



DL 8 settembre 2020 n. 111 - Lavoro agile e congedi straordinari per i genitori legati a rientri 15 settembre 2020.



Roma, 11/09/2020

**Carissimi colleghi,**

il Coordinamento Nazionale USB PI Ministero dell'Interno trasmette estratto del testo del decreto legge 111/2020 recante “Disposizioni urgenti per far fronte a indifferibili esigenze finanziarie e di sostegno per l'avvio dell'anno scolastico, connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19” pubblicato in Gazzetta Ufficiale.

L'art. 5 sotto riportato nella sua interezza, prevede misure di sostegno genitoriale e nello specifico viene autorizzata, al comma 7 la spesa di 1,5 milioni di euro, alla luce dei possibili rischi connessi riavvio delle attività educative - scolastiche, per garantire misure di sorveglianza sanitaria in esposizione al rischio da Sars-Cov-2.

## **DECRETO-LEGGE 8 settembre 2020, n. 111**

### **ART.5**

#### **Lavoro agile e congedo straordinario per i genitori durante il periodo di quarantena**

##### **obbligatoria del figlio convivente per contatti scolastici**

*1. Un genitore lavoratore dipendente può svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.*

*2. Nelle sole ipotesi in cui la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile e comunque in alternativa alla misura di cui al comma 1, uno dei genitori, alternativamente all'altro, può astenersi dal lavoro per tutto o parte del periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio, minore di anni quattordici, disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico.*

*3. Per i periodi di congedo fruiti ai sensi del comma 2 è riconosciuta, in luogo della retribuzione e ai sensi del comma 6, un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione stessa, calcolata secondo quanto previsto dall'articolo 23 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, a eccezione del comma 2 del medesimo articolo. I suddetti periodi sono coperti da contribuzione figurativa.*

*4. Per i giorni in cui un genitore fruisce di una delle misure di cui ai commi 1 o 2, ovvero svolge anche ad altro titolo l'attività di lavoro in modalità agile o comunque non svolge alcuna attività lavorativa, l'altro genitore non può chiedere di fruire di alcuna delle predette misure. 5. Il beneficio di cui al presente articolo può essere riconosciuto, ai sensi del comma 6, per periodi in ogni caso compresi entro il 31 dicembre 2020.*

*6. Il beneficio di cui ai commi da 2 a 5 è riconosciuto nel limite di spesa di 50 milioni di euro per l'anno 2020. L'INPS provvede al monitoraggio del limite di spesa di cui al presente*

*comma. Qualora dal predetto monitoraggio emerga che è stato raggiunto anche in via prospettica il limite di spesa, l'INPS non prende in considerazione ulteriori domande.*

*7. Al fine di garantire la sostituzione del personale docente, educativo, amministrativo, tecnico ed ausiliario delle istituzioni scolastiche che usufruisce dei benefici di cui ai commi da 2 a 5, è autorizzata la spesa di 1,5 milioni di euro per l'anno 2020.*

*8. Agli oneri derivanti dai commi 6 e 7 pari a 51,5 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 22-ter, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e successive modificazioni.*

*9. Le Amministrazioni pubbliche provvedono alle attività di cui al presente articolo con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.*

**Come USB Interno**, ci auspicavamo onestamente un primo passo più deciso, per far fronte alle misure urgenti in ordine al sostegno delle famiglie connesso all'emergenza epidemiologica da COVID-19 (All.1).

Inoltre, viste le continue segnalazioni pervenute a questa O.S., come da nostra etica sindacale ci permettiamo di intervenire nel caos generale per dare giusto ausilio nell'interpretare la fase dei rientri che si apre da qui a breve ovvero il 15 settembre.

Ci si ripropone il consueto scenario: Regioni e/o Uffici che, come tante Repubbliche autonome, si muovono in ordine sparso.

E allora ovunque fioccano moduli o richieste più o meno informali di disponibilità: 2, 3 o 4 rientri e chi più ne ha più ne metta.

**Come Coordinamento USB Interno non ci sembra affatto l'approccio giusto!**

Si rende ancora una volta noto che il Consiglio dei Ministri, in data 29 luglio 2020, è nuovamente intervenuto con la proroga fino al 15 ottobre 2020 dello stato di emergenza epidemiologica da Covid 19 e che in data 19.8.2020 è stata inviata per conoscenza a tutti i Prefetti della Repubblica una circolare, con chiarimenti e disposizioni a firma del Capo della Polizia (All.2)

Nell'apposito decreto-legge recante "*Misure urgenti connesse con la scadenza della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, deliberata il 31 gennaio 2020*" si evidenzia che rimangono tra gli istituti ancora applicabili:

1. lavoro agile ex art. 263 del decreto legge n. 34 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 77 del 2020, per il quale a tutt'oggi continua ad essere

integralmente valida la circolare n. 3820 del 13 marzo 2020, ad eccezione della nuova scadenza, esplicitamente prevista dalle citate disposizioni di legge nel 31 dicembre 2020;

2. diritto di accesso al lavoro agile per lavoratori dipendenti disabili gravi o con persona disabile grave nel nucleo familiare ex art. 39 del decreto-legge n.18 del 2020 prorogato nell'efficacia fino al 15 ottobre 2020.

Come è noto l'articolo 263 del decreto rilancio ha previsto che individuate le attività smartabili un 50 per cento del personale che svolge tali attività può usufruire della prestazione lavorativa in modalità agile: il che lascia intendere, secondo la norma, che un altro 50 per cento debba svolgere attività in presenza.

Dando per buona questa interpretazione, con il criterio della rotazione tutti coloro che manifestano la volontà di svolgere l'attività in modalità agile possono potenzialmente farlo, prevedendo a questo punto i rientri: in sintesi, lavoro agile a rotazione e rientri a rotazione.

Come organizzare i rientri?

Cerchiamo di mettere un po' di ordine nel marasma generale e suggerire alcuni passaggi utili per bilanciare i contrapposti interessi:

1. monitorare negli uffici i lavoratori disponibili a rientrare in presenza ai quali va garantito il diritto a rientrare in sicurezza;
2. una volta acquisita tale disponibilità alla percentuale del 50 per cento del personale che deve essere presente in sede si perviene tenendo conto del numero di lavoratori che, pur svolgendo attività sw., opta per il rientro in servizio;
3. fermo restando l'esclusione del rientro in sede da parte dei lavoratori fragili o conviventi con familiari fragili e la non computabilità di questi nel 50 per cento, si passa a questo punto a modulare e cadenzare i rientri per chi sceglie la modalità agile;
4. la gestione flessibile e non rigida di questi criteri deve naturalmente contemperare il pieno rispetto delle misure a tutela della salute previste dai vari protocolli sottoscritti a livello nazionale e locale (per esempio numero di lavoratori per stanza)

Facciamo un esempio limite giusto per cercare di essere più comprensibili: in un ufficio, al netto delle persone fragili o con conviventi fragili che devono restare in lavoro agile senza rientro, se di 10 colleghi tutti svolgenti attività smartabili 5 manifestano la volontà di rientrare stabilmente in presenza, gli altri 5 potranno tranquillamente svolgere l'attività sempre in modalità agile senza alcun rientro essendo, appunto, già stata raggiunta la percentuale del 50 per cento.

Va a tal proposito precisato con riferimento al personale assegnato a processi lavorativi da svolgere in presenza, che una volta garantite negli uffici le attività e la funzionalità del servizio, nulla impedisce anche a questi lavoratori di concludere la giornata in lavoro agile.

Questi passaggi sinteticamente esposti con una gestione flessibile dei rientri è cosa ben diversa dalla rigidità con la quale si sta procedendo in taluni territori dove tendenzialmente si sta già dando per scontato il numero dei rientri.

Ci sembra una soluzione ragionevole ed ordinata almeno per gestire questa fase emergenziale ponendo sempre attenzione a valutare l'andamento dell'emergenza sanitaria.

Infine una considerazione importante, la gestione dell'emergenza non deve indurci a rinunciare ad avere uno sguardo lungo e a non cogliere il rischio (concreto) che l'emergenza sanitaria sia in realtà utilizzata per introdurre attraverso il lavoro agile un abbassamento delle tutele.

Lo abbiamo detto più volte: il lavoro agile non è la panacea di tutti i mali accumulati con decenni di politiche di tagli al settore pubblico e quindi anche al nostro comparto.

Organici pesantemente ridimensionati, aumenti irrisori dopo anni di blocco contrattuale, organizzazione del lavoro disfunzionale, mortificazione delle professionalità e della funzione sociale del lavoro pubblico, strumentazione di lavoro antiquata: senza questi interventi e i relativi investimenti lo smart working rischia di essere una espressione molto *cool*, utile solo a coprire un ammasso di macerie, magari con qualche diritto in meno.

Rimaniamo sempre al Vostro servizio per tenervi aggiornati ed informati.

Vi invitiamo qualora ne abbiate necessità a contattarci scrivendo ad [interno@usb.it](mailto:interno@usb.it)

**USB Pubblico Impiego - Coordinamento Nazionale Ministero Interno**