

Milano, 19 novembre 2021

## NOTIZIARIO N.9

# **ADM DT I LOMBARDIA: SOTTOSCRITTI GLI ACCORDI DI RIPARTIZIONE DEL BUDGET DI SEDE 2018 E 2019 TRA GLI UFFICI E LIUA DELLA DG SUL LAVORO AGILE**

***FLP chiede di migliorare la portata della LIUA del DG sul lavoro agile del  
16.11.2021, in modo da rispettare i protocolli di sicurezza e sollecita  
la riattivazione del co-working***

Gentili colleghi e colleghe,

nella giornata del 18/11, presso l'ADM DT I Lombardia si è tenuto un incontro sindacale di livello regionale in ordine agli accordi di ripartizione del budget di sede 2018 e 2019 tra gli uffici in regione e si è discusso della LIUA del 16.11.2021 a firma del Direttore Generale in tema di lavoro agile.

### **ACCORDI DI RIPARTIZIONE DEL BUDGET DI SEDE 2018 e 2019 TRA GLI UFFICI**

Per quanto riguarda il budget di sede delle annualità 2018 e 2019, confermiamo di aver sottoscritto unitariamente entrambi gli accordi.

I citati accordi, ricalcano i medesimi criteri utilizzati negli anni precedenti ovvero la ripartizione tra Uffici si è basata sui seguenti parametri:

- per il 35% della somma, il punteggio della quota incentivante raggiunto da ogni ufficio negli anni 2018 e 2019 e la consistenza media del personale ivi assegnato;
- per il 65% della somma, il punteggio sintetico di risultato e le ore ordinarie e straordinarie di servizio effettivamente prestato;

Sottoscritto quindi gli accordi, si è subito sollecitata la DT I alla trasmissione ufficiale a tutti gli Uffici in regione, in modo che possano essere attivate le contrattazioni decentrate e una volta chiusa la fase di confronto procedere alla corresponsione delle spettanze al personale.

Nei prossimi giorni potranno quindi partire le contrattazioni territoriali.

### **LIUA SUL LAVORO AGILE**

Per quanto riguarda la recente LIUA sul lavoro agile a firma del Direttore Generale, pur rappresentando un passo in avanti rispetto all'atteggiamento iniziale avuto dall'Agenzia all'indomani della pubblicazione del DM rientri - che ha imposto un rientro massivo e generalizzato

del personale - a nostro avviso andrebbe migliorata per poi calarla nei singoli Uffici, in modo da salvaguardare il pieno rispetto dei protocolli di sicurezza.

Nel corso del nostro intervento, abbiamo chiesto alla Direzione Territoriale I della Lombardia, di:

- **ampliare il numero di giornate concedibili in SW**, specie per chi ha maggiori necessità come il personale con figli in età scolare considerato che in alcune scuole i servizi di pre e post-scuola non sono stati attivati; personale soggetto ad un pendolarismo spinto, personale convivente con soggetti para-fragili, ecc, misura tra l'altro prevista dalla stessa LIUA e quantomeno opportuna da adottare vista la recrudescenza dei contagi nella nostra regione;
- **prevedere lo smart working verticale**, dando la possibilità di espletare parte della giornata lavorativa in presenza e parte da remoto, misura quest'ultima non valutata dalla DG ma adottata ed acquisita da molte pubbliche amministrazioni;
- **di riattivare il co-working**, misura già sperimentata in DT I a inizio pandemia e che offre la possibilità a chi ne ha la necessità, di prestare la propria attività in presenza presso l'Ufficio più prossimo a quello di residenza/dimora abituale;
- **di assicurare un più ampio e flessibile ricorso al lavoro agile**, quindi una previsione derogatrice della LIUA in questione, per il personale che dovesse trovarsi con figli minori posti in quarantena fiduciaria, in quanto questa misura garantirebbe comunque l'erogazione delle proprie prestazioni lavorative in luogo del ricorso ad altri istituti di assenza dal servizio, come ferie, permessi o congedi;

Abbiamo inoltre espresso tutta la nostra contrarietà, alla sottoscrizione degli accordi individuali di lavoro agile, visto che il D.L. 34/2020, convertito in legge 77/2020, prescrive, che siano i contratti collettivi a porre fine al regime semplificato che non richiede l'accordo individuale, e comunque almeno fino al 31.12.2021, accordo tra l'altro che non verrà richiesto a tutto il personale, ma solo a chi non si ritrova in una situazione di fragilità o di convivenza con soggetto fragile.

**La Direzione Territoriale rispetto alle nostre richieste, pur mostrando segnali di apertura rispetto al pendolarismo e altre esigenze particolari, ritiene comunque che le stesse vadano rimesse alle valutazioni dei singoli Dirigenti i quali sono chiamati a fare una valutazione sulla base delle esigenze di servizio e della funzionalità degli Uffici che va assicurata.**

La stessa DT I ha confermato che i fragili e caregiver possono chiedere di essere messi in smart working semplificato 5 giorni su 5 senza la sottoscrizione di alcun contratto individuale, che i casi del dipendente o dei figli in quarantena, come l'utilizzo frequente dei mezzi pubblici, possono essere motivi eccezionali per la concessione di smart working da parte del dirigente dell'Ufficio.

Infine, il Direttore ha confermato la validità degli accordi sulla flessibilità oraria in ingresso e in uscita fino al termine del periodo di emergenza epidemiologica.

Al termine della riunione, come FLP abbiamo chiesto la convocazione di altra riunione, che è stata calendarizzata per metà di dicembre, per discutere della **mobilità regionale 2022, della stabilizzazione dei distaccati, delle carenze organiche e prossime assunzioni di nuovo personale, nonché delle problematiche legate allo spostamento degli Uffici dell'UD di Como.**

Cordiali saluti.

La Segreteria Regionale FLP Lombardia