

Roma, 08.10.2021

Prot.n.71/2021

Al Direttore Generale ASI

Dr. Fabrizio TOSONE

ASI

Via del Politecnico snc

Oggetto: *Recenti comunicazioni del direttore risorse umane su rientri obbligatori.*

Egregio direttore,

con le comunicazioni indicate in oggetto del 1 c.m. e successive l'amministrazione ASI intenderebbe imporre il rientro in presenza nella misura del 60% "medio" calcolato sui lavoratori afferenti alle singole unità, laddove nel restante 40% verrebbero ricomprese tutte le modalità di lavoro "flessibile" (part time e lavoro agile obbligatori per soggetti "fragili" compresi). Nelle citate comunicazioni si afferma addirittura che i lavoratori avrebbero "apprezzato" tale modalità di rientro "graduale".

Al tentativo di mediazione delle rappresentanze dei lavoratori di *"capovolgere la modalità di misurazione: computare i giorni di lavoro agile ed avere, pertanto, come "target" medio per ciascuna unità il 40% (di lavoro agile)"*, anche considerando la difficoltà di compensare le assenze dei "fragili", l'amministrazione rigettava risolutamente la proposta, arrivando successivamente a teorizzare *"nuove misure da parte del DG"*, se non si fosse raggiunta la media di presenze indicata per singola unità. Una simile presa di posizione, come detto, a nostro avviso, illogica e irricevibile, lascia semplicemente esterrefatti, non potendoci capacitare come una amministrazione possa anche solo "pensare" a forzature e imposizioni del genere!

Nel rimandare al comunicato ANIEF EPR di stamani per le questioni generali fra "green pass" e previsti rientri generalizzati, osserviamo specificamente quanto segue.

1. Lo stato di emergenza da pandemia COVID-19 non è concluso, ma confermato fino al 31.12 c.a.; al momento sussiste solo un DPCM che prevede che dal 15 ottobre il lavoro agile non sia più "modalità ordinaria" di lavoro, e rinvia a un successivo DM, non ancora emesso, l'indicazione di concrete modalità di rientro. In assenza di specifica normativa, non vi è alcun potere discrezionale da parte delle amministrazioni nello stabilire percentuali e modalità di rientro.
2. Sarebbe utile che l'amministrazione indicasse quali criteri l'abbiano indotta ad adottare simili misure, in assenza di indicazioni governative. Non sarebbe ammissibile una decisione presa per la mera necessità di garantire la sostenibilità dei costi connessi all'erogazione dei servizi da parte di società esterne.
3. La modalità che si intenderebbe imporre lascia poi attoniti circa la considerazione, dimostrata con tale misura, per i più elementari criteri di responsabilità personale! Imporre una "media" del 60% di presenza, calcolato come sopra indicato, significa che i lavoratori (come testualmente si

legge nella comunicazione) *“semplicemente e schiettamente debbono essere presenti di media 3 giorni alla settimana (e la media significa che se uno ne fa due un altro ne fa quattro)”*.

Con il che si determinano diverse conseguenze, tutte inammissibili.

- viene ignorato appunto il principio di responsabilità: un soggetto è responsabile di ciò che fa, non di ciò che fanno (o sono costretti a fare) i colleghi! Il corsivo qui sopra vorrebbe dire che il comportamento di un lavoratore che *“ne fa due”* (per qualsivoglia motivo) determinerebbe il comportamento soggettivo di *“un altro (che) ne fa quattro”* obbligatoriamente! Vengono in mente sistemi punitivi militareschi o di certi collegi di epoche passate dove se un giovane commetteva una violazione, venivano puniti tutti.
- si determinano inammissibili disparità di trattamento fra soggetti che trovandosi in unità con un determinato numero di lavoratori potrebbero recarsi in ufficio - ad esempio - “solo” tre giorni a settimana, mentre altri meno “fortunati” dovrebbero paradossalmente recarsi anche ... il sabato per compensare!
- si possono determinare inaccettabili “pressioni” verso lavoratori fragili affinché “contribuiscano” a raggiungere l’obiettivo, altrimenti altri sarebbero costretti a sopperire alla loro forzata non presenza.
- potrebbe determinarsi un incremento di conflittualità interna generato sia alla disparità di trattamento sia dal confronto tra dipendenti presenti e chi per qualsivoglia ragione non sia invece presente in ufficio.

Insomma, ci troviamo di fronte a imposizioni che non possono trovare attuazione, né tantomeno accoglienza (figuriamoci addirittura il “gradimento”) in nessun luogo di lavoro!

Inoltre, riteniamo che tale decisione ponga seri problemi anche per i dirigenti/responsabili che, nonostante il regime emergenziale suggerisca estrema prudenza nel far rientrare in presenza i lavoratori, si assumessero la responsabilità di un rientro generalizzato, anche se derivante dalle comunicazioni/indicazioni dell’amministrazione. Infatti, laddove tale ingiustificata forzatura al rientro dovesse determinare l’insorgere di patologie riferibili al COVID-19, il dirigente che avesse ordinato tali modalità di rientro potrebbe essere chiamato a risponderne dal singolo dipendente.

Siamo certi che la S.V. vorrà tenere conto di quanto sopra e annullare la comunicazione in attesa di precise indicazioni normative in merito.

Si rinnova, infine, la richiesta di un confronto preventivo sul tema con le organizzazioni sindacali.

In attesa di un Suo urgente riscontro si porgono distinti saluti.

Segreteria ANIEF EPR ASI

ANIEF EPR