



Puglia - ADM, all'UD di Bari incontro su COVID 19, risultati 2020 e orario di lavoro



Bari, 26/02/2021

Il 17 febbraio 2021 si è tenuta una riunione in videoconferenza presso l'Ufficio delle dogane di Bari, con all'ordine del giorno le misure adottate per l'emergenza epidemiologica da Covid-19, i risultati operativi del 2020, l'orario di lavoro delle attività presso la stazione marittima e il controllo scanner, oltre a varie ed eventuali.

Il Direttore ha affrontato come primo argomento le misure organizzative intraprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19 e ha colto l'occasione per presentare alle OO.SS. il nuovo RSPP (responsabile del servizio di prevenzione e protezione). Ha quindi parlato di distribuzione a tutto il personale delle mascherine FFP2 che sostituiscono le chirurgiche, visto che ne hanno una buona provvista.

Nel periodo invernale è stato rilevato il malfunzionamento dei termoscanner, a causa delle temperature fredde, per cui ha dovuto integrare la rilevazione della temperatura con il termometro manuale a infrarossi, servendosi di personale interno. Per limitare i contatti e il rischio di contagio, sta cercando di fare in modo che ci siano al massimo due dipendenti per stanza.

Con una certa periodicità vengono effettuati gli screening ai quali solitamente aderiscono circa 70/80 lavoratori su base volontaria; il prossimo è previsto per il 15 marzo.

Presso l'ufficio delle dogane di Bari ci sono stati 10/16 casi di positività, la cui gestione ha portato via parecchio impegno e tempo soprattutto per rintracciare i contatti stretti.

Nei casi di positività in famiglia, l'Amministrazione cerca di collocare subito il dipendente in smart working, preoccupandosi di gestire nel frattempo il servizio che rimane scoperto.

A questo proposito il Direttore ha chiesto alle OO.SS. di esortare i lavoratori a non recarsi in ufficio se si ha la febbre o in tutte quelle situazioni che potrebbero mettere a rischio la salute dei colleghi e degli utenti: in questi casi occorre segnalare la situazione al personale dell'Ufficio di Supporto che si metterà in contatto con il medico della task force per i provvedimenti del caso. Nel frattempo, l'interessato potrebbe essere collocato in smart working.

Per quanto riguarda la flessibilità in ingresso è stata accordata tendenzialmente a chi ne ha fatto richiesta.

Inoltre, rispetto al passato, si sta cercando di allargare lo smart working, anche a seguito dei suggerimenti delle OO.SS., per andare incontro alle aspettative dei lavoratori applicandolo anche a settori con contatti diretti con l'utenza, per quelle attività che possono essere "smartabili". Il Direttore ha ammesso che ci sono alcuni settori "telelavorabili" quasi al 100% che stanno andando benissimo e che è ampiamente soddisfatto dei risultati che sta ottenendo l'ufficio.

Alla luce di queste dichiarazioni non abbiamo potuto far altro che apprezzare una inedita sensibilità esternata dal Direttore per limitare la diffusione del contagio da Covid-19, che ci sorprende positivamente e ci fa sperare finalmente nella ripresa di corrette relazioni sindacali.

Ovviamente, e preliminarmente, abbiamo chiesto al Direttore di ricevere copia del verbale della riunione in corso e abbiamo chiesto altresì di rifornire i componenti della RSU dei supporti per partecipare alla riunione in videoconferenza, con particolare riferimento alle telecamere da collegare al computer dell'ufficio.

Il Direttore ha fatto presente che allo stato attuale l'Ufficio ha solo 3 telecamere ed auspica di riceverne altre dalla Direzione Interregionale, che saranno tenute presso il reparto logistica e messe a disposizione del personale.

Per quanto riguarda il lavoro in presenza abbiamo proposto di effettuare una indagine per verificare se ci siano dipendenti che necessiterebbero lavorare sempre in presenza (ad esempio, a causa del collegamento da remoto lento o perché muniti di computer non efficienti o perché non hanno in casa una postazione che gli permetta di assumere le corrette posture etc.) come del resto previsto dalla LIUA della Centrale Agenzia.

In questo modo si potrebbe aumentare la percentuale delle giornate di chi lavora da remoto, dando priorità alle persone fragili. Il Direttore ha risposto che tecnicamente non è stata fatta una indagine conoscitiva, che allo stato attuale ci sono una decina di lavoratori che su istanza prestano l'attività sempre in presenza e che è disposto a prendere in esame eventuali ulteriori richieste in tal senso.

Per quanto riguarda le misure di prevenzione connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19 abbiamo fatto presente che ancora oggi lo smart working è la misura di

prevenzione più sicura per evitare il contagio, da utilizzare fino a quando la maggior parte della popolazione non sarà vaccinata.

Abbiamo quindi chiesto di fare in modo che nelle stanze ci sia un solo dipendente, in modo che possa evitare di tenere la mascherina per tutta la giornata o quantomeno per poter consumare un modesto pasto e di utilizzare stanze lasciate vuote a seguito di collocamento a riposo del personale.

Abbiamo apprezzato l'iniziativa di distribuire a tutto il personale le mascherine FFP2, come del resto sta avvenendo in molti paesi europei, Austria per prima, dove c'è l'obbligo della FFP2 anche per andare all'ipermercato.

Per quanto riguarda la misurazione della temperatura con termometri manuali a infrarossi, in caso di malfunzionamento del termoscanter, ci siamo detti contrari all'utilizzo di personale interno per questo tipo di attività; sarebbe auspicabile, invece, servirsi di personale esterno o fare in modo che ciascun lavoratore si autocontrolli la temperatura corporea dopo aver disinfettato le mani.

Abbiamo anche segnalato che per questo tipo di attività non deve essere assolutamente utilizzato personale fragile, che non deve neanche stazionare nella postazione occupata dai dipendenti addetti al controllo, chiedendo di rimediare con la massima urgenza a questa incresciosa situazione, al fine di tutelare la salute del dipendente.

Abbiamo quindi chiesto spiegazioni sulla istituzione di un "registro degli utenti" per accedere al primo piano e il motivo per cui non è tenuto anche per l'utenza che si reca al piano terra. Il Direttore ha motivato la differenza di trattamento con il fatto che mentre chi deve recarsi al piano terra è obbligato a passare dal punto di primo accesso, la stessa cosa non si verifica sempre per coloro che si recano al primo piano e che potrebbero sfuggire al controllo della temperatura perché la porta di ingresso è antistante al punto di verifica, per cui è stato previsto l'obbligo di munirsi di pass.

Abbiamo infine proposto che in tutti i casi di situazioni sospette da contagio da Covid-19 il lavoratore informasse il medico della task force per indicazioni in merito al comportamento da assumere per evitare rischi di contagio. È intervenuto a questo punto l'RSPP che ha rimarcato quanto sia fondamentale la tempestività di comunicazione del dipendente di situazioni a rischio Covid.

Anche la USB esorta i lavoratori a contattare in questi casi l'Ufficio di Supporto per avere istruzioni sui comportamenti da assumere ed eventualmente continuare la propria attività da remoto.

Si è passati quindi ad affrontare il secondo punto all'ordine del giorno relativo all'attività e risultati operativi del 2020.

Il Direttore ha riferito che è stato un anno molto positivo, pur essendo in emergenza. È stato svolto un ottimo lavoro per l'emergenza, sdoganamento di mascherine, blocco di dispositivi non conformi destinati agli ospedali, al servizio sempre della comunità, collocando l'Ufficio delle dogane di Bari nella fascia più alta per quanto riguarda il "punteggio sintetico di

risultato”.

Come organizzazione sindacale non abbiamo potuto esimerci dall'esprimere tutto il nostro apprezzamento ai lavoratori per essere riusciti a raggiungere gli obiettivi in un anno particolarmente critico, qual è stato il 2020 a causa dell'emergenza epidemiologica, che si va ad aggiungere alla ormai cronica carenza di personale.

Il ringraziamento va a tutti coloro che hanno assicurato la presenza in ufficio, perché assegnati ad attività indifferibili, ma anche a chi si è trovato per la prima volta a sperimentare una nuova modalità di lavoro, quella del lavoro da remoto che ha dato ottimi risultati, anche per quanto attiene i rapporti “interni all'ufficio” e con l'utenza.

Abbiamo auspicato, pertanto, visto lo stato attuale dell'emergenza epidemiologica, che si continui a far uso del lavoro agile, per le attività che lo consentono, visto che lo smart working, continua ad essere una delle misure di maggior tutela della salute conseguendo ottimi risultati per quanto riguarda il rendimento lavorativo.

Si è quindi passati alla discussione del terzo punto, riguardante l'ipotesi di organizzazione in turni delle attività presso la stazione marittima e il controllo scanner.

Il Direttore vorrebbe rendere interscambiabile il personale della stazione marittima con quello del controllo scanner. A tal fine vorrebbe istituire per lo scanner il turno 8.30-14.30 oltre ad attivare un ulteriore turno presso la stazione marittima dalle 13.00 alle 19.00.

Si tratta di uno sconvolgimento sia per quanto riguarda l'orario di lavoro che per le attività da svolgere e la professionalità da acquisire, che richiedono sicuramente un confronto con i lavoratori coinvolti.

Per questo abbiamo chiesto all'Amministrazione di presentare una proposta che sottoporremo all'attenzione del personale addetto a tali attività.

Qualche O.S. ha suggerito al Direttore di coordinarsi direttamente con il personale; a questo proposito abbiamo espresso tutta la nostra contrarietà, perché è l'Organizzazione sindacale che deve fare da tramite tra Amministrazione e lavoratori, che potrebbero trovarsi in difficoltà ad esprimere eventuali dissensi direttamente al proprio Direttore.

Per quanto riguarda le varie ed eventuali abbiamo lamentato la mancata divulgazione al personale degli ordini di servizio.

Come è noto, riceviamo e-mail dalla Direzione centrale in cui ci vengono segnalati i più disparati spostamenti di personale o ods che non di rado hanno poca attinenza con il lavoro quotidiano degli uffici periferici.

Pare assurdo che dobbiamo conoscere gli spostamenti di personale della Direzione Centrale (o il santo patrono di uffici distanti km da noi...) e invece, al contrario, i lavoratori dell'ufficio delle dogane di Bari non sono informati per tempo degli spostamenti all'interno dell'ufficio; spostamenti che è utile conoscere perché sono indispensabili per l'espletamento del lavoro di ciascuno lavoratore.

Oramai è prassi quella di spostare il personale con appositi OdS e di informare esclusivamente gli interessati escludendo l'intero corpo del personale e le OO.SS..

La stessa cosa è avvenuta allorché hanno preso servizio i nuovi lavoratori giunti con la mobilità: sono stati assegnati a vari servizi senza informare tutti i colleghi e sovente neanche le OO.SS.

Abbiamo chiesto, pertanto, che le disposizioni e gli ordini di servizio che riguardano spostamenti/assegnazione di personale vengano pubblicizzati a mezzo e-mail, ai fini della trasparenza, a tutti i lavoratori e alle OOSS, come previsto dal CCNL e come avviene per le disposizioni di servizio emesse dalla Direzione Centrale.

Il Direttore ha fatto presente che gli OdS vengono pubblicati su Intranet, ma si è impegnato a migliorare la comunicazione, anche perché le OO.SS. non sempre hanno l'accesso alla Intranet dell'Agenzia.

Dopo mesi di silenzio, all'Ufficio delle dogane di Bari sono state riavviate le relazioni sindacali e il confronto tra Amministrazione e rappresentanti dei lavoratori.

La riunione si è svolta in un clima sereno ed auspichiamo che alle parole del Direttore corrispondano sempre i fatti. Vigileremo affinché al personale venga applicato lo stesso trattamento e vengano date le stesse opportunità. Nello stesso tempo, ci impegniamo a rappresentare al Direttore Territoriale la problematica della carenza di personale, che purtroppo non ha trovato soluzione con la mobilità intracompartimentale.