



Roma 10 aprile 2020

All'On. Roberto Speranza
Ministro della Salute

All'On. Pier Paolo Sileri
Vice Ministro della Salute

All'On. Sandra Zampa
Sottosegretario di Stato alla Salute

Al Presidente Goffredo Zaccardi
Capo di Gabinetto del Ministro della Salute

Al Consigliere Luca Monteferrante
Capo Ufficio legislativo del Ministro della Salute

Al Dr. Giuseppe Ruocco
Segretario Generale del Ministero della Salute

Al Dr. Giuseppe Celotto
Direttore generale del Personale
dell'Organizzazione e del Bilancio

OGGETTO: Istituto della modalità lavorativa espletata in lavoro agile nelle pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs. 30.03.2001, n.165.

Si fa riferimento alla mail dell'Ufficio Relazioni sindacali datata 8 aprile u.s., che ad ogni buon fine si allega in copia, con la quale si è ritenuto di dare delle risposte alla nota di questa O.S. del 6 aprile 2020 in ordine alla richiesta di avviare una specifica contrattazione riferita agli istituti introdotti nell'ordinamento dal D.L. n. 18/2020, oggetto della Circolare esplicativa del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 2/2020 .

Al riguardo appare necessaria una breve e preliminare disamina.

La legge 7 agosto 2015, n. 124, concernente l'attribuzione delle deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, all'art. 14, comma 1, prevede che *"Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che*

permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera”.

Gli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, disciplinano le modalità di svolgimento del lavoro agile, anche per le pubbliche amministrazioni, “secondo le direttive emanate anche ai sensi dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124” (art. 18, comma 3).

Il Decreto legge 2 marzo 2020, n. 9, al comma 5, dell’articolo 18, prevede che “All’articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124, le parole “per la sperimentazione” sono soppresse”, facendo discendere che il regime sperimentale dell’obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa è superato, con la conseguenza che lo svolgimento del lavoro in modalità di smart working opera a regime.

Tale assunto è stato ribadito dalla direttiva n. 2/2020 del 12 marzo 2020, prevedendo, al punto 3., che “le pubbliche amministrazioni, anche al fine di temperare l’interesse alla salute pubblica con quello alla continuità dell’azione amministrativa, nell’esercizio dei poteri datoriali assicurano il **ricorso al lavoro agile come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa**”. La predetta disposizione a carattere normativo si rinviene nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 marzo 2020, in particolare all’art. 1, comma 6, con il quale si dispone che fatte salve le attività strettamente funzionali alla gestione dell’emergenza, le pubbliche amministrazioni “assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi e individuano le attività indifferibili da rendere in presenza”.

Il Governo ha inteso intervenire di nuovo sulla tematica in questione con il Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18, nello specifico con l’articolo 87 rubricato “*Misure straordinarie in materia di lavoro agile e di esenzione dal servizio e di procedure concorsuali*”, con il quale si ribadisce che il lavoro agile costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, “*fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione*”.

Pertanto, come già evidenziato nella nota di questa O.S. del 6 aprile 2020, appare incontrovertibile che nelle pubbliche amministrazioni lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile è vigente fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019, attualmente stabilita fino al 31 luglio 2020 dalla delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020.

Da ultima, è intervenuta la Circolare n. 2/2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione del 1 aprile 2020, con la quale si forniscono gli orientamenti applicativi alle Amministrazioni (quindi anche al Ministero della Salute) delle norme che interessano il lavoro pubblico, per chiarirne la portata ed assicurare una omogenea e corretta applicazione delle stesse in tutti gli uffici.

La predetta Circolare definisce l’articolo 87 del D.L. n. 18/2020, attualmente in fase di conversione in Parlamento, come una “*norma cardine e di portata generale in materia di pubblico impiego*”, in quanto sviluppa e riconduce ad una norma di rango primario le indicazioni già

contenute nella direttiva n. 2/2020 dello stesso Ministro della Pubblica Amministrazione, ponendo altresì in evidenza che le attività indifferibili possano essere svolte non necessariamente in presenza fisica sul luogo di lavoro, ma anche attraverso strumenti informatici già nella disponibilità del dipendente, qualora non siano forniti dall'amministrazione - collegati a piattaforme che le singole amministrazioni implementano - e che le stesse attività possano essere verificabili attraverso gli strumenti di valutazione delle attività svolte dai lavoratori in smart working, come possono essere quelli forniti dalla reportistica giornaliera, dalle schede o dai documenti di sintesi sugli obiettivi raggiunti dal lavoratore.

Come noto la legge 7 agosto 2015, n. 124 prevede che il lavoratore che svolge la propria attività in modalità di lavoro agile non deve essere discriminato. A tal proposito si ribadisce che anche in questo caso la Circolare n. 2/2020 del Ministro della P.A. è puntuale nel disporre che *"le Amministrazioni sono chiamate, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, a definire gli aspetti di tipo organizzativo e i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui gli eventuali riflessi sull'attribuzione del buono pasto, previo confronto sotto tale aspetto con le organizzazioni sindacali."* e nel prevedere che *"ciascuna PA assume le determinazioni di competenza in materia, previo confronto con le organizzazioni sindacali."*

In considerazione di quanto precede, non si comprende come codesta amministrazione possa ancora far riferimento ad un **atto di indirizzo del 27 dicembre 2019** definito *"per l'attuazione della sperimentazione del lavoro agile o smart working di cui all'art. 14 legge 124/2015."* senza tener conto dei rilevanti cambiamenti intervenuti nel frattempo.

Così come risulta incomprensibile il rifiuto di codesta amministrazione alla proposta di confronto/contrattazione sugli istituti introdotti da norme primarie nell'ordinamento, e su tematiche sulle quali il Ministro della Pubblica amministrazione ha impartito indicazioni precise volte ad incentivare il ricorso all'istituto del confronto con le rappresentanze sindacali del personale. Se codesta Amministrazione pensa di eluderlo, ricorrendo all'autarchica disposizione con la quale si impartiscono *motu proprio* "indicazioni operative", sbaglia.

La scrivente ribadisce la richiesta di avvio del confronto sui diritti dei lavoratori posti in smart working dall'amministrazione, considerata ex lege la modalità ordinaria di espletamento del lavoro dettata, esattamente come in queste ore sta già avvenendo in tutte le P.A., come pure sulle altre importanti norme richiamate dalla Circolare n. 2/2020: permessi ex lege n. 104/92 (art.24 del D.L. 18/2020), congedi e bonus a favore dei genitori (art.25 del D.L. 18/2020), ulteriori misure a favore di particolari categorie di dipendenti (art.26 del D.L. 18/2020) e estensione lavoro agile a soggetti con disabilità grave (art.39 del D.L. 18/2020), al fine di verificare la puntuale osservanza e rendere omogenea l'applicazione delle predette norme in tutti gli Uffici di codesta amministrazione, anche alla luce della recente importante formalizzazione del Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19 sottoscritto dal Ministro della Pubblica Amministrazione e i segretari generali di CGIL, CISL e UIL in data 3 aprile 2020, che impone l'apertura di una approfondita discussione sui 12 punti contenuti nell'intesa.

Infine, preme evidenziare anche in questa sede l'ennesima beffa perpetrata ai danni dei lavoratori delle aree funzionali del Ministero della Salute, resa nota con la pubblicazione nella G.U.R.I. n. 94/2020 del D.L. 8 aprile 2020, n. 23. Difatti, all'articolo 31 della predetta norma viene disposto il *"Potenziamento dell'Agenzia delle Dogane e dei monopoli"* con un incremento del relativo fondo delle risorse decentrate di 8 milioni di euro, *"in considerazione dei rilevanti*

impegni derivanti dall'incremento delle attività di controllo presso i porti, gli aeroporti e le dogane interne in relazione all'emergenza Covid 19".

Buon per quei lavoratori, siamo felici per loro, ma è davvero mortificante essere costretti nuovamente a verificare che le attività di controllo svolte dai lavoratori del Ministero della Salute presso i porti, gli aeroporti e le dogane interne continuino ad essere così pervicacemente sottostimate da codesta amministrazione, mentre gli stessi effettuati dai lavoratori di altre amministrazioni, che pure operano fianco a fianco ai nostri, diano luogo ad incrementi del Fondo economico che continuano ad essere negati ai dipendenti del Ministero della Salute, malgrado la reiterata promesse di rifinanziamento dell'esiguo fondo unico di amministrazione delle aree funzionali, condivisa anche dal Ministro Speranza nella riunione del 25 novembre scorso, continui ad essere disattesa, esattamente tanto quanto sta scendendo ai minimi livelli la credibilità di codesta amministrazione.

Questi i temi che affronteremo nella riunione in video conferenza programmata per il prossimo 14 aprile, alla quale saremo come sempre presenti non per *"mantenere costantemente attiva la comunicazione"* con codesta amministrazione, ma per rivendicare il rispetto dei diritti e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Ministero della Salute .

Cordiali saluti

Il Segretario nazionale FP CGIL

Florindo Oliverio

