



FEDERAZIONE
LAVORATORI PUBBLICI
E FUNZIONI PUBBLICHE

Segreteria Regionale Umbria
email: agenzie-mef.umbria@flp.it
sito internet: www.flpagemef.it
tel. +39 347 9570053

Perugia, 21 ottobre 2020

NOTIZIARIO N. 2

FLP ECOFIN-AGENZIE FISCALI UMBRIA SOTTOSCRIVE

LE LINEE GUIDA REGIONALI PER L'APPLICAZIONE NELLA REGIONE UMBRIA DEL DISCIPLINARE PER LA REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE (EMERGENZA SANITARIA DA COVID-19) - PERIODO DL 15 SETTEMBRE AL 31 DICEMBRE 2020

Accolte le nostre proposte all'insegna della gestione flessibile del lavoro agile nell'ottica del reciproco affidamento datore di lavoro/dipendenti, della correttezza e del buon andamento dell'amministrazione e della sicurezza e tutela sanitaria dei lavoratori.

Avvio della contrattazione nelle singole sedi di lavoro in un panorama già mutato alla luce dell'aumento dei contagi anche nella nostra regione.

Con l'incontro al tavolo regionale dello scorso 13 ottobre sono state sottoscritte anche dalla FLP le linee guida, per attuare nella Regione Umbria il disciplinare nazionale per la regolamentazione del lavoro agile nella fase di emergenza sanitaria, causata dal corona virus, nel periodo dal 15 settembre al 31 dicembre 2020.

Queste linee guida saranno il punto di riferimento per la definizione degli accordi in sede locale presso i diversi luoghi di lavoro della Regione (Direzione regionale e Direzioni Provinciali).

La FLP in sede di contrattazione ha presentato una propria proposta, condivisa con la CGIL, che è caratterizzata da un principio fondamentale, quello di una **gestione flessibile del lavoro agile**, senza l'introduzione di aspetti formalistici e burocratici che avrebbero solo "appesantito" questa modalità di prestazione lavorativa.

L'**accoglimento di molte delle nostre proposte** ha condotto al risultato di linee guida, secondo cui **molto degli aspetti connessi alla gestione del lavoro agile, vengono concordati dal lavoratore con il proprio responsabile di struttura**, così da rendere la modalità con cui è prestata l'attività del singolo più aderente alle specificità in cui opera, tenendo conto delle esigenze personali/familiari e dei tempi di vita che debbono trovare conciliazione con quelli del lavoro, specie in questa fase straordinaria che viviamo.

Così per esempio, è stata accolta la richiesta di ricondurre tra le **particolari e motivate esigenze di carattere personale o familiare** (che il datore deve valutare per consentire al lavoratore di effettuare la prestazione in smart working senza rientri in ufficio), **anche situazioni di fatto** che possono comportare possibili rischi di contagio per i dipendenti, **quali i casi di pendolarismo con uso di mezzi pubblici**.

Ed ancora è stata accolta **la specificazione riguardo la comunicazione ai fini INAIL in caso di interruzione della prestazione lavorativa in modalità agile, per allontanamento dal luogo in cui è prestata**. Su tale aspetto, è stato quindi chiarito e definito che **nel caso in cui** tra il lavoratore e il proprio responsabile della struttura **vengano stabilite fasce lavorative, tale comunicazione debba**



Sede Legale: Via Piave, 61 – 00187 Roma
Sede Operativa: Via Aniene, 14 – 00198 Roma



essere effettuata solo se l'allontanamento avvenga durante l'arco temporale definito da tale fascia e non nell'arco temporale più ampio (7:30 – 20:00), che è quello in cui il lavoratore “agile” distribuisce quotidianamente in modo flessibile l'orario ordinario di lavoro costituito dalle 36 ore settimanali.

All'interno poi delle fasce lavorative possono essere stabilite le **fasce di contattabilità**, determinate anche solo nelle ore pomeridiane o antimeridiane, al massimo di 3 ore e 30 minuti giornalieri. Per cui all'eventuale invio di e-mail o messaggi o contatto telefonico da parte del proprio responsabile fuori da tale fascia, non vi è l'obbligo per il lavoratore di risposta immediata, potendo rispondere alla ripresa dell'attività lavorativa nella successiva fascia lavorativa e di contattabilità.

Per il dettaglio rimandiamo alla **lettura dell'accordo** che alleghiamo al notiziario.

Alleghiamo anche il verbale degli incontri invitando a leggerlo **perché significativo delle altre questioni connesse, che solo la FLP ha posto all'attenzione** della Parte Pubblica quali:

- **l'applicabilità di alcuni aspetti della regolamentazione del lavoro agile “emergenziale”** (es. i rientri in ufficio e l'autorizzazione al completamento dell'orario in parte in presenza e in parte in modalità agile) **anche a chi svolge la propria prestazione in telelavoro**; seppure consapevoli che smart working e telelavoro siano due istituti diversi, riteniamo che alla luce del disciplinare nazionale (articoli 9 “inclusione” e articolo 6 punto 5 “valutazione situazioni personali e familiari” ovvero la promozione proprio azioni positive per la conciliazione vita/lavoro specie nell'attuale fase emergenziale) sia una scelta necessaria, dato che, in caso contrario, i “telelavoristi” si troverebbero in condizioni più gravose, nel momento in cui sono assegnatari di tale modalità lavorativa proprio per le particolari situazioni familiari e personali di cui ai relativi bandi;

- **la richiesta alla Direzione Regionale di impegnarsi alla puntuale rilevazione delle esigenze da parte del personale e alla conseguente distribuzione delle risorse tecnologiche, idonee alla prestazione lavorativa in modalità agile.** Ciò anche sollecitando alle competenti direzioni centrali l'approvvigionamento necessario e la successiva fornitura di ulteriori attrezzature, evitando di continuare ad utilizzare le risorse personali del lavoratore, per realizzare il lavoro in remoto che resta obbligo per l'amministrazione per contrastare la diffusione del contagio. Abbiamo chiesto ciò, ancor prima che anche nella nostra regione venisse dato l'avvio alla didattica a distanza per il 50% degli studenti delle secondarie, proprio perché riteniamo che non sia accettabile continuare a richiedere al lavoratore di mettere a disposizione proprie attrezzature, quali i PC ma anche le linee dati e telefoniche, che debbono essere prioritariamente destinate alle esigenze personali e familiari, tra cui le attività scolastiche e di studio, di istruzione ed apprendimento dei figli.

Quello che ci soddisfa e crediamo possa essere apprezzato dai lavoratori, è che le nostre proposte e richieste hanno anticipato quel cambio di paradigma che, secondo noi, è di fatto contenuto nel Decreto Ministeriale della Ministra per la Pubblica Amministrazione emanato lunedì 19 ottobre scorso, ovvero che non è più questa la fase di attuazione di politiche di rientro in presenza, ma quella in cui calibrare in modo concreto e significativo la ricollocazione in lavoro da remoto della maggioranza del personale come fattore di prevenzione del contagio, vista la fase critica della situazione epidemiologica che stiamo vivendo in questi giorni.

La Segreteria Regionale Umbria
FLP Ecofin-Agenzie Fiscali