



Roma, 19 ottobre 2020

Alle Segreterie Territoriali FP CGIL con preghiera di inoltrare alle delegate e ai delegati FP CGIL Giustizia

### **Lavoro agile: avvertenze per l'uso**

Care compagne e cari compagni,

Poiché continuano a pervenire segnalazioni circa le modalità di applicazione dell'accordo sul lavoro agile in fase Covid sottoscritto lo scorso 14 ottobre riteniamo sia utile fornire alcune indicazioni e chiarimenti:

#### **Decorrenza della data di entrata in vigore e termine per la manifestazione di interesse da parte dei lavoratori:**

Ci pare del tutto evidente che l'avvio delle procedure non può che avvenire dal momento in cui l'accordo viene notificato agli Uffici e pertanto il termine indicato di cinque giorni per acquisire le manifestazioni di interesse dei lavoratori non può che partire da quella data. Inoltre occorre aggiungere che il termine non è da considerarsi perentorio in quanto l'accordo è riferito all'emergenza ed il numero dei dipendenti da porre in lavoro agile è suscettibile di variazione in base sulla base dell'andamento dell'epidemia e delle specifiche condizioni di tutela che si debbano rendere necessarie per il singolo lavoratore (ad esempio la chiusura delle scuole, per gli effetti pandemici, per i genitori di figli under 14). Per agevolare in ogni caso noi vi allegiamo un fac simile di richiesta di manifestazione di interesse da parte dei lavoratori, che comunque non è altro che una semplice richiesta fatta al Dirigente nella quale far presente eventuali condizioni di tutela così come declinate dall'accordo.

#### **Le novità normative.**

Proprio nell'immanenza della sottoscrizione sono intervenute alcune importanti novità normative che hanno costretto a modifiche, peraltro del tutto parziali, ancorché significative, nell'impianto dell'accordo. In primis quanto previsto dal DPCM del 13 ottobre scorso che interviene sulla percentuale del 50%, che adesso diventa la soglia minima. Questo significa che, teoricamente, tutto il personale addetto ad attività smartabili può accedere a rotazione al lavoro agile. E il principio di rotazione è contenuto nell'accordo.

L'ulteriore novità è rappresentata dalla legge 126/2020, di conversione del cosiddetto DL Agosto, che amplia ed estende le tutele dovute ai lavoratori definiti fragili ad altre categorie di lavoratori ed interviene con specifiche norme di protezione anche per i lavoratori fragili che operano su attività definite non smartabili. La legge, a differenza di quanto ci è stato comunicato nella riunione in cui abbiamo sottoscritto l'accordo, è entrata in vigore il 14 ottobre scorso e pertanto è perfettamente esigibile. L'art. 21, comma 1bis, prevede una specifica tutela per i lavoratori genitori di figli under 14, che possono fruire di lavoro agile per tutto o in parte il periodo di quarantena disposto dal Servizio di prevenzione della ASL in caso di fenomeno di contagio all'interno del plesso scolastico. In alternativa, ovvero solo nel caso in cui non sia possibile svolgere il lavoro agile, e fino al 31 dicembre prossimo, il lavoratore può astenersi dal lavoro e avere una retribuzione ridotta del 50%, con



copertura di contributi figurativi, per tutto il periodo di quarantena. Invece l'art. 26bis, interviene sul trattamento economico di malattia del lavoratore in condizioni di fragilità, o detentore di benefici ex legge 104 in condizioni di gravità, o necessitante di terapie salvavita equiparando i periodi di assenza a ricovero ospedaliero. Gli stessi lavoratori, che operano in attività non smartabili, hanno diritto fino al 31 dicembre prossimo a fruire del lavoro agile svolgendo mansioni equivalenti del proprio profilo ove sono presenti attività remotizzabili. Infine dobbiamo precisare che anche i lavoratori che operano su linee di attività non smartabili possono fare richiesta di accesso al lavoro agile, sia in conseguenza di eventuali condizioni che necessitano tutela così come sopra specificato che ricorrendo al principio di rotazione tra i lavoratori, ove questo fosse possibile.

### **Diritto alla disconnessione.**

Questo importante diritto si coniuga con le modalità di svolgimento dell'attività in lavoro agile e riguarda la tutela della qualità della vita dei lavoratori. Va precisato che la fascia di contattabilità da garantire al dirigente non necessariamente coincide con gli orari di effettiva prestazione lavorativa, che rientrano tra le condizioni di autonomia che l'accordo garantisce ai lavoratori. Questo tipo di prestazione serve a conciliare i tempi di vita e di lavoro e pertanto il lavoratore può organizzare la propria giornata lavorativa autonomamente purché garantisca il montante lavorativo previsto dal piano lavorativo. L'accordo prevede la possibilità di vedersi riconosciuti prolungamenti d'orario purché espressamente e formalmente autorizzati dal Dirigente. La medesima procedura riguarda anche l'eventuale necessità di permessi brevi nelle attività i cui orari non possano essere flessibilizzati.

### **Relazioni sindacali.**

Infine alcune indicazioni sulle relazioni sindacali: l'accordo contiene e richiama il CCNL Funzioni Centrali e gli istituti della informazione preventiva, del confronto sull'organizzazione del lavoro agile e della contrattazione in materia di sicurezza. Questo serve a verificare l'operato dei dirigenti e dei capi degli uffici in riferimento alla corretta identificazione delle attività smartabili, alcune delle quali non implicano la necessità di utilizzo di particolari strumentazioni tecnologiche, il rispetto della quota minima del 50% del personale impiegabile in lavoro agile, la verifica della puntuale applicazione delle normative di tutela previste, la valutazione di ulteriori condizioni specifiche di tutela che dovessero intervenire in relazione al contesto organizzativo e territoriale in cui operano gli uffici, le verifiche periodiche sull'applicazione dell'accordo e, infine, l'assistenza individuale ai nostri iscritti ed ai lavoratori nelle fasi di organizzazione delle attività in modalità agile. Come si può notare sono compiti assai importanti anche in relazione alla delicatezza del periodo che stiamo vivendo e pertanto invitiamo tutte le nostre delegate ed i nostri delegati alla massima vigilanza per garantire la più ampia partecipazione dei lavoratori ai progetti di lavoro agile. Resta intatta la nostra disponibilità ad ulteriori chiarimenti, qualora necessari.

Cari saluti

Felicia Russo  
Coordinamento Nazionale FP CGIL Giustizia

Claudio Meloni  
FP CGIL Nazionale