicazione dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo (cosiddetto Testo Unico in materia di trasparenza delle pubbliche amministrazioni); la direttiva n. 3/2017 del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

Il Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza ha esteso l'obbligo di valutazione preventiva dei rischi anche a «quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004» (cfr. art. 28 co. 1 D.Lgs. n. 81/2008). La definizione normativa dello stress lavoro-correlato si rinviene quindi nell'Accordo Europeo 08.10.2004 (recepito in Italia dall'Accordo Interconfederale 09.06.2008) il cui art. 3 afferma: "Lo stress è uno stato, che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali … Lo stress non è una malattia ma una esposizione prolungata allo stress può ridurre l'efficienza sul lavoro e causare problemi di salute". Lo stress da lavoro può essere causato da vari fattori, l'impossibilità o difficoltà nella conciliazione vita-lavoro rientrano, senz'altro, tra le cause dello stress lavorativo, riconducibili alla relazione tra lavoratore ed organizzazione aziendale.

Del resto, molte altre Amministrazioni Centrali hanno già superato la soglia unilateralmente decisa dal Ministero dell'Interno degli 8 giorni al mese di lavoro agile. Hanno agito in violazione delle norme o sono semplicemente più attente alle esigenze del proprio personale e più formate sulla capacità di motivazione dei propri dipendenti e rispettano anche quanto previsto dalle "Linee guida" contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti che devono essere non uno sterile rimando.

Considerando l'indubbia, dimostrabile ed ormai nota scarsa attrattività della Pubblica Amministrazione in generale e del Ministero dell'Interno in particolare, privo di qualsivoglia argomento appetibile, non sarebbe più utile trovare delle forme di motivazione dei propri dipendenti - tra cui una corretta ed ampia applicazione del lavoro agile - piuttosto che bloccarne con legge (!) la mobilità verso l'esterno?! Caso unico nel panorama pubblico e quantomeno discutibile!

A questo si aggiunga che per alcuni lavoratori, diversi ed ulteriori rispetto a quelli previsti dallo stesso CCNL, potrà essere incrementato il numero dei giorni di lavoro agile proprio in base alla specificità.

Uno degli esempi di specificità che va considerato è l'anno giubilare che coinvolge direttamente tutti i dipendenti del Ministero dell'Interno che lavorano o vivono a Roma, città che per dimensione, numero di abitanti, accessibilità ai servizi pubblici, area ztl della dimensione di centinaia di altre città italiane, turismo e quest'anno anche per il Giubileo rappresenta un unicum che rende impossibile ed ingiusto accomunare i dipendenti che qui devono lavorare e prestare servizio con qualsivoglia altra realtà.

In particolare Roma ha oltre 8.000 km di rete stradale esistente, di questi 1.280 Km circa sono così divisi:

- circa 120 km di autostrade, comprendenti il GRA e le penetrazioni autostradali da L'Aquila e dall'Aeroporto di Fiumicino oltre alle parti esterne al GRA fino ai confini municipali;

- circa 60 km di strade di scorrimento, comprendenti tra l'altro parte della via Olimpica, la Tangenziale Est, i tronchi tangenziali relativi alla via I. Newton ed al cosiddetto Asse Interquartiere da via della Bufalotta fino a nord di Fidene ed i tronchi attrezzati di penetrazione urbana delle vie Aurelia, Flaminia, Salaria, Appia, Colombo e Pontina;

- circa 300 km di strade interquartiere, che vengono -in particolare- a completare il sistema tangenziale urbano interno al GRA (a tre elementi, relativi alla tangenziale al centro storico ed alle circonvallazioni interna - o ferroviaria - ed esterna), comprendendo in questo sistema anche la parte più interna della via C. Colombo (come prosecuzione -a sud- della Tangenziale Est dopo via Cilicia anche in attesa della realizzazione dell'attraversamento del Parco dell'Appia Antica). Riguardo a queste strade, insieme a quelle della categoria precedente, si osservi che nessuna di esse interessa la parte più vulnerabile del Centro Storico della città costituita dalla prima zona PGTU, (ad eccezione del sistema dei Lungotevere che rappresenta una cesura naturale della zona), come specifica scelta generale di protezione dei più qualificati ambienti della città, dal punto di vista storico, artistico ed ambientale;

- circa 800 km di strade di quartiere ed interzonali. In prima approssimazione all'interno del GRA vengono indicate circa 300 km di strade di quartiere, che costituiscono il tessuto di base del sistema di trasporto pubblico su strada, già appartenenti alla rete principale e circa 265 km di strade interzonali di nuovo inserimento.

Ed ancora, al 31 dicembre 2022 Roma aveva una popolazione residente pari a 4.216.533 rispetto a Milano 3.219.391, Napoli 2.969.571, Torino 2.198.237, Bari 1.223.102, Bologna 1.011.659, Firenze 984.991 (elaborazioni Ufficio metropolitano di statistica su dati Istat).

Inoltre, secondo quanto riferisce l'Osservatorio per il PNRR e il Giubileo Roma, si prevede che prossimo Giubileo del 2025 e come evidenziato da un'indagine condotta da Isnart e Unioncamere. l'evento porterà a un aumento significativo degli arrivi turistici a Roma, passando da 13 milioni nel 2023 a 35 milioni, e delle presenze da 54 a 105 milioni.

Alla luce di quanto rappresentato, lo scrivente Coordinamento USB PI MINISTERO Interno,

CHIEDE

-al Ministero dell'Interno che rispetti quanto previsto dalla normativa su specificata, contrattando in maniera effettiva e rispettosa dei dipendenti e dei loro diritti come previsto anche in sede europea, aumentando i giorni di lavoro agile rispetto agli 8 giorni previsti

-al Ministero dell'Interno che non sia più possibile per l'Amministrazione procedere unilateralmente come in passato a sospensioni, riduzioni o eliminazioni dei giorni di lavoro agile, che specie negli uffici periferici continuano a dimezzare.

-all'Organismo paritetico per l'Innovazione, di cui all'articolo 6 CCNL 2022-2024, attivi stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo – anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle misure di prevenzione dello stress lavoro-correlato e fenomeni di burn-out, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa che tengano conto di quanto sopra specificato;

-al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni contribuisca, come previsto, all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico nell'obiettivo di migliorare l'efficienza delle prestazioni garantendo, nel contempo, un ambiente di lavoro caratterizzato da rispetto dei principi di pari opportunità e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori, esercitando i suoi compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze che la legge, i contratti collettivi e le altre disposizioni stabiliscono;

L'USB già ora rileva e segnala agli Organi competenti che l'Amministrazione ha formalizzato l'articolo 6 "modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile" della "Bozza di Regolamento lavoro agile e coworking", nulla innovando, rispetto al passato, in merito al numero dei giorni in cui svolgere la prestazione fuori dalla sede di lavoro, in aperta violazione di quanto sopra abbondantemente rappresentato e che le OO.SS., ex art. 7, commi 3 e 4 del CCNL 2022-2024, nulla hanno contestato in merito.

In particolare, l'unico argomento su cui sembrerebbe aperto un confronto e non una contrattazione integrativa sembra essere la previsione di 16 giorni di lavoro agile per le "condizioni di particolari necessità", anche se con limiti e specificazioni non richieste dal CCNL 2022-2024, di cui all'articolo 10 della "Bozza di Regolamento lavoro agile e coworking".

Roma, 14/03/2025

USB Pubblico Impiego – Ministero Interno
(Dott. Bruno Stirparo)

Unione Sindacale di Base - Pubblico Impiego - Coordinamento Nazionale Ministero dell'Interno
Palazzo Viminale – Palazzina F – 1° Piano Stanza nr. 40
Cell. 327 2990049 - Tel. 06/762821 Fax 06/768233
INFOMAIL: b.stirparo@usb.it – interno@usb.it PEC: usbinterno@pec.usb.it