

**CGIL***Non ti lasciamo solo***la CGIL "Regione Toscana" INFORMA****n. 4/2020**

Ci risiamo col condono fiscale

Le compagne ed i compagni della **CGIL** sono consapevoli del momento critico che il paese sta attraversando e della necessità di forme di sostegno a tutti coloro che si trovano in difficoltà (pensionati, lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi, liberi professionisti, studenti, monoreddito, braccianti, ecc.).

Per questo motivo dissentono da quelle voci che usano l'emergenza Covid per invocare l'ennesimo CONDONO TOMBALE.

La CGIL non ci sta. Non ci siamo proprio. Niente condono a chi non ha pagato le tasse che doveva allo Stato ed agli Enti Locali, niente condono a chi non ha fatto il proprio dovere di cittadino finanziando i servizi pubblici forniti dallo Stato e dagli Enti Locali. Basta con i populismi e i proclami elettoralistici. Soprattutto in un momento come questo in cui si chiede ai rappresentanti dei cittadini un surplus di responsabilità e serietà.

Per chi lo avesse dimenticato le TASSE servono a pagare la scuola, l'università, i musei, le biblioteche, le forze dell'ordine, gli ammortizzatori sociali, le opere pubbliche e ... la Sanità. I lavoratori dipendenti ed i pensionati le tasse le pagano. **Sempre e tutte.**

Vediamo di ricordarlo tutti i giorni e non solo quando c'è una Pandemia.

Firenze, 29 maggio

**Da anni paghi
una tassa
in più.
Quella
sull'evasione.**

E in Regione accade ...

Lo scorso 10 aprile è stato siglato l'accordo che consente la progressione economica orizzontale, a partire dal 1 gennaio 2020, di **770** dipendenti, che si aggiungono ai 1580 che hanno effettuato la progressione nel 2019.

Un risultato importante, che prosegue nella direzione tracciata dal Contratto Decentrato Integrativo siglato il 20 dicembre dello scorso anno dopo oltre dieci anni di blocco delle dinamiche salariali, ma anche, indubbiamente, un esito che lascia l'amaro in bocca perché altrettanti dipendenti (770) sono rimasti per ora esclusi.

Lascia l'amaro in bocca soprattutto perché il Contratto Decentrato Integrativo ha già individuato le risorse necessarie ad effettuare **TUTTE** le progressioni orizzontali e queste risorse sono **TUTTE** disponibili sul Fondo del salario accessorio.

Purtroppo, l'interpretazione, **unilaterale**, del Contratto Collettivo Nazionale da parte della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica, ha introdotto un limite (il 50%) alla percentuale di personale che può accedere ogni anno alle progressioni rispetto al totale degli aventi diritto.

Una interpretazione unilaterale e anche **illegittima**, perché il Contratto Collettivo Nazionale parla solo di una 'quota limitata' del personale lasciando, giustamente, l'individuazione di questa 'quota limitata' alla contrattazione integrativa e alla disponibilità delle risorse economiche necessarie.

In questo momento, quindi, i dipendenti esclusi pur in possesso del requisito dei due anni di anzianità si vedrebbero costretti ad effettuare la progressione dal 1 gennaio 2021. La **CGIL** però non si arrende e continua la propria battaglia, anche a livello nazionale, perché questa interpretazione illegittima venga superata e si possa quindi completare questo ciclo di progressioni orizzontali già nel 2020, come è giusto che sia.

Nello specifico l'accordo del 10 aprile ha individuato i seguenti contingenti: 29 unità di categoria B, 163 C, 578 D (la categoria A era già stata interamente 'coperta' dalle progressioni 2019). I contingenti individuati vanno letti assieme a quelli del 2019, considerando i quali, il numero delle progressioni complessivamente effettuate è:

- A: 14 (pari al 100% degli aventi diritto)
- B: 325 (pari al 98% degli aventi diritto)
- C: 1.021 (pari al 82% degli aventi diritto)
- D: 990 (pari al 65% degli aventi diritto)

La suddivisione all'interno di ciascuna categoria è poi avvenuta individuando i contingenti per ciascun livello economico in modo da privilegiare, in termini di minor anzianità necessaria, i livelli economici più bassi, sempre considerando anche quanto fatto nel 2019.

Nel caso di superamento del limite del 50% attualmente imposto, il Contratto Decentrato Integrativo e l'accordo dello scorso 10 aprile prevedono che le parti si riuniscano immediatamente per siglare una ulteriore intesa per il completamento delle progressioni nell'anno in corso.

Questo rimane l'obiettivo della **CGIL**, e su questo ci aspettiamo una adeguata risposta non solo dalla controparte amministrativa dell'Ente, ma soprattutto dalla sua parte politica, in modo da garantire finalmente, dopo oltre dieci anni, una crescita del salario di **TUTTI** i dipendenti regionali prima della fine della legislatura.

Firenze, 29 maggio

Ma cos'è questo smart-working

Da questo marzo oltre il 94% del personale della Regione è in lavoro agile grazie all'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 detto "Cura Italia".

Anche il DL 34/2020 "Rilancio" ha confermato quanto previsto dal precedente decreto con l'articolo 90. In sostanza, ha ribadito che fino al 31 dicembre 2020, il lavoro agile, anche conosciuto come *smart-working*, resta la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni. Fin qui tutto bene: il Rilancio conferma la Cura. E' già un dato incoraggiante.

Ma che cosa è questo lavoro agile o *smart working* ? Cerchiamo di capirlo meglio.

La normativa di riferimento è costituita dal capo II (artt. 18-24) della legge n. 81 del 22 maggio 2017. In particolare, l'art. 18, comma I, definisce il lavoro agile non come un'autonoma tipologia contrattuale, bensì come *"modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva"*. Il medesimo articolo, al comma III, prevede il lavoro agile anche nell'ambito dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Oggi, a ben vedere esiste una ulteriore norma che disciplina lo smart working, ed è contenuta nel già citato DL 18/2020, "Cura Italia", che afferma: *"La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dall'amministrazione"*. Sancendo così una situazione che di fatto già esisteva, e che ha costituito per i dipendenti della Regione Toscana la vera novità rispetto alla disciplina del telelavoro, da cui per tutto il resto non si vedono grandi differenze.

Se torniamo alla differenza con il telelavoro, si può a grandi linee affermare che col telelavoro il dipendente ha una postazione fissa, seppur dislocata fuori dalla sede, e si avvale di una strumentazione messa a disposizione dall'Amministrazione.

Nel lavoro agile invece il dipendente e l'azienda definiscono in modo flessibile luogo e orario di lavoro, non c'è l'obbligo di utilizzare una postazione fissa e, inoltre, la prestazione di lavoro non viene svolto stabilmente a distanza; con l'accordo tale modalità può essere stabilita in modo non continuativo, sporadico, occasionale ovvero limitato ad un breve periodo di tempo.

A ben vedere, esistono però delle differenze ancora più profonde, essendo peculiare del lavoro agile la riserva all'autonomia individuale di determinati ambiti di intervento (ad es. forme di esercizio di potere direttivo, potere disciplinare e potere di controllo, che le parti stabiliscono *mediante accordo*). È, dunque, l'autonomia negoziale delle parti del rapporto di lavoro a ridefinire l'eterodirezione della prestazione agile, pur non alterando il tipo contrattuale che regola il rapporto in essere tra le stesse parti.

Anche il **recesso** è disciplinato dall'art. 19 della legge 81/2017, che prevede un preavviso *non inferiore a trenta giorni, salva la ricorrenza di un giustificato motivo, i qual caso ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine*. Con il recesso dalla modalità agile, dunque, il rapporto di lavoro riassumerà le modalità ordinarie ed i tratti della subordinazione "canonica".

E' possibile tutelare in giudizio una richiesta di lavoro agile? La risposta – in determinate condizioni – è SI.

Con la recentissima sentenza del Tribunale di Grosseto del 23 aprile 2020, il giudice ha condannato il datore di lavoro ad adibire al lavoro agile, come era stato fatto con tutti gli altri dipendenti, un lavoratore gravemente disabile a cui, invece, erano state prospettate le ferie forzate a seguito della pandemia da Covid-19.

Ovviamente si tratta di un caso particolare, ma il precedente è interessante, in quanto il Giudice ha riconosciuto la sindacabilità del potere datoriale (che non può essere arbitrario) di accordare o meno il lavoro agile.

Ma qual'è stato l'impatto dello *smart working* sui lavoratori e le lavoratrici italiane? Lo scorso 18 maggio la **CGIL** e la **Fondazione Di Vittorio** hanno presentato una indagine sull'argomento.

Si è scoperto che, prima dell'emergenza Covid, lavoravano da remoto circa 500mila persone in tutta Italia. Con il lockdown il numero è cresciuto fino a raggiungere la cifra di più di 8 milioni.

L'82% ha cominciato a lavorare da casa con l'emergenza, e di questi il 31,5% avrebbe desiderato farlo anche prima. Ma nel settore pubblico si registra un maggior numero di persone (+15% rispetto al privato), che ha iniziato senza averlo in realtà desiderato.

In realtà in Italia, come in Regione, quello che si sta sperimentando non è lo *smart working* ex Legge n.81/2017, ma, nella maggior parte dei casi, il mero trasferimento a casa dell'attività svolta fino a qualche giorno prima in ufficio. Un HOME WORKING in pratica, come dimostrano i dati sulla percezione del cambiamento. Nel 45% dei casi infatti il lavoro è percepito come non cambiato, nel 32% cambiato solo parzialmente. Appare cambiato appena nel 23% dei casi.

Il 94% delle lavoratrici e dei lavoratori intervistati è comunque d'accordo sul fatto che lo *smart working* faccia risparmiare tempi di pendolarismo casa-lavoro, consenta flessibilità nel lavoro, renda efficace lavorare per obiettivi, permetta il bilanciamento tempi di lavoro, cura e libero, riduca lo stress lavoro-correlato, consente di organizzare al meglio i diversi aspetti della vita e di avere tempo per la cura della casa e dei cari, oltre ad avere tempo per sé.

La Ministra della Funzione Pubblica, Fabiana Dadone, ha dichiarato in sede parlamentare che “vorrei mantenere tra il 30 e il 40 per cento dei dipendenti pubblici in smartworking” e “abbandoniamo le polemiche sui furbetti e iniziamo a far **lavorare per obiettivi**, con scadenze giornaliere, settimanali, mensili”.

La **CGIL** è prontissima a confrontarsi sull'argomento. Anche in Regione Toscana.

Firenze, 29 maggio



Adelante, con juicio

Sono passati più di due mesi da quando tutto cominciò o meglio da quando tutto finì. Siamo rimasti tutti sospesi: bus sospesi, aerei sospesi, cantieri sospesi, vite sospese.

All'inizio si scherniva la condizione altrui, una storia già vista, poi via via che il vento soffiava verso di noi, le parole di sfida, di strafottenza cominciarono a cambiare, a mutarsi proprio come cambia il Kaos.

Oggi guardiamo al recente passato come un tempo oramai lontano, la mente degli uomini non ricorda molto se non è coinvolta in prima persona, mentre donne e uomini, compagne e compagne, lottano ancora tra la vita e la morte, assistiti - tra le mille difficoltà di un sistema sanitario collassato - da altre donne e uomini, compagne e compagni - che hanno cercato e cercano di riportare dai propri cari chi ancora è sospeso.

In questi mesi ed in questo contesto pandemico, gli **RLS** della Regione Toscana hanno cercato e cercano tuttora un confronto ed un coinvolgimento diretto nelle scelte operative che l'Amministrazione intende attuare, ciò anche in linea con le disposizioni nazionali e con le indicazioni dell'Istituto Superiore di Sanità, rivendicando il proprio ruolo di figure legate alla sicurezza e alla tutela dei lavoratori.

Mantenere alta l'attenzione sulla salute e sicurezza dei lavoratori, sulle criticità delle sedi di lavoro, sulla necessaria coerenza ed attuazione delle procedure da porre in atto, osservare le carenze, è una prerogativa imprescindibile degli **RLS**.

Per tali ragioni gli stessi **RLS** della Regione hanno richiesto la costituzione di una commissione/comitato con il compito di monitorare, verificare e proporre miglioramenti delle misure di prevenzione e protezione.

Inoltre gli **RLS** hanno richiesto che venga consolidata l'incentivazione del lavoro agile potenziando le forme di supporto organizzativo, hanno proposto che tutte le colleghe ed i colleghi siano prima del loro rientro, graduale e strettamente necessario, preventivamente informati e formati al fine di contenere il rischio di contagio.

Per tutte queste ragioni gli **RLS** hanno insistito sulla necessaria e quanto mai opportuna costituzione di un tavolo tecnico permanente in cui devono essere vagliati tutti gli aspetti sulla salute e sicurezza dei lavoratori anche per i prossimi mesi visto che la situazione epidemica di emergenza, peraltro mai sopita, potrebbe ripresentarsi quanto prima.

Firenze, 29 maggio

**Sì alla ripartenza
Solo in Sicurezza!**

A Massa c'è sempre un giudice

Lo scorso 21 maggio, il giudice del lavoro di Massa ha reintegrato uno dei colleghi del Genio Civile di Massa licenziato nel gennaio 2019, a seguito dell'indagine condotta dalla Procura di quella città sul fenomeno dell'assenteismo negli uffici pubblici.

La decisione del magistrato è stata giustificata dal fatto che le contestazioni fatte erano su mere irregolarità formali che attenevano, oltretutto, alle procedure di timbratura. Quindi, secondo il giudice, l'Amministrazione ha assunto nei confronti del collega un provvedimento sproporzionato rispetto alla contestazione fatta. Come da tempo diceva la **RSU** e la **CGIL**.

L'avvocato del collega ha espresso la sua soddisfazione ricordando la lunghezza del dibattimento (ben 12 testimoni) e il fatto che la difesa aveva prodotto abbondanti prove a dimostrazione che il collega usciva per motivi di lavoro. Inquadrato come amministrativo, svolgeva attività di messo consegnando documenti alla Provincia, all'Arpat, ai carabinieri forestali. Sulla questione delle assenze ingiustificate, l'avvocato ha ribadito che le uscite contestate sono risultate regolarmente registrate e approvate del dirigente.

Restiamo in attesa di conoscere il dispositivo della sentenza ed, in particolare, le motivazioni addotte dal giudice. Ma, nel frattempo, la **CGIL** invita la Giunta regionale, che a suo tempo chiese il licenziamento immediato, ad assumersi le proprie responsabilità ed a adottare una nuova Decisione in cui dia mandato agli Uffici regionali di NON ricorrere in appello contro questa sentenza e ogni altra sentenza di reintegro da parte del Giudice del Lavoro che interessi questa vicenda.

Intanto auguriamo al collega un ben tornato.

Firenze, 29 maggio



Art. 1 L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul Lavoro

L'articolo 34 dice: "I capaci e i meritevoli, anche se privi di mezzi, hanno diritto di raggiungere i gradi più alti degli studi". Eh! E se non hanno i mezzi? Allora nella nostra costituzione c'è un articolo che è il più importante di tutta la costituzione, il più impegnativo per noi che siamo al declinare, ma soprattutto per voi giovani che avete l'avvenire davanti a voi.

Dice così: "È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".

È compito di rimuovere gli ostacoli che impediscono il pieno sviluppo della persona umana: **quindi dare lavoro a tutti, dare una giusta retribuzione a tutti, dare una scuola a tutti, dare a tutti gli uomini dignità di uomo**. Soltanto quando questo sarà raggiunto, si potrà veramente dire che la formula contenuta nell'articolo primo "L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro" corrisponderà alla realtà.

Perché fino a che non c'è questa possibilità per ogni uomo di lavorare e di studiare e di trarre con sicurezza dal proprio lavoro i mezzi per vivere da uomo, non solo la nostra Repubblica non si potrà chiamare fondata sul lavoro, ma non si potrà chiamare neanche democratica perché una democrazia in cui non ci sia questa uguaglianza di fatto, in cui ci sia soltanto una uguaglianza di diritto, è una democrazia puramente formale, non è una democrazia in cui tutti i cittadini veramente siano messi in grado di concorrere alla vita della società, di portare il loro miglior contributo, in cui tutte le forze spirituali di tutti i cittadini siano messe a contribuire a questo cammino, a questo progresso continuo di tutta la società.

dal discorso di **Pietro Calamandrei**, padre costituente, al Salone degli Affreschi della Società Umanitaria di Milano, 26 gennaio 1955



I rappresentanti della CGIL in RSU

1	Leonardo	Trallori	Novoli	3572	leonardo.trallori@regione.toscana.it
2	Alessandro	Tonarelli	Consiglio	2387564	A.Tonarelli@consiglio.regione.toscana.it
3	Stefano	Bianchini	Novoli	3885	stefano.bianchini@regione.toscana.it
4	Francesco	Drosera	UTR Pisa	6486	francesco.drosera@regione.toscana.it
5	Alessandra	Savignano	UTR Grosseto	6600	alessandra.savignano@regione.toscana.it
6	Marco	Lelli	Alderotti	3491	ma.elli@regione.toscana.it
7	Liuba	Guidi	Novoli	3241874	liuba.guidi@regione.toscana.it
8	Nicola	Gentini	Cerretani	4864	nicola.gentini@regione.toscana.it
9	Emanuela	Cozzoli	UTR Lucca	6496	emanuela.cozzoli@regione.toscana.it
10	Francesco	Valtorta	Cerretani	4231	francesco.valtorta@regione.toscana.it
11	Giuseppe	Aloi	UTR Empoli	6078	giuseppe.aloi@regione.toscana.it
12	Angela	Corretti	Novoli	2819	angela.corretti@regione.toscana.it
13	Gabriele	Gilli	UTR Livorno	5391	gabriele.gilli@regione.toscana.it
14	Massimiliano	Tozzi	UTR Grosseto	6648	massimiliano.tozzi@regione.toscana.it
15	Elena Perla	Simonetti	Luca Giordano	3231	elenaperla.simonetti@regione.toscana.it
16	Salvatore	Ascione	UTR Grosseto	7226	salvatore.ascione@regione.toscana.it
17	Ivano	Bechini	UTR Pistoia	5975	ivano.bechini@regione.toscana.it
18	Gino	Pitti	Novoli	5565	gino.pitti@regione.toscana.it
19	Luciano	Peruzzi	UTR Arezzo	2613	luciano.peruzzi@regione.toscana.it

INFO:

Coordinamento esecutivo CGIL Regione Toscana tel 055 438 3491/3051

Sede: Regione Toscana, Firenze, Via di Novoli n. 26





Ministero della Salute

nuovo coronavirus



Istituto Superiore di Sanità

Dieci comportamenti da seguire

- 1 Lavati spesso le mani
- 2 Evita il contatto ravvicinato con persone che soffrono di infezioni respiratorie acute
- 3 Non toccarti occhi, naso e bocca con le mani
- 4 Copri bocca e naso se starnutisci o tossisci
- 5 Non prendere farmaci antivirali né antibiotici, a meno che siano prescritti dal medico
- 6 Pulisci le superfici con disinfettanti a base di cloro o alcol
- 7 Usa la mascherina solo se sospetti di essere malato o se assisti persone malate
- 8 I prodotti MADE IN CHINA e i pacchi ricevuti dalla Cina non sono pericolosi
- 9 In caso di dubbi non recarti al pronto soccorso: chiama il tuo medico di base e se pensi di essere stato contagiato chiama il 112.
- 10 Gli animali da compagnia non diffondono il nuovo coronavirus

Testi rielaborati dalla Task Force Comunicazione ISS su fonti di: OMS, ECDC e ISS

© Istituto Superiore di Sanità • 24 febbraio 2020

Progetto grafico: Servizio Comunicazione Scientifica - Istituto Superiore di Sanità

Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano

