

Nel corso del tavolo sindacale dell'11/11 abbiamo fatto presente che **il protocollo sulla flessibilità è stato concepito per favorire la conciliazione casa-lavoro, e non per rendere ancora più complicata la vita ad alcune categorie di lavoratori**, nonché agli stessi operatori che sono chiamati a controlli ripetuti e ridondanti.

Nelle settimane precedenti avevamo, infatti, ricevuto delle segnalazioni sulla comunicazione unilaterale, da parte dell'amministrazione, della cancellazione dell'orario di lavoro disagiato serale, con relativa eliminazione della corrispondente indennità. Come saprete avevamo proceduto con una diffida, che ha avuto, da parte dell'amministrazione, una risposta a base di minacce e intimidazioni, che avete potuto leggere. Ora abbiamo ottenuto di potere riconsiderare questa tipologia di orari.

**Ci continueremo anche a opporre ad altre interpretazioni palesemente false dell'accordo**, come quella secondo cui il nuovo protocollo sugli orari di lavoro prevede la pausa obbligatoria dopo le 5,55 ore continuate. L'ufficio competente che sostiene, e pubblica pure, queste notizie fasulle, pare non abbia letto quanto riportato a pag. 5 del protocollo stesso: "orario giornaliero pari a 8 ore: presenza dalle 10.30 alle 15.30, durata minima 6 ore".

Al tavolo sindacale si è potuto anche chiarire che i permessi per motivi personali (18 ore, art. 48 ccnl) non richiedono obbligatoriamente l'esplicitazione di una motivazione, e tantomeno il caricamento di un allegato a titolo di prova (che pure qualche lavoratore ci aveva segnalato essere stato richiesto). Secondo la dirigente, la precisazione di una motivazione sarebbe solo a tutela del lavoratore, perché se sussiste un grave motivo, difficilmente il permesso potrà essere negato.

Ci risulta che l'ufficio competente abbia negato addirittura dei permessi per visita medica che rientrano, anche parzialmente, nella fascia oraria di flessibilità. In nessun punto del protocollo è scritta una cosa simile, pertanto invitiamo l'ufficio a non assumere decisioni non condivise con i firmatari dell'accordo.

Resta da chiarire come funzioni l'accumulo del riposo compensativo dopo la vigilanza o la partecipazione a commissioni di concorso. L'emolumento corrisposto è comprensivo di eventuali sforamenti delle 7,15 ore per quanto concerne il concorso. Se un lavoratore, dopo avere dato il suo contributo all'attività concorsuale, si trova a dover partecipare ad attività di ufficio eccedenti le 7,15, a nostro avviso non esiste alcun motivo che giustifichi il mancato riconoscimento dell'accumulo orario.

**Non sono più tollerabili atteggiamenti vessatori sui permessi, come la continua richiesta di certificati, documenti, dichiarazioni, già in possesso dell'amministrazione. Inoltre qualsiasi risposta negativa inviata a un lavoratore deve essere adeguatamente motivata e sostanziata da un corrispondente riferimento normativo. Invitiamo a segnalarci eventuali dubbi.**