



USB Pubblico Impiego – MINISTERO INTERNO
Proposta USB Protocollo “Covid-19”
INTEGRAZIONE

Al MINISTERO dell’ INTERNO

**Dipartimento Politiche del Personale
dell’Amministrazione Civile e
per le Risorse Strumentali e Finanziarie**

Ufficio IV – Relazioni Sindacali

Oggetto: proposta USB di integrazione II° Protocollo Covid-19.

La scrivente USB PI MINISTERO INTERNO, condividendo il richiamo al CCNL del 12 febbraio 2018 in particolare l’art.7, comma 6, che prevede che sono oggetto di contrattazione integrativa alla lettera k) “le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro” e alla lettera o) “i criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nonché il richiamo al d.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.ii., al documento tecnico INAIL del 9 aprile 2020, e al Protocollo quadro “Rientro in sicurezza”, siglato anche dalla scrivente O.S., intende focalizzare l’attenzione su alcune grosse criticità riscontrate nel protocollo in oggetto, che, va detto per inciso, risulta l’ennesimo copia/incolla di cui sta dando prova in questi mesi l’Amministrazione del Ministero dell’Interno.

- 1. Nell’individuazione dei criteri di utilizzo del lavoro agile fino al 31 dicembre 2020, codesta amministrazione dovrebbe tenere debitamente conto delle fattispecie connesse a situazioni di fragilità dei lavoratori, che li espongono a maggior rischio per eventuali contagi; Alla scrivente O.S. sembra che tale aspetto sia, ancora una volta, estremamente sottovalutato, così a livello centrale come periferico. Il legislatore ha inteso con una vasta e circostanziata normativa garantire il diritto costituzionale alla salute a tali categorie di lavoratori. Non sembra che questo si stia realizzando presso l’amministrazione dell’Interno. Non a caso nel protocollo presentato da codesta Amm.ne manca il richiamo alla circolare congiunta Ministero del Lavoro e Ministero della Salute del 4.9.2020 relativa ai lavoratori “fragili” e all’art.5 del d.l.8.9.2020 nr.111.**

Per la scrivente O.S. è prioritario che particolare attenzione debba essere usata nei confronti dei lavoratori vittime di particolari problemi di salute o che convivono stabilmente con congiunti particolarmente vulnerabili.

Infatti il personale che versa in tali particolari situazioni o che versa in altre specifiche difficoltà, deve essere tassativamente escluso dal limite del 50% fissato quale tetto massimo per il lavoro agile.

E’ necessario pertanto applicare l’istituto del lavoro agile secondo un principio generale di rotazione del personale e, salvo eccezioni, su base volontaria, ma privilegiando con apposita corsia preferenziale, i lavoratori suddetti, secondo i seguenti criteri:



USB Pubblico Impiego – MINISTERO INTERNO

Proposta USB Protocollo “Covid-19” INTEGRAZIONE

a) lavoratori “soggetti fragili”, in possesso di idonea certificazione sanitaria, ai sensi dell’art.90 comma 1 L.77/2020, (...il medesimo diritto allo svolgimento delle prestazioni di lavoro in modalità agile è riconosciuto, sulla base delle valutazioni dei medici competenti, anche ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-Cov_2, in ragione dell’età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente...), nell’ambito della sorveglianza sanitaria prevista dall’art.83 L.77/2020 (in ragione dell’età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche da patologia COVID-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità).

Tali lavoratori permangono in lavoro agile e, come già detto, non concorrono alla quantificazione della percentuale del 50% del personale coinvolto nelle previsioni di cui all’art. 263 del Decreto Legge n.34/2020.

Essi sono collocati in lavoro agile per tutte le giornate lavorative della settimana, anche in base alla certificazione sanitaria del lavoratore e alle indicazioni fornite dal medico competente.

b) lavoratori che hanno figli minori di 14 anni, fino a cinque giorni di lavoro agile a settimana, compresi i lavoratori coniugi di turnisti h24 con prole in età scolare, e lavoratori con prole in età scolare il cui istituto scolastico ha orari non compatibili con il servizio in presenza;

c) lavoratori che hanno parenti disabili conviventi, con certificazione ai sensi della legge 104/92, anche in attesa di decreto, da accudire o assistere, fino a quattro giorni a settimana;

d) lavoratori che abbiano genitori, al di fuori delle precedenti ipotesi, conviventi e ultra 75 anni in situazione di disagio psico-fisico documentato da certificazione di un medico di struttura sanitaria pubblica, fino a quattro giorni a settimana, compresi i lavoratori che assistono genitori anche temporaneamente non autosufficienti o indigenti;

e) lavoratori che utilizzano ordinariamente i mezzi pubblici per raggiungere l’ufficio; fino a cinque giorni a settimana;

f) lavoratori di età inferiore a 55 anni con particolari condizioni di salute, debitamente certificate, che rendano oggettivamente più difficoltoso il tragitto casa lavoro, malattie croniche degenerative *anche con malattie cronico degenerative - es. patologie cardiovascolari, respiratorie e dismetaboliche, esiti di patologie oncologiche, etc.* -, in base alle indicazioni fornite dal medico competente;

g) lavoratori di età superiore a 55 anni cinque giorni a settimana; (*Documento INAIL 23 aprile 2020 sulla sicurezza nei luoghi di lavoro - approvato dal C.T.S. - che, sulla base dei dati epidemiologici disponibili, evidenzia che rientrano nella categoria dei soggetti “fragili” le lavoratrici e i lavoratori di età superiore ai 55 anni, ovvero di età inferiore ai 55 anni con alcune tipologie di malattie cronico degenerative (ad es. patologie cardiovascolari, respiratorie e dismetaboliche, esiti di patologie oncologiche, etc.) che in caso di comorbilità con l’infezione possono influenzare negativamente la severità e l’esito della patologia*);

h) lavoratori in possesso di legge 104/92, anche in attesa di decreto, cinque giorni a settimana;



USB Pubblico Impiego – MINISTERO INTERNO

Proposta USB Protocollo “Covid-19” INTEGRAZIONE

In ogni momento il lavoratore agile potrà decidere di rientrare in presenza e l'Amministrazione sarà tenuta a garantire tale possibilità.

Ugualmente chiaro ed esplicito deve essere che a decorrere dal 15 settembre 2020, e fino al 31.12.2020, fatte salve le eventuali ulteriori indicazioni da parte del Dipartimento della funzione pubblica al riguardo, il Ministero dell'Interno ai sensi dell'art. 263 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, applicherà il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), dell'articolo 87 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n.27, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità.

Dopo il 31 dicembre 2020, il L.A. dovrà essere applicato in modo semplificato ad almeno il 60% del personale del Ministero dal 31 gennaio 2021, così come previsto dal comma 4bis. art.263 L.77/2020 ... *“Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.”*

A tal proposito si rammenta che la scrivente USB ha già inviato in data 9 settembre scorso Proposta di Accordo sul Lavoro Agile (VEDI ALLEGATO).

2. La seconda criticità permane nell'ostinazione da parte dell'Amministrazione, di voler continuare a concedere potere discrezionale ai Sigg. Prefetti, Questori e dirigenti vari.

Lo scrivente Coordinamento USB PI Ministero dell'Interno, vuole essere certo di scongiurare il consueto scenario in cui Regioni e/o Uffici si amministrano come tante Repubbliche autonome, muovendosi in ordine sparso con pericolose fughe in avanti e mettendo a repentaglio la salute e i diritti dei lavoratori.

Pertanto, i singoli dirigenti non hanno alcun titolo per poter individuare e decidere quali attività siano realizzabili da remoto e quali no: è un compito che spetta a codesta Amministrazione.

A tal proposito e applicando elementari criteri di trasparenza, l'elenco delle attività che possono essere svolte in lavoro agile, a parere della scrivente O.S., dovrà essere pubblicato sulla rete Intranet ministeriale e costantemente aggiornato anche in relazione all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro, alla prevista implementazione digitale delle attività che possono essere svolte da remoto, e delle soluzioni tecniche e informatiche a disposizione.



USB Pubblico Impiego – MINISTERO INTERNO

Proposta USB Protocollo “Covid-19” INTEGRAZIONE

L’assegnazione del lavoratore, adibito ad attività lavorabili a distanza, in relazione all’elenco delle attività che possono essere svolte in lavoro agile e alle esigenze di servizio, compatibilmente con il rispetto della percentuale indicata, avviene su base volontaria in base ai criteri sopra elencati, tramite domanda predisposta nella rete Intranet, (con procedura simile a quella allestita per le progressioni economiche) con cui si potranno indicare i giorni a settimana di lavoro agile. L’Amministrazione centrale e Periferica adotta tutte le misure per renderla possibile e certa.

L’Amministrazione comunica alle OO.SS. la percentuale di adesione al Lavoro Agile, dopo l’entrata a regime della nuova modalità prevista dall’art.263 L.77/2020.

Se essa è inferiore al previsto 50% informa i lavoratori e le OO.SS. per consentire l’integrazione della percentuale di L.A.

Inoltre, prioritario per questa O.S., a tutela e salvaguardia del livello di vita dei lavoratori, demandare ad un separato accordo la disciplina dell’istituto del buono pasto per le prestazioni rese in regime di lavoro agile, da definire entro il 15 ottobre 2020.

L’Amministrazione si impegna, precauzionalmente, ad accantonare le somme necessarie al riconoscimento del buono pasto al personale in lavoro agile per l’intero periodo dell’emergenza sanitaria.

- 3. Lo scopo del presente protocollo dovrebbe essere quello di contrastare la diffusione pandemica del Sars-Cov_2, tutelando la salute dei lavoratori e degli utenti, nonché quella dei rispettivi conviventi e, al contempo, quello di rendere le prestazioni che l’Amministrazione deve agli utenti**

Esattamente per questo la scrivente O.S. rifiuta e stigmatizza quanto affermato al punto d): non si possono intendere gli uffici di Polizia quali aree riservate dove vige una sorta di “extraterritorialità”: zone grigie ove limitare l’applicazione del d.lgs.81/2008 e del diritto alla salute costituzionalmente garantito. Un dirigente non può decidere se misurare la temperatura corporea del personale.

Pertanto per la scrivente O.S. USB Interno tutti gli uffici, a maggior ragione quelli che ricevono pubblico, devono essere dotati di termo scanner o totem per il rilevamento automatico della temperatura del personale e degli utenti. Rilevazione della temperatura prevista, tra l’altro, dal **Protocollo quadro “Rientro in Sicurezza”** del 24 luglio, e fin qui mai applicato da codesta Amministrazione.

La salute e la sicurezza dei lavoratori, degli utenti e dei rispettivi familiari deve essere garantita, pertanto il presente protocollo, a parere della scrivente O.S., dovrà essere necessariamente subordinato alle decisioni che gli Enti preposti alla tutela della salute, quali ad esempio OMS, l’ISS, il Ministero della Salute, INAIL, adotteranno a seconda dell’evolversi della pandemia.

Sia i lavoratori che gli utenti hanno il diritto di lavorare o frequentare gli uffici con la ragionevole pretesa che siano stati adempite tutte le prescrizioni sanitarie.



USB Pubblico Impiego – MINISTERO INTERNO

Proposta USB Protocollo “Covid-19” INTEGRAZIONE

Per cui, al fine di rasserenare tutti i frequentatori, tutti gli uffici dell'Amministrazione devono esporre e rendere note, di volta in volta, le attuali misure applicate, controfirmate dalla riassicurante firma del prefetto o questore o direttore centrale o dirigente.

In caso di effettuazione di sanificazioni o operazioni analoghe, il personale deve essere debitamente informato, tramite affissione delle certificazioni fornite da ditta specializzata.

Inoltre, l'utenza deve essere ricevuta obbligatoriamente in spazi perimetrati e appositamente dedicati, come locali dotati di vetri fino al soffitto, al fine di ridurre al minimo la promiscuità con i lavoratori in servizio in presenza.

Laddove non esistano già, detti locali devono necessariamente essere realizzati secondo le linee guida ISS e Ministero Salute, ovvero facilità di detersione e sanificazione, ricambio di aria, bagni dedicati.

A giudizio di questa O.S., il Ministero del Lavoro/Ispettorato e l'INAIL dovranno certificare tutti gli accordi riguardanti la salute e la sicurezza dei lavoratori, degli utenti e delle rispettive famiglie, nonché tutti i DVR in vigore.

Per la scrivente O.S., il decreto legislativo 81/2008 e ss.mm.ii. prevale giuridicamente su qualsiasi Protocollo, CCNL o Accordo.

I lavoratori, per il tramite degli RLS, o direttamente questi di propria iniziativa, qualora non ottengano riscontri dai propri luoghi di lavoro oppure in presenza di inosservanza in materia di norme riguardanti salute e sicurezza del personale, potranno rivolgersi direttamente alla struttura regionale alla quale compete la gestione sanitaria la quale dovrà valutare i singoli casi e rispondere all'amministrazione e agli RLS proponenti.

Orbene, come richiamato in premessa, il protocollo in questione è ovviamente soggetto a contrattazione decentrata.

La salute dei lavoratori è oggi il più importante degli obiettivi e USB PI come al solito sarà al fianco dei lavoratori per ottenere questo risultato!

Roma, 22 settembre 2020.

p/ USB Pubblico Impiego - Coordinamento Nazionale Ministero Interno

(GIGLIANI- STIRPARO)