



Oggi l'Amministrazione ha emanato la direttiva n.14 che recepisce la nuova normativa dettata in materia di smartworking nella PA dal DPCM del 3 novembre 2020.

Le scriventi OO.SS sono state convocate per lunedì 9 novembre alle ore 14 per una riunione avente ad oggetto “ modifica/ integrazione protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid- 19 negli ambienti di lavoro”.

Considerato l'urgenza dell'applicazione della nuova normativa in tutti gli uffici, soprattutto di quelli nelle zone a maggior rischio, si rende necessario avviare anche a livello territoriale con urgenza la contrattazione locale tra le organizzazioni sindacali territoriali, RSU e dirigenza locale in merito ai criteri con i quali dare attuazione nei singoli uffici alla nuova normativa e la verifica della compatibilità dei protocolli già firmati alle nuove disposizioni in materia di smartworking in particolare di quelli stipulati in attuazione del Protocollo nazionale del 16 settembre che stabiliva condizioni che risultano ormai superate dalla normativa e dalle direttive interne .

Ricordiamo che il DPCM prevede regole diverse a seconda della qualificazione della regione come zona rossa arancione e gialla.

Nelle zone rosse la presenza del personale deve essere limitata a quella necessaria allo svolgimento **esclusivamente** delle attività indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza, anche in ragione della gestione dell'emergenza; il personale non in presenza presta la propria attività lavorativa in modalità agile.

Nelle altre zone in ogni caso dovranno essere assicurate le percentuali **più elevate possibili** di lavoro agile, compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato garantendo **almeno il 50%** di lavoro in smartworking.

Ricordiamo inoltre che il D.M della Funzione pubblica del 19 ottobre 2020 per l'accesso allo smart working individua come criteri di priorità le seguenti condizioni:

- condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi;
- presenza nel medesimo nucleo di figli minori di quattordici anni;
- distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.

Pertanto tali criteri dovranno essere tenuti in considerazione nella applicazione dello smartworking e organizzazione delle rotazioni oltre alle disposizioni normative in materia di tutela dei lavoratori “fragili” e dei lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità con legge n. 104 art.3 comma 3 .

Ricordiamo , infine che, la legge 13 ottobre 2020, n. 126 e successive integrazioni e modificazioni, stabilisce il diritto di essere collocati in smart working per i genitori con figli in età scolare fino a 16 anni **in caso di chiusura di scuole e/o di quarantena**; se si è assegnati ad una mansione non idonea allo smart working è previsto il diritto all'aspettativa retribuita al 50% se si hanno figli fino all'età di 14 anni e senza retribuzione per i figli di età compresa tra i 14 e 16 anni.

Appare chiaro che nella situazione emergenziale in cui purtroppo ci troviamo occorre dare massima applicazione in tutti i nostri uffici alle chiare disposizioni governative, cercando di massimizzare la percentuale di SW e/o ridurre al minimo la presenza in ufficio, tenuto anche conto dei vari divieti allo spostamento e della difficoltà nella mobilità dovuta alla riduzione della portata del trasporto pubblico, sia per i dipendenti sia per l'utenza.

L'applicazione delle misure è necessaria alla tutela della salute di tutti che deve essere la priorità in questo momento.

Rimaniamo a disposizione per ogni eventuale altro chiarimento e/o supporto.

FP CGIL ACI

FP CISL ACI

UILPA ACI ACP

D. Figliuolo

M. Semprini

P. Piccirilli