

**LAVORO AGILE DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO, TECNICO, AUSILIARIO E DSGA  
NEL PERIODO DI EMERGENZA DA COVID-19**

**VERBALE DI CONFRONTO**

In data 27 novembre 2020 si sono incontrati in videoconferenza su convocazione del Ministero dell'Istruzione il dr. BRUSCHI e il dr. SERRA per l'Amministrazione

e

le OO.SS. firmatarie dell'ipotesi di CCNI del 9 novembre 2020 sulla didattica digitale integrata e le OO.SS. firmatarie del CCNL.

Le parti firmatarie,

premessi e considerato che:

le istituzioni scolastiche svolgono una attività essenziale, di rilevanza costituzionale, a garanzia del diritto allo studio, e rappresentano altresì snodi amministrativi fondamentali ai fini delle funzioni ad esso propedeutiche e connesse, nonché dell'attuazione delle procedure amministrative, e che pertanto lo svolgimento delle modalità di lavoro alternative alla presenza sono comunque correlate alle predette imprescindibili esigenze;

ai sensi dell'articolo 26, comma 2-bis del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito in Legge 24 aprile 2020, n. 27, a decorrere dal 16 ottobre e fino al 31 dicembre 2020, i lavoratori dipendenti, pubblici e privati, in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita (c.d. lavoratori fragili), nonché i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104 svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto, anche il relazione a quanto previsto dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, articolo 12 comma 3-ter; ai sensi dell'articolo 39, comma 2-bis, i lavoratori immunodepressi e i familiari conviventi di persone immunodepresse hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;

ai sensi del citato decreto-legge 18/2020, all'articolo 39, comma 1, è previsto che fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione;

ai sensi dell'articolo 21-bis, comma 1, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104 (Decreto Agosto), convertito dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, 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 sedici, disposta dal dipartimento di

prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi all'interno del plesso scolastico, ...[...], nonché nel caso in cui sia stata disposta la sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni sedici;

il DPCM del 3 novembre 2020 e la nota dipartimentale 05 novembre 2020 n. 1990 dispongono che, tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, ciascun dirigente organizza il proprio ufficio assicurando, su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, lo svolgimento del lavoro agile nella percentuale più elevata possibile, e comunque in misura non inferiore a quella prevista dalla legge, del personale preposto alle attività che possono essere svolte secondo tale modalità, compatibilmente con le potenzialità organizzative e l'effettività del servizio erogato;

nel periodo di vigenza dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 (attualmente fissato sino al 31 gennaio 2021), le modalità di comunicazione del lavoro agile restano quelle previste dall'articolo 90, commi 3 e 4, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 utilizzando la procedura semplificata già in uso, per la quale non è necessario allegare alcun accordo con il lavoratore;

il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

alla luce del quadro normativo correlato all'emergenza epidemiologica da COVID- 19, appare opportuno fornire indirizzi per l'adeguamento, limitatamente alla durata dello stato di emergenza, delle misure di organizzazione del lavoro nelle istituzioni scolastiche ed educative al concreto evolversi della situazione pandemica e alle correlate misure di contenimento, individuando modalità organizzative e criteri omogenei al fine di consentire, per quanto possibile, l'applicazione del lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del citato articolo 87, anche al personale amministrativo, tecnico e ausiliario impiegato nelle attività che possono essere svolte in detta modalità, fermo restando che detti indirizzi trovano applicazione in rapporto alla specificità delle singole istituzioni scolastiche;

concordano quanto segue

**Accesso allo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile del personale dichiarato fragile o che versi nelle condizioni di cui agli articoli articolo 26 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 e 21-bis, comma 1, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, le cui attività si possono svolgere da remoto.**

Limitatamente al perdurare dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 (attualmente sino al 31 gennaio 2020), hanno accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, laddove compatibile con la natura delle mansioni svolte ovvero anche attraverso temporanea adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento, come definite dai contratti collettivi vigenti, i dipendenti ATA a tempo indeterminato o determinato:

- posti in quarantena fiduciaria o isolamento fiduciario, se non in malattia;

- genitori il cui figlio convivente minore di anni sedici è stato sottoposto a quarantena o isolamento obbligatorio, preventivo o fiduciario o al quale è stata sospesa la didattica in presenza;
- in possesso di certificazione attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita (c.d. lavoratori fragili), nonché i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 104/1992;
- con figli disabili che necessitino di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale, ai sensi dell'articolo 39 del decreto-legge 18/2020;
- dichiarati in condizioni di fragilità dal medico competente, secondo le modalità e le indicazioni previste dalla Nota 11 settembre 2020, n. 1585;
- conviventi di persone immunodepresse.

Qualora il personale afferente alle categorie precitate non possa comunque svolgere attività da remoto, il dirigente scolastico ed il Dsga, tenendo conto delle esigenze organizzative e di servizi dell'Istituzione scolastica, favoriranno, su richiesta del dipendente, la massima flessibilità organizzativa consentendo di far ricorso agli strumenti normativi disponibili (fruizione di ferie pregresse, ferie dell'anno scolastico, recupero ore, orario plurisettimanale, permessi).

### **Prestazione di lavoro in modalità agile per il rimanente personale**

Premesso che nelle istituzioni scolastiche ove non risultino sospese le attività didattiche in presenza, le prestazioni lavorative sono, ordinariamente, svolte in presenza, nei casi diversi da quelli di cui al punto 1 e limitatamente al perdurare dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19, si favorirà, compatibilmente con le possibilità organizzative e l'effettività del servizio, l'accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, nella percentuale più elevata possibile, per tutte quelle attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza. Ciò anche ricorrendo, ove possibile, all'organizzazione del lavoro su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale.

In base alle esigenze di funzionamento delle scuole, il dirigente scolastico definirà informandone le RSU, i criteri generali per l'individuazione delle quote di personale che potrà accedere al lavoro agile.

Nella determinazione dei criteri generali, il dirigente scolastico terrà conto, in via prioritaria, delle esigenze delle lavoratrici madri che abbiano fruito del congedo obbligatorio di maternità nei tre anni antecedenti alla richiesta di accesso al lavoro agile, dei genitori di figli minori, di chi utilizza i mezzi pubblici per raggiungere la sede di servizio, delle esigenze di cura e assistenza nei confronti di parenti/congiunti non autosufficienti.

Il Dirigente Scolastico, sulla base della proposta organizzativa formulata dal Dsga, determinerà le quote di personale necessarie ad assicurare l'apertura dei locali scolastici e l'operatività dei servizi Ata (pulizia e igienizzazione locali, assistenza alunni con disabilità, funzionamento laboratori, presenza alunni convittori, aziende agrarie, ecc), seguendo i criteri di competenza in ordine alle attività citate, viciniorietà di domicilio, lavoratori su cui non grava la cura dei figli, utilizzo di mezzi pubblici per recarsi al lavoro, rotazione.

L'istituzione scolastica assicura attività di formazione tempestiva ed adeguata ai sensi dell'articolo 13 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, integrando il piano di formazione del personale ATA; tale attività assolve gli obblighi di servizio per il corrispondente impegno orario anche se svolta da remoto.

In ogni caso, le presenze del personale ATA saranno organizzate avendo cura di evitare la concentrazione degli orari di ingresso/uscita.

### **Strumentazione tecnologica**

Ferma restando l'assenza di un obbligo specifico a carico dell'Amministrazione datrice di lavoro di fornire la strumentazione necessaria, è data facoltà ai lavoratori non dotati di adeguata strumentazione di connettività personale di farne richiesta all'Amministrazione stessa che potrà provvedere, nei limiti delle disponibilità finanziarie specifiche messe a disposizione dalla legge e senza ulteriori oneri o aggravii di spesa, a dotarli di quanto occorre in comodato d'uso, subordinatamente alle esigenze didattiche.

Si raccomanda di valutare l'utilizzo e l'assegnazione di strumentazione tecnica atta a favorire il processo di dematerializzazione della documentazione archivistica analogica.

### **Riservatezza e privacy**

La prestazione del lavoro agile avviene nel rispetto dell'art. 4 della L. 300/1970 in materia di controllo a distanza, è assicurata la riservatezza delle informazioni, dei dati personali, dell'identità personale.

### **Salute e sicurezza**

La prestazione di lavoro in modalità agile è svolta in piena conformità con le normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori che prevedono informazione e formazione come previsto dagli articoli 36 e 37 del decreto legislativo n. 81/2008.

### **Monitoraggio delle prestazioni rese dal personale in lavoro agile**

Il DS e il DSGA, ciascuno per quanto di competenza, monitorano le prestazioni rese dal personale che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile, verificando l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate.

### **Infortunio**

Ai lavoratori agili viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto ai loro colleghi che eseguono la prestazione con modalità ordinarie. È, quindi, prevista la loro tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità illustrate dall'INAIL nella Circolare n. 48/2017.

### **Formazione**

Le istituzioni scolastiche, programmando per questa finalità le risorse economiche necessarie a carico del programma annuale, attivano la necessaria formazione al personale in lavoro agile coinvolgendo anche i lavoratori che prestano lavoro in modalità ordinaria in modo da favorire l'interazione tra le due modalità attuative in conformità a quanto previsto dai vigenti CCNL di comparto.

La formazione per il personale ATA, senza ulteriori oneri per lo Stato, va attivata ai sensi degli articoli 63 e 64 CCNL 2007, nella misura di 4 ore mensili nell'ambito delle 36 ore di orario settimanale, da dedicare alla formazione e/o aggiornamento professionale, non solo per ciò che concerne i corsi riservati alla materia della sicurezza e salute dei lavoratori, ma anche su materie specifiche che rientrano nel piano di lavoro. Tale formazione deve essere svolta a distanza da remoto. Se tale formazione è svolta non in orario di lavoro sarà retribuita, in sede di contrattazione integrativa, o computata nel quantitativo orario come ore di recupero.

Nell'ambito della formazione obbligatoria in materia di sicurezza e salute dei lavoratori è assicurato uno specifico modulo concernente l'uso degli strumenti tecnologici necessari allo svolgimento del lavoro agile.

La formazione sull'uso degli strumenti necessari allo svolgimento del lavoro agile può essere estesa anche ai profili che al momento non rientrano in tale modalità, in modo da poterli utilizzare, anche in futuro, a supporto degli uffici amministrativi.

In subordine si possono prevedere corsi di formazione mirati al profilo di appartenenza.

### **Diritti sindacali**

Al personale in lavoro agile sono garantiti i diritti sindacali, compresa la partecipazione alle assemblee sindacali durante l'orario di lavoro come richiamato dall'articolo 23 del CCNL 2016/2018, che si potranno tenere con le stesse procedure con cui si svolgono le attività didattiche a distanza.

Restano fermi i criteri stabiliti a livello di istituzione scolastica ai sensi dell'art. 22, comma 4, lettera c 8) del CCNL Istruzione e Ricerca 2016-18.

### **Monitoraggio**

Al fine di verificare eventuali correttivi a quanto previsto nel presente verbale le parti si impegnano ad effettuare monitoraggi sulle eventuali criticità emergenti in materia di lavoro agile.

Per l'amministrazione

Per le OO.SS.

CGIL

CISL

UIL

SNALS

GILDA

ANIEF