

- **Oggetto:** LAVORO AGILE ATA | Diritto di accesso al lavoro agile per il personale amministrativo, tecnico e DSGA nel periodo di emergenza COVID 19
- **Data ricezione email:** 10/12/2020 18:28
- **Mittenti:** UIL Scuola Bologna - Gest. doc. - Email: bologna@uilscuola.it
- **Indirizzi nel campo email 'A':** <bologna@uilscuola.it>
- **Indirizzi nel campo email 'CC':**
- **Indirizzo nel campo 'Rispondi A':** UIL Scuola Bologna <bologna@uilscuola.it>

Allegati

File originale	Bacheca digitale?	Far firmare a	Firmato da	File firmato	File segnato
banner-5.jpg	SI			NO	NO
logo UIL Bologna.png	SI			NO	NO
Scheda-tecnica-UIL-Scuola-Rua-Lavoro-agile-PERSONALE-ATA.pdf	SI			NO	NO
DICHIARAZIONE-A-VERBALE-FEDERAZIONE-UIL-SCUOLA-RUA_signed.pdf	SI			NO	NO
Verbale-di-confronto-sul-lavoro-agile-ATA.pdf	SI			NO	NO

Testo email

[CLICCA QUI PER I CONTATTI](#)

Secondo quanto previsto e condiviso, hanno diritto di accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile i dipendenti ATA a tempo indeterminato o determinato, secondo le seguenti priorità:

- 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.

Per svolgere l'attività lavorativa 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.

È stato altresì previsto che per il rimanente personale, che non rientra nei casi precedenti, 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, privilegiando:

- le esigenze delle lavoratrici madri che abbiano fruito del congedo obbligatorio di maternità nei tre anni antecedenti alla richiesta di accesso al lavoro agile;
- i genitori di figli minori;
- chi utilizza i mezzi pubblici per raggiungere la sede di servizio;
- le esigenze di cura e assistenza nei confronti di parenti/congiunti non autosufficienti.

I lavoratori posti in quarantena fiduciaria o isolamento fiduciario, possono comunque accedere al lavoro agile. Ovviamente, per tale personale, stante la particolare posizione di interdizione dal lavoro che è equiparata a malattia con ricovero e senza che si applichi il comporta, la richiesta di lavoro agile rappresenta una facoltà; un eventuale obbligo si configurerebbe come illegittimo pur se mantengono, tuttavia, il diritto ad essere ammessi al lavoro agile anche dopo il periodo di quarantena.

Per questo motivo, al fine di evitare interpretazioni capziose, abbiamo voluto firmare con questa precisazione allegando una specifica dichiarazione a verbale.

Dichiarazione UIL Scuola al verbale di confronto

Per ciò che riguarda il personale eventualmente posto in quarantena fiduciaria o isolamento fiduciario nei casi diversi dalla malattia diretta da Covid-19, la UIL scuola ha ritenuto necessario, al fine di una corretta interpretazione di quanto sottoscritto, che l'accesso al lavoro agile per tale personale possa avvenire, così come negli altri casi, solo dietro espressa volontà del dipendente. Si tratta infatti, per tale personale, di uno status che comunque ha delle implicazioni psicologiche oltre a quelle fisiche le quali impedirebbero di svolgere il proprio lavoro in assoluta serenità, ancorché in modalità agile. A ciò si aggiunge che la norma, rinvenibile nell'art. 87 comma 1 del D.L. n. 18/2020 come modificato dall'art. 26 comma 1-quinques del D.L. 104/2020, equipara tale periodo a personale collocato in malattia con ricovero ospedaliero senza che si applichi alcuna decurtazione stipendiale o riduzione del periodo di malattia spettante.

Da affiggere all'albo sindacale della scuola.

ai sensi dell'art. 25 della legge n. 300 del 20.5.70