

LAVORO AGILE ATA

Limitatamente al perdurare dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19
(fino al 31 gennaio 2021)

Verbale di confronto Ministero dell'Istruzione-Sindacati sottoscritto il 27 novembre 2020

CONSIDERAZIONI E PREMESSE

Legge di conversione 126 del 13 ottobre 2020 (art. 32, comma 4) al DL 104/20.

DPCM del 13 ottobre 2020 (art. 3, comma 3).

DM del Ministro della Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020.

DPCM del 3 novembre 2020
Nota ministeriale operativa 1990 del 5 novembre 2020 che contiene alcuni chiarimenti aggiuntivi.

Dichiarazione congiunta MI/sindacati, del 9 novembre 2020 connessa al CCNI sulla DDI.

SINTESI DEI CONTENUTI

La legge di conversione del DL 104/20 prevede il lavoro agile nei casi di sospensione delle attività didattiche in presenza, a seguito dell'emergenza epidemiologica.

Il DPCM prevede l'incentivazione del lavoro agile in tutte le Pubbliche Amministrazioni, incluse le scuole.

Il DM stabilisce le modalità di lavoro agile per tutta la PA, con accesso in forma semplificata, fino al 31 dicembre 2020. Le Amministrazioni possono attivare il confronto con i soggetti sindacali.

Il DPCM dispone le modalità con le quali le varie tipologie del personale ATA svolgono il lavoro agile.

Il Ministero assume l'impegno ad avviare, entro novembre, un tavolo di confronto con i sindacati sul lavoro svolto in modalità agile da parte del personale amministrativo, tecnico e ausiliario.

VERBALE DI CONFRONTO TRA MINISTERO E SINDACATI SOTTOSCRITTO IL 27 NOVEMBRE 2020

Il 27 novembre 2020 è stato sottoscritto il Verbale di confronto tra il Ministero e le organizzazioni sindacali valido fino al perdurare dello stato di emergenza epidemiologica da Covid-19 (fino al 31 gennaio 2021).

LINEE GENERALI

La situazione si presenta molto diversa da quella di marzo, dove la chiusura delle attività era totale. Oggi le scuole non sono chiuse, per cui, pur continuandosi a svolgere la Didattica Digitale Integrata, a scuola sono fisicamente presenti i docenti che seguono gli alunni con disabilità e con bisogni educativi speciali, gli alunni che frequentano i laboratori e i figli del personale medico e paramedico.

MODALITÀ DI COMUNICAZIONE

La modalità di comunicazione del lavoro agile resta la procedura semplificata.

ACCESSO AL LAVORO AGILE PER IL PERSONALE DICHIARATO FRAGILE LE CUI ATTIVITÀ SI POSSONO SVOLGERE DA REMOTO

Fino al perdurare dello stato di emergenza (31 gennaio 2021), hanno accesso al lavoro agile, 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 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;
- con figli disabili che necessitino di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale;
- dichiarati in condizioni di fragilità dal medico competente (nota 1585 dell'11 settembre 2020);
- conviventi di persone immunodepresse.

Qualora questo personale non potesse svolgere attività da remoto, il Dirigente scolastico ed il DSGA, tenendo conto delle esigenze organizzative e dei servizi, favoriranno, su richiesta del dipendente, la massima flessibilità organizzativa consentendo di fare ricorso alla fruizione di ferie pregresse, di ferie dell'anno scolastico in corso, al recupero ore, all'orario plurisettimanale, ai permessi.

ACCESSO AL LAVORO AGILE PER IL RIMANENTE PERSONALE ATA E CRITERI DI INDIVIDUAZIONE

Il Dirigente scolastico favorirà al massimo l'accesso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. Per il personale ATA, le cui attività possono essere svolte in tale modalità agile, il DS organizzerà il lavoro su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale, nella percentuale più elevata possibile.

Inoltre, il DS, in base alle esigenze di funzionamento dei servizi scolastici, indicherà - informandone le RSU - i criteri generali per l'individuazione delle quote di personale che potrà accedere al lavoro agile.

Nel fare ciò il DS terrà conto prioritariamente 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,
- di cura e assistenza nei confronti di parenti/congiunti non autosufficienti.

Sulla base della proposta organizzativa formulata dal DSGA, il DS determinerà poi le quote di personale necessarie ad assicurare l'apertura dei locali scolastici e l'operatività dei servizi ATA (pulizia e igienizzazione dei locali, assistenza alunni con disabilità, funzionamento dei laboratori, presenza degli alunni convittori, aziende agrarie, ecc...), seguendo i criteri di viciniorietà di domicilio, lavoratori su cui non grava la cura dei figli, utilizzo di mezzi pubblici per recarsi al lavoro, rotazione.

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

STRUMENTAZIONE TECNOLOGICA

I lavoratori non dotati di adeguata strumentazione informatica possono farne richiesta alla scuola che potrà provvedere a dotarli di quanto occorre in comodato d'uso, subordinatamente alle esigenze didattiche e dei limiti di spesa.

RISERVATEZZA E PRIVACY

La prestazione del lavoro agile avviene nel rispetto della legge 300/70 in materia di controllo a distanza, assicurando la riservatezza delle informazioni, dei dati personali, dell'identità personale.

SALUTE E SICUREZZA

La prestazione di lavoro in modalità agile è svolta in conformità a quanto previsto dalla legge sulla sicurezza 81/08.

MONITORAGGIO DELLE PRESTAZIONI

Il DS e il DSGA monitorano le prestazioni rese dal personale ATA 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

È prevista la tutela in caso di infortuni e malattie professionali, secondo le modalità previste nella Circolare INAIL 48/17.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

Le scuole attivano la necessaria formazione al personale. La formazione va attivata nella misura di 4 ore mensili e si svolgerà a distanza, da remoto. Se questa viene svolta fuori dall'orario di lavoro, va prevista in contrattazione la retribuzione, oppure l'orario sarà conteggiato come recupero.

Inoltre, nell'ambito della formazione obbligatoria in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, va previsto uno specifico modulo sull'uso degli strumenti tecnologici necessari allo svolgimento del lavoro agile. Tale formazione può essere estesa anche ai profili che al momento non rientrano nel lavoro agile, in modo da poterli impiegare, anche in futuro, a supporto degli uffici amministrativi. In subordine si possono anche prevedere corsi di formazione mirati al profilo di appartenenza.

DIRITTI SINDACALI

Al personale ATA in lavoro agile sono garantiti i diritti sindacali, compresa la partecipazione alle assemblee sindacali durante l'orario di lavoro, che si potranno tenere con le stesse procedure con cui si svolgono le attività didattiche a distanza.

In caso di prestazione di lavoro in modalità agile, va prevista l'integrazione al Piano delle attività del personale ATA.

#ATAnews

raccomanda periodica dedicata al personale ATA

[iscriviti](#)