



Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare

Protocollo di intesa per la regolamentazione dello Smart Working

Il giorno 27 luglio 2020, presso il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare, a seguito di convocazione disposta dal Direttore della Direzione Generale delle politiche per l'innovazione, il personale e la partecipazione, Dott.ssa Maria Carmela Giarratano, si sono incontrate, in video conferenza:

La Delegazione di parte pubblica presieduta dalla Dott.ssa Maria Carmela Giarratano

e

la Delegazione di parte sindacale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, titolate ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del CCNL del 12 febbraio 2018, per la sottoscrizione di un protocollo di intesa sulle linee guida per la regolamentazione delle misure per la "Fase 2" nella sede del Ministero

Le Parti come sopra rappresentate:

VISTA la legge 22 maggio 2017, n. 81, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 135 del 13 giugno 2017, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", ed in particolare gli articoli da 18 a 23;

VISTO il CCNL Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, sottoscritto il 12 febbraio 2018;

VISTA la Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 1 del 25 febbraio 2020;

VISTA la Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 1 del 4 marzo 2020;

CONSIDERATO che con le Direttive n. 34/MATTM del 6 marzo 2020 e n. 48/MATTM del 9 marzo 2020, in conformità con i provvedimenti emanati per l'emergenza da Covid 19 e con i richiamati atti del Ministro della Pubblica Amministrazione, sono state fornite indicazioni ai dipendenti del Ministero con particolare riferimento al lavoro agile;

VISTO il DPCM in data 11 marzo 2020 che all'articolo 1, punto 6, prevede che "le pubbliche amministrazioni assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente...";

VISTO il Decreto legge del 17 marzo 2020, n. 18, recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid-19", convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020 n. 27;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 87, comma 1, del D.L. n. 18/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge il 24 aprile 2020, n. 27, fino al 31 luglio 2020, data di cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, ovvero fino ad una data antecedente stabilita con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, il lavoro agile è la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

CONSIDERATO, altresì, che il predetto art. 87, comma 1, dispone che le amministrazioni limitano la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indispensabili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza, e prescindono dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81;

VISTA la Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2020 del 1° aprile 2020, avente ad oggetto "Misure recate dal decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, recante *"Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19"*. Circolare esplicativa.";

VISTA la Direttiva prot. n. 24500 del 6 aprile 2020 emanata dalla Direzione Generale IPP che in conformità con la sopracitata circolare 2/2020, ha disposto per il personale in presenza presso la sede di lavoro espressa individuazione con apposito ordine di servizio, emanato da ciascun capo dipartimento e direttore generale e, per gli uffici di diretta collaborazione del Sig. Ministro, dal Capo di Gabinetto;

CONSIDERATO che la citata Direttiva prot. n. 24500 del 6 aprile 2020 ha precisato che le attività indispensabili non necessariamente devono svolgersi nella sede di lavoro ma possono essere anche svolte in modalità agile da personale non individuato nel contingente minimo in presenza;

CONSIDERATO, altresì, che la predetta Direttiva n. 24500 del 6 aprile 2020, sempre in applicazione della richiamata Circolare 2/2020, ha previsto la possibilità del ricorso all'istituto dell'esenzione, di cui al comma 3 dell'art. 87 del dl 18/2020, con un provvedimento motivato e conseguente ad una valutazione delle esigenze di servizio, e che, pertanto, l'amministrazione ha individuato con specifici ordini di servizio il personale da esentare ai sensi del richiamato articolo;

CONSIDERATO, inoltre, che in applicazione della sopracitata Circolare del Ministro della Funzione Pubblica n. 2/2020 del 1° aprile 2020 "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."

CONSIDERATO, altresì, che la richiamata Circolare n. 2/2020 precisa che "il personale *in smart working* non ha un automatico diritto al buono pasto e che ciascuna PA assume le determinazioni di competenza in materia, previo confronto con le organizzazioni sindacali"

CONSIDERATO che l'articolo 20 della legge 81/2017 prevede che il lavoratore in modalità agile "ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.";

VISTA la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 3/2020 del 4 maggio 2020, recante "Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni" che detta disposizioni con particolare riferimento alla "fase 2" dell'emergenza da Covid 19;

VISTO l'art. 263, del D.L. 19 maggio 2020 n. 34 convertito in Legge n. 77 del 17 luglio 2020, con il quale si dispone che [... *Al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, fino al 31 dicembre 2020, adeguano le misure di cui all'articolo 87, comma 1, lettera a), del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla*

legge 24 aprile 2020, n.27, alle esigenze della progressiva riapertura di tutti gli uffici pubblici ...], organizzando il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale;

VISTE le Linee Guida per la regolamentazione delle misure per la “fase 2” nella sede del Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare prot. n. 38515 del 26 maggio 2020, condivise con le OO.SS. nel Protocollo di Intesa sottoscritto il 20 maggio 2020;

VISTO il Protocollo quadro per la “*prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19*”, validato dal Comitato tecnico-scientifico, organismo a supporto del Capo Dipartimento della Protezione civile per l'emergenza Covid-19, e sottoscritto il 24 luglio c.m. con le OO.SS., a cui le singole amministrazioni dovranno adeguarsi, ferme restando le specifiche disposizioni adottate nel rispetto della propria autonomia;

VISTA la Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 3/2020 del 24 luglio 2020 avente ad oggetto “*indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni*”;

CONSIDERATO, pertanto, che, in conformità a quanto previsto dal richiamato art. 263, del D.L. 19 maggio 2020 n. 34 convertito in Legge n. 77 del 17 luglio 2020, nonché dalla citata Circolare 3/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, si rende necessario rivedere le modalità organizzative e gestionali connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, con particolare riferimento alla attuale fase emergenziale;

TENUTO CONTO di quanto emerso nel serrato confronto tra Amministrazione e Organizzazioni Sindacali nel corso degli incontri che si sono succeduti sull'argomento;

CONVENGONO QUANTO SEGUE:

1 Il dipendente che svolge la propria attività lavorativa in *smart working* nella attuale fase emergenziale, che prevede il lavoro agile come modalità ordinaria, è tenuto ad una fascia di contattabilità coincidente con l'orario di lavoro. Pertanto, al lavoratore è riconosciuto il diritto alla disconnessione al termine dell'orario di lavoro e nelle pause previste sulla base dell'orario di lavoro. Nell'individuazione degli orari dovrà essere garantito il rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale al fine di salvaguardare il lavoratore sotto il profilo della salute e sicurezza. Al fine di ridurre al minimo la presenza presso la sede di lavoro il personale in *smart working* che avesse necessità, saltuariamente, di recarsi presso il proprio ufficio potrà comunque completare l'orario giornaliero da remoto.

2 Il personale che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile ha diritto alla fruizione degli istituti previsti dalle vigenti disposizioni contrattuali relativamente ad assenze e permessi (ad es: permessi personali o per visite mediche, congedi parentali, permesse Legge 104ecc..). Ha diritto inoltre a partecipare alle assemblee in orario di lavoro secondo quanto previsto dal vigente CCNL. Per garantire tale diritto, nonché quello all'informazione su materie sindacali, l'amministrazione mette a disposizione delle RSU e delle OOSS strumenti informatici quali piattaforme per videoconferenze e posta elettronica.

3 Il lavoratore in *smart working* provvede alla rendicontazione settimanale, al proprio dirigente, sulla scheda appositamente predisposta delle attività.

4 Con riferimento all'orario di svolgimento della prestazione lavorativa, i lavoratori in *smart working* sono tenuti alla rilevazione della presenza, mediante la marcatura sul sistema Urbi che

consentirà di rilevare l'inizio e la conclusione dell'attività lavorativa giornaliera da remoto anche al personale dipendente non munito di licenza Citrix; l'attestazione della presenza è necessaria ai fini dell'erogazione dei buoni pasto a decorrere dalla sottoscrizione del presente accordo, fatto salvo l'orientamento in materia del Dipartimento della Funzione Pubblica.

5 Per il periodo compreso dal 12 marzo alla data di sottoscrizione del presente accordo, ai fini dell'erogazione dei buoni pasto, il personale dipendente dovrà provvedere a trasmettere, mediante mail, al proprio di dirigente di riferimento, o direttore generale, o capo di dipartimento, l'autocertificazione, resa ai sensi del dpr 445/2000, che per le giornate lavorative svolte in *smart working* ha osservato il profilo ordinario di articolazione dell'orario di lavoro. I dipartimenti e le direzioni generali faranno pervenire alla direzione IPP una comunicazione attestante l'avvenuta acquisizione delle autocertificazioni, che non dovranno pertanto essere singolarmente inviate alla predetta direzione.

6 Il lavoratore agile utilizza ove possibile la strumentazione tecnologica fornita dall'Amministrazione, o la strumentazione propria. Nel caso in cui la dotazione sia fornita dall'Amministrazione, questa ne garantisce la funzionalità e la sicurezza, e il lavoratore la diligenza nella custodia e nell'uso. Il lavoratore è tenuto all'utilizzo riservato dei sistemi informativi e dei dati messi a disposizione dall'Amministrazione (e-mail istituzionali, DocuMit, ecc.).

7 In linea generale, date le caratteristiche del lavoro in *smart working*, il lavoratore non può svolgere lavoro straordinario.

8 I lavoratori in *smart working* hanno diritto a tutti gli effetti alla retribuzione della performance organizzativa ed individuale, con le modalità che saranno stabilite in sede di contrattazione integrativa. Il periodo di lavoro in *smart working* è inoltre utile a tutti gli effetti per la definizione delle graduatorie per le progressioni economiche orizzontali o per le eventuali progressioni verticali.

9 Al lavoratore in *smart working* spettano le indennità per particolari posizioni di lavoro solo ove ricorrano le condizioni per cui sono riconosciute.

10 Resta invariata l'applicazione dell'istituto della reperibilità, per come già definita dalla contrattazione integrativa e di sede, oltre il normale orario di lavoro e nel limite delle giornate previste dal vigente CCNL, laddove, pertanto, la fascia oraria di intervento si sovrapponga al periodo di disconnessione.

11 Le parti concordano, con particolare riferimento alla "fase 2" dell'emergenza, di valutare progetti per l'espletamento del telelavoro che dovranno essere regolamentati sulla base delle richieste che saranno inviate e saranno oggetto di specifico accordo con le Direzioni generali interessate.

12 In ragione dell'evolversi delle modalità organizzative del lavoro, sempre con specifico riferimento alla "fase 2" dell'emergenza, le Parti concordano una regolazione di organizzazione dell'attività in *smart working* con l'obiettivo di consentire ai lavoratori la prosecuzione della prestazione in modalità agile, così come precedentemente disposto dalla Direttiva 1/2020 del Ministro della Pubblica amministrazione, nonché dalle Direttive n. 34/MATTM del 6 marzo 2020 e n. 48/MATTM del 9 marzo 2020, ferma restando la possibilità di fruire di *smart working* in modalità semplificata, secondo i criteri di priorità di seguito indicati:

- portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio, per i quali è stato già coinvolto il medico competente;

- lavoratori con esigenze di assistenza nei confronti di familiari, accertate ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- lavoratori in condizioni di disabilità psico-fisica, accertate ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- lavoratori sui quali grava la cura dei figli, con particolare riferimento a figli minori di 14 anni, tenendo conto del numero e dell'età degli stessi.
- lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa, con riferimento alla maggiore distanza dal luogo di lavoro;
- lavoratori con età superiore a 63 anni;
- lavoratrici in stato di gravidanza.

13 A decorrere dal 1° settembre 2020, con appositi ordini di servizio, adottati dai Capi di Dipartimento, dalle Direzioni Generali e dal Capo di Gabinetto per gli uffici di diretta collaborazione, verranno definite modalità di organizzazione delle attività svolte dal personale, attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, da attuarsi a decorrere dal 15 settembre p.v., ai sensi di quanto previsto dal citato art. 263 del D.L. 19 maggio 2020 n. 34 convertito in Legge n. 77 del 17 luglio 2020, nonché dalla citata Circolare 3/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, fermi restando gli istituti contrattuali sopracitati.

14 In ragione dell'evolversi delle modalità organizzative del lavoro, e delle continue integrazioni ed aggiornamenti delle disposizioni governative, sempre con specifico riferimento alla fase 2" dell'emergenza, le Parti concordano nella necessità di sottoscrivere un successivo regolamento che sarà sottoposto al Comitato unico di Garanzia e all'Organismo Paritetico per l'innovazione, ai fini dell'organizzazione dell'attività in *smart working* con l'obiettivo di consentire ai lavoratori la prosecuzione della prestazione in modalità agile, anche al fine di disciplinare il graduale rientro in sede del personale dipendente, in accordo con ogni Dipartimento, Direzione Generale e Uffici di diretta collaborazione, anche tenuto conto delle licenze Citrix disponibili. Il predetto regolamento avrà tra l'altro l'obiettivo di consentire l'espletamento dell'attività lavorativa in *smart working* per 2/3 giornate settimanali, nonché di prevedere, una turnazione del personale nelle assegnazioni rispetto alle attuali 240 licenze Citrix, con particolare riguardo alle categorie di "lavoratori protetti" di cui al punto 12.

15 Con la stessa finalità dovranno essere raggiunti appositi accordi di rientro con le società in house e con i soggetti esterni che svolgono la propria attività presso la sede ministeriale sulla base di specifiche convenzioni con le direzioni generali, al fine di assicurare il rispetto delle linee guida per la fase II e tenuto conto delle modalità di turnazione che saranno definite per il personale in presenza in sede. Ogni accordo dovrà essere notificato ai capi dipartimento, alla DG IPP e al RSPP.

PARTE PUBBLICA

Dott.ssa Maria Carmela Giarratano

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL/fp

CISL/fp

UIL/pa

CONFSAL/UNSA

CONFINTESA

FLP

R.S.U.

Fayaree
Valentin



Anna Andress

DBS

Bel Shur

Pahe
