

## **DAL 1 APRILE BASTA SUPER GREEN PASS SUL POSTO DI LAVORO E IL LAVORO AGILE SARÀ “A REGIME”**

**Il 31 marzo termina lo stato emergenziale e dal 1 aprile si torna alla “semi normalità”.**

Dal 1 aprile 2022, ovvero quando cesserà lo stato emergenziale, si tornerà a lavorare in uno stato di “semi normalità”.

La locuzione “semi normalità” è d’obbligo in quanto per accedere al posto di lavoro (ancora per tutto il mese di aprile 2022) sarà ancora necessario - per tutti i lavoratori - esibire il Green Pass.

Sarà richiesto però solo il Green Pass base, ovvero quello che - oltre che con il ciclo completo di vaccinazione - si può ottenere anche con un tampone negativo, che dura 48 ore e che consente di terminare il turno di lavoro anche se la sua validità (dopo che è stato verificato) dovesse scadere nel corso della giornata lavorativa.

In tal modo, anche coloro che hanno compiuto i cinquant'anni di età e che erano stati sospesi (o rischiavano di essere sospesi) dal lavoro, potranno rientrare a lavorare.

Il “ravvedimento parziale” del governo (*rimane comunque fino al 31 dicembre 2022 la sospensione dall’incarico e dallo stipendio per medici, infermieri e personale delle Rsa*) riguardo all'adozione di una misura di carattere ideologico che nulla aveva a che vedere con il contrasto alla pandemia, non cancella certamente le eventuali responsabilità giuridiche dell’esecutivo (che ora sta incominciando a risponderne davanti ai giudici) e le responsabilità politiche e morali dei partiti che l’hanno votata (che tra qualche mese dovranno confrontarsi con l’elettorato).

In ogni caso come sindacato ci rallegriamo che qualche milione di lavoratori possa fare finalmente rientro al lavoro e che lo possa fare anche in condizioni più agevoli, in quanto dal prossimo primo aprile ci si potrà spostare liberamente sui mezzi pubblici urbani (indossando solo la mascherina) e per prendere i mezzi di lunga percorrenza (treni ed aerei) basterà esibire il certificato verde base (che comunque dovrebbe anche esso decadere dal 30 aprile).

Con la cessazione dello stato emergenziale cesserà quindi anche lo “smart working emergenziale” nei posti di lavoro pubblici e privati, ciò però non vuol dire che non si potrà più lavorare da casa.

Nelle scorse settimane la FLP aveva più volte sollecitato l'Amministrazione a regolamentare la fruizione dello smart working negli uffici del Ministero dell'Interno anche dopo la data del 31 marzo, in modo da prevedere una regolamentazione “a regime” del lavoro agile, slegata dallo stato emergenziale dovuto alla pandemia.

L'Amministrazione, lo scorso 21 marzo, ha fatto pervenire alle organizzazioni sindacali una bozza di regolamentazione in merito alla quale la FLP ha rilevato alcune criticità e formulato osservazioni e richieste di modifica che sono riportate nella lettera che riportiamo in [allegato](#).

In data odierna (25 marzo) c'è stata una riunione (in teleconferenza) del tavolo di confronto sindacale, nel corso della quale sono state ribadite le richieste di parte sindacale.

L'Amministrazione si è presa qualche giorno di tempo per valutare eventuali modifiche alla bozza di regolamentazione, assumendosi comunque l'impegno a perfezionarla e a diffonderla agli uffici centrali e periferici entro la fine del mese di marzo, per consentire ai lavoratori civili del Ministero dell'Interno la prosecuzione del lavoro agile, senza soluzione di continuità, già dal 1 aprile 2022.

Non appena avremo il testo aggiornato della circolare lo diffonderemo con la nostra consueta tempestività.

Dobbiamo però registrare che nel frattempo **è saltata la proroga, che era prevista per legge, per lo smart working un modo continuativo per i lavoratori fragili.**

poiché il dl n. 24 del 24 marzo 2022 non contiene più la norma che avrebbe assicurato il diritto alla prosecuzione del lavoro agile in modo continuativo ai genitori di figli piccoli o ai dipendenti affetti da gravi patologie e quindi, dal primo aprile i lavoratori fragili potranno fruire dello smart working alle medesime condizioni e con i limiti previsti per gli altri lavoratori.

Non sarà ancora necessario l'accordo individuale con il lavoratore, ma non ci sarà più il diritto alla proroga, fino al 30 giugno 2022, della situazione attuale per questi lavoratori, con decadenza anche dell'obbligo, per il datore di lavoro, di adibirli ad altra mansione se quella contrattuale non consente il lavoro agile.

La decisione governativa è stata motivata con la mancanza della copertura finanziaria perché tenere in smart working anche lavoratori la cui mansione non lo consente ha dei costi elevati, e quindi si è scelto di non prorogare la norma.

Tale norma potrebbe anche essere modificata in corso di conversione del decreto legge, ma i tempi non sono favorevoli: infatti la proroga varrebbe tre mesi e per la conversione in legge ce ne vogliono due.

Benché l'entrata in vigore del decreto legge dal primo aprile imporrebbe quindi il rientro al lavoro dei lavoratori fragili, la FLP ha [scritto](#) oggi all'Amministrazione per chiedere che al Ministero dell'Interno, almeno a quei lavoratori fragili che non necessitano di essere adibiti a differenti mansioni per effettuare lo smart working, sia consentito di lavorare in modo continuativo da remoto fino al 30 giugno 2022.

*A cura del Coordinamento Nazionale FLP Interno*

Roma, 24 marzo 2022

All'Ufficio Relazioni Sindacali  
dell'Amministrazione Civile dell'Interno.

Oggetto: Osservazioni in merito alla bozza di regolamentazione per il lavoro agile.

Relativamente alla bozza di regolamentazione per il lavoro agile, a partire dal 1 aprile 2022, proposta dalla Amministrazione, che ci è pervenuta in data 22 marzo u.s., la scrivente O.S. ha rilevato alcune criticità, in merito alle quali si formulano le seguenti osservazioni e richieste di modifica:

#### ARTICOLO 5 - Esclusioni

##### **1. Non è ammesso il ricorso al lavoro agile da parte di quei dipendenti che:**

- siano stati destinatari, nei due anni precedenti alla presentazione dell'istanza, di sanzioni disciplinari;**
- non siano in possesso della certificazione verde COVID-19, qualora ne sia prescritto l'obbligo ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro, salve le eventuali esenzioni.**

Il lavoro agile non può essere inteso come una forma di "concessione" al lavoratore, effettuata sulla base di un criterio premiale, con l'effetto di escludere dalla sua fruizione eventuali destinatari di sanzioni disciplinari.

Esso deve essere adottato secondo la logica di modernizzazione dei processi lavorativi, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di riduzione dell'impatto ecologico ed economico degli spostamenti urbani ed extraurbani e degli altri punti richiamati nell'art. 3 (obbiettivi) della bozza di regolamento.

Pertanto, fatta eccezione per quelle attività che necessitano di una costante permanenza nella sede di lavoro, esso non può essere precluso a nessuno per ragioni diverse da quelle richiamate nell'art. 6 (Condizioni per l'applicazione del lavoro agile) della bozza di regolamento.

L'esibizione della certificazione verde COVID-19 di tipo base è prevista, dal 1 al 30 aprile 2022, unicamente per l'accesso dei lavoratori ai luoghi di lavoro e non anche per lavorare da casa o da qualsiasi altro luogo non specificamente menzionato dalla legge.

Tale certificazione non potrebbe infatti assolvere ad alcuna finalità sanitaria se richiesta ad un lavoratore che non accede al luogo di lavoro.

Inoltre, poiché per tutelare la privacy di tutti i lavoratori, essa dovrebbe essere comunque richiesta, tutti i giorni, tanto a coloro che si sono trivaccinati che a tutti gli altri lavoratori che prestano la propria attività in smart working, risulterebbe estremamente difficoltoso ed enormemente costoso in termini di tempo perso - se non addirittura impossibile - effettuare controlli giornalieri a distanza (nelle fasce di reperibilità di ognuno) per verificare la validità, o la persistenza di validità, della certificazione verde, considerando che:

- a) per lo svolgimento dell'attività in smart working vengono richiesti un computer ed una connessione dati, ma non necessariamente apparecchiature dotate di fotocamera o videocamera;
- b) un certificato verde inviato per e-mail, o con altro mezzo telematico, alle ore 8,30 potrebbe essere valido (perché magari il tampone era stato effettuato alle ore 8,31 di due giorni prima) ma risultare non più valido se visionato, dal dirigente preposto al controllo, alle ore 8,32.

#### ARTICOLO 6 - Condizioni per l'applicazione del lavoro agile

1. La prestazione può essere eseguita in modalità agile quando sussistono le seguenti condizioni:

- c) **l'ufficio al quale il dipendente è assegnato ha definito un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;**

E' noto che, per lo stato di carenza di organico in cui versa da anni la nostra Amministrazione, non esiste in pratica nessun Ufficio ove in qualche misura non vi sia presenza di arretrato.

Vincolare l'applicazione dello smart working alla presenza di un "piano di smaltimento", tenuto conto che lo smart working per sua natura viene organizzato per obiettivi ed è previsto un report delle attività svolte, appare un'indicazione superflua, che d'altra parte rischia di essere un motivo di forzature o di pretestuoso diniego dello s.w. al lavoratore che ne faccia richiesta. Infatti, tale condizione farebbe dipendere la possibilità di fruire dello smart working da una azione meramente riconducibile alla sfera delle competenze della dirigenza (piano di smaltimento arretrato dell'Ufficio) su cui il lavoratore non ha possibilità di incidere se non con una mera proposta. Tale situazione determina evidenti rischi di arbitrarietà e aleatorietà nella autorizzazione del lavoro agile, che si ritiene non siano funzionali né al buon andamento e né al buon clima ed al benessere organizzativo dell'Ufficio.

## ARTICOLO 7 - Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa agile

1. Il dipendente ammesso al lavoro agile può svolgere la prestazione al di fuori della sede di lavoro **per un massimo di 6 giorni al mese**, non frazionabili ad ore, secondo un calendario da concordare preventivamente con l'ufficio di appartenenza.
6. Ove ricorrano particolari esigenze organizzative, **il dirigente non generale può modulare le giornate di lavoro agile anche superando il limite di 6 giorni al mese di cui al comma 1, fermo restando che il dipendente potrà lavorare in modalità agile per un massimo di 18 giorni nel trimestre.**
9. Il dirigente dell'ufficio ha la facoltà di richiedere la presenza in sede del dipendente e di modificare unilateralmente le date concordate per il lavoro agile in qualsiasi momento per straordinarie e non preventivabili esigenze di servizio, **che dovranno essere comunicate al lavoratore agile per iscritto almeno un giorno prima.**

Preso atto che la modalità in presenza debba essere quella prevalente, basandosi sui cinque giorni lavorativi "standard" della nostra amministrazione, dunque su 20/21 giorni di media mensili, il limite massimo di 6 giorni di lavoro agile appare una forzatura non giustificata, ovvero una "concessione-contentino" che ben poco può apportare in termini di migliore conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro a chi abbia carichi di cura e/o di assistenza familiare, a chi sia pendolare, a chi abbia un'età superiore ai sessant'anni di età e problemi di salute (solo per fare degli esempi).

La quota di sei giorni al mese, peraltro, non è divisibile in modo da garantire una ripetibilità settimanale dei giorni in presenza/lavoro-smart, perciò rischia - al momento della concreta applicazione - per motivi di comodità e semplificazione dell'organizzazione, di portare la dirigenza a "concedere" un solo giorno alla settimana di lavoro agile, determinando così l'ulteriore compressione di questo istituto.

**La soglia dovrebbe essere almeno di 8 giorni al mese**, con ciò consentendo la prestazione smart fino a due giorni alla settimana, ovviamente laddove richiesto dal lavoratore e compatibile con l'organizzazione dell'ufficio e il buon funzionamento dei servizi (ovvero gli unici criteri da valutare per la concessione del lavoro agile).

La limitazione stabilita dalla bozza di regolamento appare ancor più una forzatura alla luce di quanto previsto dal comma 6 che prevede: "Ove ricorrano particolari esigenze organizzative, il dirigente non generale può modulare le giornate di lavoro agile anche superando il limite di 6 giorni al mese di cui al comma 1, fermo

restando che il dipendente potrà lavorare in modalità agile per un massimo di 18 giorni nel trimestre”. Laddove il limite mensile di giornate lavorate in regime agile venga superato per esigenze organizzative e di ufficio, dunque sostanzialmente su richiesta dell’Amministrazione, non è corretto che a questo debba corrispondere nei mesi successivi un’equivalente decurtazione dei giorni lavorati da casa, tanto più che ciò può impattare, anche in modo molto significativo, sull’organizzazione di vita e familiare del lavoratore.

Il comma 9 prevede che “Il dirigente dell’ufficio ha la facoltà di richiedere la presenza in sede del dipendente e di modificare unilateralmente le date concordate per il lavoro agile in qualsiasi momento per straordinarie e non preventivabili esigenze di servizio, **che dovranno essere comunicate al lavoratore agile per iscritto almeno un giorno prima**”. La dicitura “un giorno prima” può dare adito a criticità applicative: meglio sarebbe indicare, ad esempio, “**entro le ore 13 del giorno precedente**”, garantendo così al lavoratore un margine di tempo - ancorché minimo - per la riorganizzazione personale e familiare. Inoltre, andrebbe precisato che **le straordinarie esigenze di servizio devono essere sempre motivate contestualmente ed unitamente alla richiesta del rientro in presenza.**

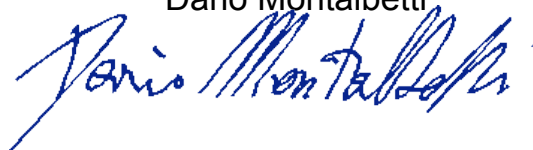
#### ARTICOLO 12 - Trattamento giuridico ed economico

1. ... L’assegnazione del dipendente a progetti di smart working non incide... sul trattamento economico in godimento, **salvo quanto previsto dai commi 3 e 4.**
2. La prestazione lavorativa in modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali ed è utile ... all’applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.
4. **Nelle giornate di attività in lavoro agile il dipendente non ha diritto all’erogazione del buono pasto.**

L’esclusione dell’attribuibilità del buono pasto per le giornate nelle quali il dipendente svolge la propria attività in modalità agile non appare conforme alla dicitura che “*La prestazione lavorativa in modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali*”.

Confidando nell’accoglimento dei suggerimenti formulati, si porgono distinti saluti.

Il Coordinatore Generale FLP Interno  
Dario Montalbetti





Roma, 25 marzo 2022

All'Ufficio Relazioni Sindacali  
dell'Amministrazione Civile dell'Interno.

Oggetto: Lavoro agile per lavoratori fragili.

La bozza di regolamentazione proposta dalla Amministrazione per il lavoro agile a partire dal 1 aprile 2022, che ci è pervenuta in data 22 marzo u.s., contiene la seguente dicitura:

**ARTICOLO 11 - Lavoratori fragili**

**Ai lavoratori riconosciuti fragili il lavoro agile si applica con le modalità previste dalle speciali disposizioni dettate a tutela di questa categoria di lavoratori.**

Tuttavia il dl n. 24 del 24 marzo 2022, nella sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, non contiene più la norma che assicurava, fino al 30 giugno 2022, il diritto alla prosecuzione del lavoro agile in modo continuativo ai genitori di figli piccoli o ai dipendenti affetti da gravi patologie, con decadenza anche dell'obbligo, per il datore di lavoro, di adibirli ad altra mansione se quella contrattuale non consente il lavoro agile.

La decisione governativa è motivata con la mancanza della copertura finanziaria, perché tenere in smart working anche lavoratori la cui mansione non lo consente ha dei costi elevati.

La norma in questione potrebbe anche essere modificata in corso di conversione del decreto legge, ma i tempi non sono favorevoli: infatti la proroga varrebbe tre mesi e per la conversione in legge ce ne vogliono due.

La scrivente O.S. ritiene comunque possibile prevedere, che a livello di amministrazione, almeno a quei lavoratori fragili che non necessitano di essere adibiti a differenti mansioni per effettuare lo smart working, sia consentito di lavorare in modo continuativo da remoto fino al 30 giugno 2022.

Confidando nell'accoglimento del suggerimento formulato, si porgono distinti saluti.

Il Coordinatore Generale FLP Interno  
Dario Montalbetti

