



Roma 17 settembre 2020

Ieri è stata firmata la seconda integrazione al Protocollo di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro. E' stato necessario adeguare il protocollo alle nuove norme sullo smartworking nel pubblico impiego e alle diverse disposizioni in materia di lavoro e sicurezza entrate in vigore.

Fino al 31 dicembre 2020 la prestazione lavorativa per tutto il personale sarà svolta per il 50% in smartworking e per il 50% in presenza calcolata su base mese, con la possibilità di compensazione. E', infatti, prevista la possibilità per i dipendenti che vogliono svolgere in presenza una percentuale maggiore di giornate lavorative di farne richiesta al direttore. A compensazione di queste maggiori giornate di presenza prestate, il direttore, compatibilmente con le esigenze dell'ufficio, potrà autorizzare un numero maggiore di giornate di smartworking ai dipendenti che ne facciano richiesta per motivi personali e familiari.

La percentuale massima di personale che potrà essere presente in ufficio giornalmente è calcolata al 50% della dotazione complessiva dell'ufficio tolti i lavoratori "fragili". Al numero di presenze massime così calcolate si potranno aggiungere il RUT/Vicario e i dipendenti assegnati logisticamente all'ufficio (reti, delocalizzati ecc.)

E' assicurata la tutela fino a fine dello stato di emergenza (ad oggi 15 ottobre) per i dipendenti "fragili" così come previsto dalle normative in vigore, con il diritto a rimanere in smartworking al 100%. Volontariamente gli stessi possono tuttavia rientrare in presenza facendo richiesta al medico competente per l'autorizzazione.

Sempre fino a fine emergenza hanno diritto a rimanere in smartworking al 100% anche i dipendenti destinatari della l. 104 art. 3 comma 3 oppure che assistono familiari appartenenti al proprio nucleo familiare (conviventi) con l.104 art. 3 comma 3 oppure immunodepressi. Anche questi dipendenti possono rientrare nelle turnazioni in presenza su base volontaria.

Abbiamo mantenuto una tutela anche per i genitori con figli fino a 14 anni che potranno avere lo smartworking garantito per il periodo di eventuale chiusura della scuola o della singola classe. La stessa tutela è garantita per tutti coloro che si trovassero ad avere un convivente posto in quarantena, dalle autorità sanitarie, e per tutto il periodo della stessa.

La contrattazione territoriale, prevista in vari punti del protocollo, dovrà stabilire i criteri della rotazione equamente distribuita, e pertanto l'applicazione delle nuove regole partirà non appena firmati i protocolli territoriali.

La contrattazione dovrà rivedere le fasce per l'accesso all'ufficio di coloro che nella giornata di lavoro agile abbiano necessità di rientrare in ufficio per proprie esigenze lavorative.

La contrattazione territoriale dovrà anche stabilire le modalità di apertura degli sportelli. E' prevista l'apertura giornaliera di 1 sportello PRA con un massimo di 5 appuntamenti per 5 giorni alla settimana, ma la contrattazione territoriale potrà definire modalità diverse, tenuto conto delle criticità dei diversi territori, o un numero maggiore di sportelli laddove possibile.

Per quanto riguarda i buoni pasto l'amministrazione ha ribadito la propria posizione e, pur mostrando una apertura, ha ricordato che la materia non è oggetto di contrattazione così come previsto dalle circolari ministeriali .

Tuttavia ha invitato le OO.SS a presentare le proprie proposte impegnandosi a dare una risposta definitiva concordata con i Vertici dell'ente entro la fine del mese.

Le scriventi OO.SS. hanno rinnovato le loro richieste in ordine ad una applicazione di tutti gli istituti contrattuali, compreso il buono pasto, al lavoro agile considerato che lo stesso per il periodo emergenziale ha costituito modalità ordinaria di lavoro esclusiva .Hanno richiesto comunque di estenderne l'erogazione , tenendo conto delle previsioni delle giornate di SW indicate dai protocolli nazionali sottoscritti nell'ente, almeno fino al 31 dicembre 2020 data che la legge prevede come termine dello smart working come modalità ordinaria di lavoro.

In ordine alle proposte dell'amministrazione abbiamo fatto presente che l'erogazione dei buoni pasto dovrebbe almeno essere retroattivata alla data in cui gli uffici hanno ripristinato l'attività in presenza (metà maggio) .Inoltre, per quanto riguarda la proposta di erogazione di una indennità forfettaria per i 2 mesi precedenti , abbiamo chiesto che venga prevista una cifra tale da reintegrare almeno la parte del buono pasto che costituiva l'aumento successivo al taglio del salario accessorio del 2010.

Successivamente ci si potrà confrontare sulle condizioni e modalità della verifica delle ore di lavoro prestate seppure in SW per il riconoscimento del buono pasto così come contrattato in altre amministrazioni.

Dal primo gennaio 2021 quando le amministrazioni dovranno per legge approntare il Piano di lavoro agile ci si potrà confrontare su una più compiuta disciplina dello smartworking che riguardi tutti gli aspetti legati a questa tipologia di lavoro comprese le condizioni per il pagamento del buono pasto.

Le Federazioni CGIL CISL e UIL stanno predisponendo una piattaforma di proposte che porteremo avanti in tutte le amministrazioni volta a tutelare e garantire i diritti dei lavoratori anche in questa fase che vedrà prevalere una nuova modalità di lavoro agile.

Essa potrà costituire una reale innovazione e un vero avanzamento nella pubblica amministrazione solamente se adeguatamente regolamentata .

Con le nostre proposte in Aci siamo riusciti a raggiungere una intesa che in termini di tutela dei lavoratori è forse una delle più avanzate in un momento nel quale altre amministrazioni che sembravano più illuminate stanno procedendo con atti unilaterali adottati senza il minimo confronto con le OO. SS. andando a rivedere, già dal 15 settembre u.s. istituti che sembravano consolidati.

FP CGIL ACI
D. Figliuolo

FP CISL ACI
M. Semprini

UILPA ACI ACP
Paola Piccirilli