



Lavoro Agile TUTTO A CARICO DEI LAVORATORI: NIENTE Buoni Pasto, NIENTE rimborso spese, NIENTE permessi orario. L'USB NON FIRMA L'ACCORDO!



Roma, 17/09/2020

Chiariamo subito un punto: l'accordo siglato oggi da cisl, uil, salfi, flp e intesa non ha nulla a che fare con la prosecuzione del lavoro agile e con la regolamentazione dei rientri rispetto ai quali vi è una specifica norma (art 263 del decreto rilancio rilancio), una direttiva del Direttore dell'Agenzia delle Entrate, la direttiva del Ministero della salute in merito ai fragili e le trattative che si sono già aperte e talvolta anche concluse nei territori. Ed infatti l'accordo nulla di rilevante aggiunge su questo punto, confermando il quadro normativo e di prassi già esistente.

L'oggetto della trattativa riguardava, invece, la regolamentazione del lavoro da remoto; i diritti, le tutele e il salario (leggi buono pasto). A tal proposito l'amministrazione ha proposto un accordo transitorio che disciplinasse la fase fino al 31 dicembre di fatto prolungando il lavoro agile emergenziale; ma chiunque può intendere che i contenuti di tale accordo costituiranno la base di partenza per la disciplina dello sw a regime.

Come USB, in un'ottica costruttiva, abbiamo apportato alla discussione una corposa

piattaforma ([clikka qui](#)), mettendo sul piatto tutte le questioni normative e salariali necessarie per garantire uniformità di trattamento tra chi lavora in presenza e chi in modalità agile.

L'obiettivo per USB era, quindi, quello di compiere passi avanti uscendo finalmente dallo SW emergenziale che ha penalizzato finora i lavoratori (mancato riconoscimento dei buoni pasto, dotazioni informatiche e spese a carico dei lavoratori, mancata fruizione dei permessi orari, solo per citare gli aspetti più significativi) per ristabilire parità di trattamento economico e normativo.

Un principio semplice: a parità di lavoro uguale salario e uguali diritti.

Ebbene da questo accordo scaturisce, invece, che nulla cambia fino al 31 dicembre: chi opta per il lavoro da remoto continua a farlo a sue spese, con le sue dotazioni, con minori diritti (permessi orari) e con minore salario. Infatti la decisione sui buoni pasto che non percepiamo da marzo e sui quali si continua inspiegabilmente ad indugiare, viene differita subordinandola ad ulteriori valutazioni da effettuare con le autorità competenti: la formula vaga contenuta nell'articolo 16 dell'accordo è un capolavoro di equilibrismo per prendere ancora tempo senza dare garanzia alcuna sulla corresponsione, utile alle sigle firmatarie per raccontare che non tutto è ancora perduto.

Le nostre richieste erano legittime e praticabili da subito: i risparmi che l'amministrazione ha conseguito e continua a conseguire in termini di utenze possono già costituire un bonus per rimborsare le spese sostenute dai lavoratori; i buoni pasto sono già in bilancio ed in altre amministrazioni, nonché alle Dogane, sono già stati riconosciuti; i permessi orari sono previsti dal CCNL che deve valere indipendentemente dalla modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e la fornitura delle dotazioni informatiche per tutti costituisce davvero il minimo sindacale.

Ed invece cisl, uil, salfi, flp e intesa hanno firmato un accordo che fotografa lo status quo ovvero il lavoro agile per come si è sviluppato finora prolungando l'emergenzialità e consolidandola fino al 31 dicembre e ipotecando negativamente la disciplina del lavoro da remoto a regime.

Per continuare come nulla fosse, cioè con una oggettiva penalizzazione nei confronti del lavoro da remoto, non occorre certamente un accordo che certificasse che il lavoro agile è un risparmio per l'amministrazione e un costo per i lavoratori.

E su tutto aleggia il rischio che, in mancanza di precise garanzie e paletti, il lavoro agile divenga un formidabile strumento per dilatare l'orario di lavoro sganciando la prestazione lavorativa dal fattore tempo e legandola sempre più al raggiungimento degli obiettivi. In altre parole, lungi dalla retorica sulla conciliazione tempi di vita lavoro, subordinazione dei tempi di vita a quelli di lavoro...

Sono tutti scenari che occorre cominciare ad avere presenti per evitare che l'emergenza

sanitaria si trasformi nel pretesto per sancire un arretramento sul piano dei diritti e del salario e per mutare la natura della prestazione lavorativa.

Come sapete in tutti questi lunghi mesi l'USB ha messo in campo tutto ciò che poteva per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori spingendo sul lavoro agile quale strumento utile per attuare il distanziamento sociale. Ma lo scambio lavoro agile contro meno diritti è uno scenario che dobbiamo aver ben presente e che come USB respingiamo con forza.

Fermo restando che continueremo a batterci per una regolamentazione del lavoro agile a regime che riconosca pari diritti e salario, vi lasciamo con un interrogativo: e se sfruttando l'emergenza sanitaria il vero progetto del lavoro da remoto, fosse proprio quello di ridurre diritti e salario?