



Piemonte - Entrate, SAM Torino: USB scrive su SMART WORKING, Obiettivi, Sicurezza, Benessere organizzativo



Torino, 16/07/2020

Pubblichiamo la richiesta che USB ha inviato alla Direzione del SAM di Torino su problematiche riguardanti lo Smartworking, gli obiettivi, la sicurezza e il benessere organizzativo:

Alla POER del Sam Torino

Al Sam Torino

L'USB – Sam Torino in seguito all'Ordine di servizio N. 6 del 2020, avente ad oggetto "Assegnazione provvisoria degli obiettivi di produzione per l'esercizio 2020", denuncia un aumento spropositato dei carichi di lavoro aggravati tra l'altro da una forte riduzione di organico e da una attuale organizzazione del lavoro che, in maniera inquietante, pensa di trovare una soluzione ricorrendo allo "smart working senza regole" per la stragrande

maggioranza dei lavoratori. Entrando nel merito dello smart working abbiamo già evidenziato come quello attuale, dettato esclusivamente dall'emergenza epidemiologica, con il carico familiare a causa del lockdown, con l'onere della strumentazione e dei costi annessi a carico dei lavoratori, non può essere in alcun modo considerata una sperimentazione finalizzata allo smart working a regime né tanto meno un modo ordinario ed efficace per l'attività di consulente telefonico.

Riassumiamo le norme principali introdotte sul modo di praticare il lavoro agile:

-Art. 87 del D.L. 18 del 17/03/2020 (decreto Cura Italia)

(Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali) al comma 2 afferma: "La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione. In tali casi l'articolo 18, comma 2, della legge 23 maggio 2017, n. 81 non trova applicazione";

- Inoltre, l' Art. 18 comma 2 della Legge n. 81 del 22/05/2017 stabilisce che "Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa".

Dalla lettura delle 2 disposizioni è chiaro che se l'attrezzatura per il lavoro a distanza viene fornita dal datore di lavoro, quest'ultimo è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti mentre se il computer e la linea internet vengono messi a disposizione dal lavoratore il datore di lavoro risponde ed è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti? Ora tutti sappiamo che il lavoro che noi svolgiamo quotidianamente prevede l'utilizzo di applicativi che consentono l'accesso a dati riservati.

Cosa succederebbe se un hacker carpisse indebitamente notizie fiscali riservate entrando fraudolentemente nei sistemi informatici utilizzati dai lavoratori?

Succederebbe che la responsabilità della mancata messa in sicurezza dei sistemi informatici ricadrebbe sul lavoratore che ha messo a disposizione i propri mezzi per lavorare a distanza? Stesso discorso vale per il mancato/carente funzionamento degli applicativi dovuti a problemi di funzionamento del computer di proprietà del dipendente.

Dal mese di marzo, su richiesta della direzione di questo ufficio, progressivamente sono state assegnate dalla direzione Centrale le abilitazioni ai consulenti telefonici che, ad oggi, salvo poche unità, sono possedute dalla maggior parte dei consulenti. Tuttavia, nello stesso periodo soltanto pochissimi operatori hanno avuto in assegnazione i computer dall'amministrazione quindi la stragrande maggioranza dei colleghi sta lavorando con mezzi propri messi a disposizione in buona fede e, così facendo, sono esposti ai rischi sopra descritti.

Dunque, si chiede a questa direzione un resoconto delle richieste di computer fatte alla Direzione regionale e/o Direzione centrale e cosa intende fare nell'immediato futuro al fine di tutelare tutti i lavoratori che manifestano disagi e preoccupazioni che riguardano sia le chat dello smart working/Team sia i costi (internet, luce, ecc) che hanno sostenuto e dovranno sostenere nei prossimi mesi.

Alcune considerazioni sulla programmazione e i criteri del lavoro in sede. I turni dei lavoratori in presenza in ufficio per il mese di luglio e di agosto 2020 ripropongono la presenza delle stesse persone (come già accaduto ad aprile, maggio e giugno) nonostante che l'art 87 del D.l. 18 del 17/03/2020 disponga la rotazione del personale (comma 3).

La turnazione in presenza di tutti i lavoratori volontari potrebbe attenuare il senso di isolamento dovuto alla mancanza di interazione e di dialogo con gli altri colleghi e avrebbe contribuito, riducendo lo stress lavoro-correlato, a determinare un maggior benessere organizzativo per tutto il personale. Nel nostro ufficio solo alcuni funzionari sono stati designati per il turno in sede, nonostante la reiterata manifestazione di disponibilità offerta da altri colleghi.

Dunque, chiediamo di riprogrammare i turni di presenza in ufficio in base alle richieste volontarie dei consulenti telefonici e di comunicarci il numero massimo di persone che possono essere contemporaneamente presenti in sicurezza in ufficio, considerando l'ampiezza degli spazi disponibili e dell'evoluzione della situazione epidemiologica (come da protocollo sicurezza).

Inoltre, a seguito della presentazione del piano ferie per i mesi di luglio, agosto e settembre 2020, chiediamo la massima flessibilità rispetto ad eventuali variazioni dei periodi di fruizione delle ferie in precedenza comunicati, considerato il periodo di estrema incertezza che caratterizza il settore dei trasporti (ma anche quello alberghiero) a livello mondiale.

Infine, si chiede una convocazione sull'assegnazione degli obiettivi seppur provvisori all'ufficio per il 2020 .

Come già detto, si sottolinea che numeri attesi per il 2020 sono addirittura di molto superiori, in relazione alla capacità operativa dell'ufficio, a quelli del 2019. Come se nel 2020 non sia accaduto niente di straordinario: si è verificata "solo" una pandemia a livello mondiale!

Visto che gli obiettivi sono dettati come indicatori in base alla capacità e ragionevolezza delle attività istituzionali, non intendiamo lasciarli come strumento di valutazione dei Team Leader, generando così possibili indebite pressioni sui consulenti, con conseguente aumento dello stress-lavoro correlato e avvelenamento del clima generale dell'ufficio.

Torino 13 luglio 2020

Cordiali saluti

Usb Piemonte -Coordinamento Sam Torino