

PROPOSTE PER IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

a) **Disciplina del lavoro agile.**

Attualmente, il Regolamento sul lavoro agile non prevede, per tali lavoratori, la corresponsione del buono pasto, un contributo per energia elettrica, contributo per l'acquisto di personal computer e per l'allestimento della postazione di lavoro.

Quindi, le questioni sono le seguenti:

1. Corresponsione del buono pasto.
2. Corresponsione del bonus energia (per l'alimentazione dei personal computer, della connessione a internet e per una quota della climatizzazione ambientale – regolazione del microclima).
3. “Bonus informatica”: contributo per l'acquisto del pc e del dispositivo per la connessione a internet (modem/router). Costo della connessione a internet (costo medio di abbonamento), spese di manutenzione e configurazione degli apparati informatici (per i quali attualmente, per quanto risulta, l'assistenza informatica dell'Ufficio non è prevista per i problemi che sono “a monte” della connessione VPN; etc.).
4. “Bonus” per la postazione di lavoro ergonomica. Contributo per l'operatività della postazione di lavoro (sedia ergonomica, illuminazione, scrivania).

Si ritiene che tutti questi addebiti siano anacronistici, oltre che palesemente irragionevoli e, quindi, ingiusti; si ritiene che vi siano fondati sospetti di incostituzionalità di tutta la attuale disciplina nei punti sopra evidenziati.

Pertanto, si ritiene che la situazione vada totalmente risolta, senza ulteriori ritardi, ponendosi tutte queste spese a carico del Datore di lavoro/Amministrazione dell'Interno.

Si ritiene che sussista una palese e gravissima discriminazione nel complessivo trattamento economico in danno del lavoro agile/smart working, rispetto al lavoro in presenza.

Si ritiene che tutto questo sia ancora più grave, pensando alla situazione dei lavoratori fragili.

Non può sfuggire a tutti noi, che siamo di fronte ad una evidente e gravissima anomalia del “sistema”. A pensare diversamente, sembrerebbe proprio che sia una storia della serie: “sei tu che scegli di lavorare da remoto e ne paghi le conseguenze”. A regime, nelle società delle smart cities, ritengo non possa essere così. Recuperare quindi tutta questa situazione, pone il dipendente nelle effettive condizioni di lavorare.

b) **Informatizzazione della gestione dei Servizi di prevenzione e protezione.**

Attualmente, il Servizio di prevenzione è protezione, almeno al nostro Dipartimento, viene gestito manualmente. Sono disponibili sul mercato software, per la gestione delle scadenze delle visite mediche della sorveglianza sanitaria videoterminale, report delle scadute, scadenze della formazione dei Soggetti della prevenzione, etc. Quindi, essendo problema che probabilmente è comune anche agli altri Uffici, si ritiene che la gestione informatizzata del Servizio di prevenzione e protezione, con software specifici, debba essere presa in seria considerazione.

c) **Informatizzazione della rilevazione stress lavoro-correlato.**

Risolvere il problema della rilevazione stress lavoro-correlato, che é obbligatoria come da art. 28 del D. L.vo 81/2008. In particolare, commi 1 e 1-bis; questo sarebbe possibile, predisponendo appunto un software specifico, da rendere disponibili ai vari Uffici (Prefetture, Direzioni

Centrali, etc.), per procedere alla rilevazione e per rendere l'elaborazione della valutazione prevista dal Legislatore. Senza uno strumento informatico adeguato, reso disponibile al personale per la rilevazione, è sommamente difficile procedere a questo obbligatorio adempimento; già ci sono problemi di tempo; poi senza lo strumento evidenziato, la difficoltà aumenta in modo esponenziale, mentre con tale strumento, tutto sarebbe più facilitato e "agibile" in punto di obbligatorio adempimento.

d) **Valorizzazione dei Soggetti della prevenzione**

Valorizzazione dei Soggetti della prevenzione, riconoscendo giustamente incentivi, per la loro fondamentale attività, da integrarsi appunto, con una capillare diffusione anche della specializzazione in B.L.S.D.

Effettiva promozione delle attività in materia di sicurezza e tutela della salute sul lavoro, ovvero sempre nell'ambito di competenze del D. L.vo 81/2008, poiché, come noto, l'impegno dei Soggetti della prevenzione non è in alcun modo retribuito (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione; Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione; Addetti al Primo Soccorso, Addetti Anti incendio e vorrei aggiungere anche, l'effettiva incentivazione per i Soggetti che, nell'ambito del Primo Soccorso abbiano o vogliano acquisire anche l'abilitazione per B.L.S.D. - *Basic Life Support Defibrillation* - ovvero le manovre di primo soccorso con l'impiego di defibrillatore; si tratta di manovre da attuare tempestivamente in caso di arresto cardiaco improvviso; per tale attività, occorre specifica abilitazione soggetta a periodico rinnovo/aggiornamento). Tutto questo comporta adeguato addestramento e disponibilità diffusa dei defibrillatori.

Per quanto riguarda l'incentivazione dei Soggetti della Prevenzione, in particolare per i Responsabili dei Servizi di Prevenzione e Protezione, dovrebbe prevedersi:

- a. Una **specifico retribuzione**, analogamente a quanto avviene per gli "incentivi tecnici".
- b. La **possibilità di accedere alla Quarta Area Elevate Professionalità**, trattandosi di un incarico professionale assai specialistico, che necessita di titolo abilitativo tenuto costantemente in corso di validità previo l'aggiornamento come previsto dalle vigenti disposizioni.
- c. **Adeguate copertura assicurativa in convenzione** (massimale adeguato; clausola di retroattività della polizza r. c., etc.), sia per l'incarico professionale in corso, che per la copertura così detta "postuma", ovvero successiva all'incarico e fino al termine di prescrizione. In genere, le Compagnie di assicurazione offrono una polizza postuma quinquennale, che se stipulata individualmente ha costi notevolissimi, fino al 375% del costo della polizza annuale.
Quindi, è necessario ed urgente che l'Amministrazione offra una polizza assicurativa adeguata, ovvero senza oneri per il dipendente incaricato del Servizio, o con oneri ("premio" da pagare) ridottissimi (tenuto conto che il R.S.P.P. dipendente non può scaricare fiscalmente tali costi, contrariamente al libero professionista); massimale adeguato (almeno 3 o meglio 5 milioni di euro di copertura r. c.); efficacia retroattiva; etc.
- d. **Previsione di punteggi adeguati nelle procedure per sviluppo economico all'interno delle Aree** (attualmente, tale previsione non ci sta e, se fosse attuata come auspicabile, non potrà essere un punteggio irrisorio, ma dovrà essere un coefficiente significativo e capace di riconoscere questa professionalità e di offrire effettiva possibilità di sviluppo professionale ed economico).

Per questa via, il sistema legalmente obbligatorio della sicurezza e della tutela della salute sul luogo di lavoro potrebbe vedere finalmente il necessario efficientamento, con iniziative effettivamente capaci di sostenere i Soggetti che vi sono impegnati.

Anche per i Soggetti della prevenzione e **in particolare per i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione**, si ritiene che l'attuale situazione di assenza di incentivi economici, nei termini spiegati, sia del tutto anacronistica, oltre che palesemente irragionevole, discriminatoria e, quindi, ingiusta; si ritiene che vi siano fondati sospetti di incostituzionalità di tutta la attuale disciplina nei punti sopra evidenziati.

Pertanto, si ritiene che la situazione vada totalmente risolta, senza ulteriori ritardi, con incentivi, specifica retribuzione; accesso alla Quarta Area Elevate Professionalità per i R.S.P.P.; polizza in convenzione per assicurazione per responsabilità civile; punteggi adeguati nelle procedure per sviluppo economico all'interno delle Aree; inoltre provvedendo anche a retribuire le prestazioni pregresse che fino ad ora ne sono rimaste prive (precedenti incarichi, almeno entro i termini di prescrizione; spese sostenute per le polizze individuali per responsabilità civile R.S.P.P.).
