

## CORONAVIRUS

### Ripresa delle attività in presenza

*Care colleghe e cari colleghi,*

l'emergenza COVID è tutt'altro che finita e non si sa per quanto tempo bisognerà convivere, in questo periodo sarà fondamentale tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, conciliando il tutto con una graduale ripresa in presenza delle attività, così come le norme richiedono.

A tutt'oggi la modalità di lavoro ordinaria è il lavoro agile e la presenza del personale nei luoghi di lavoro è limitata per assicurare esclusivamente le attività che si ritengono indifferibili e che non possono essere svolte da remoto.

Tuttavia a partire dal 15 settembre 2020 qualcosa cambierà.

In virtù dell'articolo 263 del Decreto Rilancio, **dal 15 settembre al 31 dicembre le Amministrazioni pubbliche organizzano il lavoro applicando lo *smart working* al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità.**

Vuol dire che da questo 50 per cento viene escluso chi deve necessariamente recarsi in ufficio per svolgere attività indifferibili non consentite da remoto.

Difatti da quella data **le Amministrazioni possono prevedere il rientro in servizio anche del personale fino ad oggi non adibito alle attività indifferibili, ferma restando la necessità di aggiornare ed implementare la mappatura di quelle attività che possono essere svolte in modalità agile per consentirne la giusta applicazione.**

Inoltre, per garantire uniformità di applicazione e per assicurare il pieno rientro in sicurezza dei dipendenti si dovrà fare riferimento al **Protocollo quadro per la "prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da Covid-19", sottoscritto il 24 luglio con le OO.SS. al quale il MEF si è già adeguato in sede nazionale sottoscrivendo in data 27 luglio un proprio protocollo.**

Le singole amministrazioni periferiche e centrali potranno adottare il protocollo nazionale così com'è o adattarlo alle proprie esigenze specifiche.

Viceversa ci sono categorie di **persone cd. "fragili" che avranno invece la priorità assoluta nell'accedere allo *smart working*.** Sono coloro che si trovano in una condizione di "maggiore esposizione a rischio contagio", ai sensi dell'art. 83, comma 1, del DL 34/2020. Questi colleghi possono compilare fin da ora, se non l'hanno già fatto, un questionario che recentemente la nostra Amministrazione ha inviato a tutto il personale (per semplicità vi allegiamo il questionario e la procedura completa). Questo questionario deve essere sottoscritto dal dipendente e dal proprio medico di base e quindi inviato al "medico competente" della nostra amministrazione (all'indirizzo [medicocompetente@mef.gov.it](mailto:medicocompetente@mef.gov.it) per le sedi centrali; all'apposita casella di posta elettronica comunicata dal Medico competente della propria sede per le sedi territoriali).

Il medico competente dopo aver valutato le condizioni del dipendente rilascia un parere che può prevedere l'accesso al lavoro agile in modalità organizzativa, quindi a discrezione del Dirigente, ovvero in modalità prescrittiva, qualora vi siano elementi che facciano effettivamente ritenere che vi sia una condizione di maggiore esposizione a rischio contagio.

In quest'ultimo caso il collega avrà la priorità assoluta nell'accedere al lavoro agile.

Tali categorie fragili non dovrebbero essere computate nel citato 50 per cento di previsto dalla legge.

La procedura non prevede chiaramente chi fra il medico competente e l'interessato debba inviare la documentazione alla propria amministrazione. Lo prevede solo nel caso nel quale il dipendente chiede di essere posto a "visita a richiesta" dal medico competente invece di seguire la procedura che abbiamo descritto.

Dovrebbe essere il medico competente ad avvisare il datore di lavoro, eventualmente per il tramite del preposto, tuttavia invitiamo i colleghi interessati a farsi comunque parte attiva indirizzando al proprio dirigente la documentazione con il parere del medico competente.

Vi lasciamo con un'ultima importante riflessione sui lavoratori "fragili".

**Ricordiamo che in sede di conversione il Decreto Rilancio ha eliminato la possibilità di esentare dal lavoro coloro che non possono svolgere l'attività in modalità agile.**

I lavoratori cosiddetti "fragili" che al momento non si trovassero a svolgere una prestazione lavorativa compatibile con il lavoro agile si troverebbero nella paradossale situazione di non potersi recare in ufficio perché riconosciuti soggetti a rischio e di non poter svolgere il lavoro agile perché incompatibile.

Soprattutto laddove il legislatore non ha rinnovato le tutele esistenti, pur in vigenza dello stato di emergenza sanitaria, creando anche una sorta di discriminazione tra malati: quello che può essere reimpiegato stando a casa avrà una via d'uscita, gli altri no.

**Come CISL riteniamo di assoluta priorità che l'amministrazione tuteli i lavoratori, adottando ogni misura necessaria preventiva-protettiva capace di scongiurare o significativamente scongiurare ogni possibile contagio.**

**In questi casi si impone da parte del datore di lavoro la ricerca di soluzioni organizzative compatibili con lo stato di salute del lavoratore interessato, non escludendo neppure un cambio di mansioni equivalente e temporaneo.**

**Ricordiamo infine un aspetto che assume maggior rilievo ora che verrà attuato un significativo rientro del personale in ufficio: l'orario di lavoro.** Difatti fino al 31 dicembre 2020 le Amministrazioni organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale. In ogni sede di RSU si può dunque chiedere una ridefinizione dell'articolazione di lavoro, qualora lo si ritenga utile, al fine di ampliare le fasce di ingresso e in generale rendere più agevole l'accesso al proprio luogo di lavoro.

**Per domande e suggerimenti sul tema vi invitiamo a scriverci: [mef@cisli.it](mailto:mef@cisli.it)**

Il Coordinatore Nazionale

*Walter De Caro*

VISITA IL NOSTRO SITO: [www.cislfpgef.it](http://www.cislfpgef.it)