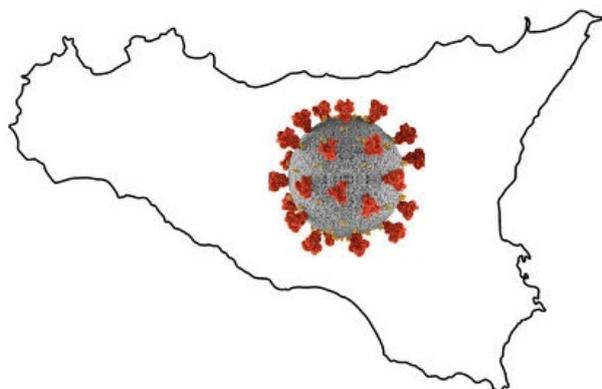




Sicilia – ADM, USB non firma intesa in Sicilia. Non vogliamo mica la Luna!



Palermo, 12/06/2020

Qui di seguito esponiamo le ragioni per le quali USB ha deciso di non sottoscrivere l'intesa con la Direzione Regionale Dogane Monopoli per la Sicilia relative alle nuove modalità di attuazione dello *smart working*, sede nella quale di fatto sono state discusse le misure di sicurezza anti COVID 19.

45 per cento come limite medio giornaliero: tale quantificazione permane, così come previsto dall'intesa nazionale che parimenti USB ha valutato di non firmare, sancisce un limite medio calcolato sulla consistenza degli Uffici e non sul massimo dei presenti, che dovrebbero essere preventivamente calcolati e individuati alla luce delle previsioni governative sulle situazioni di fragilità e con la previa e puntuale individuazione delle attività indifferibili da rendersi in presenza.

Rimane, dunque, la profonda contraddizione tra l'affermazione che il lavoro agile rimane la modalità di lavoro ordinario, e la decisione, che recepisce acriticamente l'accordo nazionale, di fissare al 45% la percentuale di presenza in ufficio;

Rispetto alle particolari condizioni psicofisiche: Da una lettura dell'allegato, a cui l'intesa rimanda, si evidenzia che non sussista affatto un esonero dai turni dei rientri in presenza, dal momento che Amministrazione inserisce una valutazione di attuabilità che non esclude la previsione di rientri in presenza.

USB aveva, inoltre, chiesto l'ampliamento alla necessità di accudimento dei familiari invalidi e rileva che non è stato in alcun modo contemplato l'aspetto della convivenza con familiari portatori di patologie o ultraottantenni.

Rispetto alle intese coi direttori territoriali: l'intesa regionale fa riferimento alla mera individuazione di forme di flessibilità orarie e non alla più generale discussione relativa a ulteriori valutazioni di condizioni di salubrità e sicurezza specifiche per Uffici e territori, fasce di contattabilità, eventuali rientri settimanali, turnazioni così come indicato nell'intesa nazionale. In questo modo è altamente verosimile che rimangano fuori dalla contrattazione decentrata gran parte di temi e discussioni connessi al diritto alla disconnessione, ai buoni pasto, alle fasce orarie o alle implementazioni sulle misure di sicurezza legate alle realtà territoriali.

In relazione all'allegato protocollo, di cui è certamente apprezzabile lo sforzo relativo alla individuazione della valutazione a seconda delle attività svolte, si evidenziano le seguenti criticità:

Possibilità di ricorrere alle mascherine come mascherine di comunità, dunque monouso, lavabili e autoprodotte. Riteniamo che la fonte di riferimento per la prevenzione del rischio COVID 19 siano le linee guida INAIL che fanno richiamo testuale alle mascherine a marchio CE per tutti i lavoratori che condividono spazi comuni. La rinuncia preventiva al concetto stesso di dispositivi di protezione non può che vederci contrari.

La presenza futuribile dei parafanti (plexiglass) è prevista, solo per i locali destinati all'utenza e non concerne le postazioni riservate ai controlli viaggiatori.

Rispetto agli impianti di condizionamento con ricircolo aria: sarebbe stato auspicabile un intervento risolutore, visti i rischi connessi all'eventuale trasporto di agenti patogeni (batteri, virus, ecc.) nell'aria e indicati con precisione nel rapporto Istituto Superiore di Sanità Covid 19, 5/2020.

Rispetto alla misurazione della temperatura: Giova ricordare che sulle misurazioni delle temperature le normative, le direttive sanitarie, le linee guida INAIL e persino la Task Force dell'Agenzia, riservano attenzione primaria in quanto ritenuta tra le attività essenziali per la sicurezza dei lavoratori e per la prevenzione del contagio. Sul punto la Direzione per la Sicilia, nonostante affermi di essersi dotata di alcuni degli strumenti atti a tal fine (termometri a distanza ma solo per i siti adibiti alla Direzione Regionale) ha lasciato il loro utilizzo alla mera facoltà (anzi sarebbe meglio dire della auto facoltà) senza prevedere alcuna formalizzazione della procedura, che dovrebbe valere non solo per le lavoratrici e i lavoratori ma anche per chiunque faccia accesso negli Uffici.

Noi, invece, riteniamo questa una condizione imprescindibile e non prevedere né strumentazioni necessarie né procedure chiare, laddove invece si sia già arrivati ad una quantificazione media dei rientri, sia indice di una profonda discrasia tra diritti non esigibili e

doveri cogenti.

Mancato riferimento a obbligo aggiornamento DVR e DUVRI

Nell'adeguamento dei DVR l'Amministrazione dovrebbe coinvolgere prontamente la figura dell'RLS e del medico competente. Anche alla luce dell'ultima nota INAIL di aprile 2020, la figura del medico competente è figura centrale per la revisione dei processi e non una presenza meramente formale.

Il coinvolgimento di dette figure dovrebbe essere costante e riguardare tutti gli ambiti e le fasi di implementazione delle misure atte a garantire la sicurezza del personale: misure organizzative (gestione degli spazi di lavoro, organizzazione e orario di lavoro); misure di prevenzione e protezione (informazione e formazione, misure igieniche e sanificazione ambienti, utilizzo delle mascherine e dispositivi di protezione individuali per le vie respiratorie, sorveglianza sanitaria e tutela dei lavoratori fragili); misure specifiche per la prevenzione dell'attivazione di focolai epidemici.

In questo contesto va ricordato che le lavoratrici e i lavoratori delle Dogane Monopoli in questi 2 mesi, attraverso l'integrazione di una modalità di lavoro nuova e per certi versi complicata, mettendo a disposizione dell'Amministrazione mezzi e strumenti personali, hanno garantito da remoto la piena funzionalità degli Uffici, compreso lo sdoganamento e tutte le attività correlate, senza che l'Agenzia conseguisse alcuna inefficienza, a dispetto di atteggiamenti a volte intrisi di pregiudizio nei confronti del personale.

Chiaramente la USB sarà in ogni caso presente nei tavoli territoriali per definire con i Dirigenti degli uffici le *attività indifferibili che richiedono la presenza sul luogo di lavoro* e l'applicazione delle normative vigenti in materia, delle direttive sanitarie e del protocollo della Task Force dell'Agenzia Dogane e Monopoli in materia di sicurezza dei luoghi di lavoro.