

Cara/o collega,
di seguito riportiamo alcune delle maggiori novità del Decreto Legge 18 del 17/03/2020 emanato per l'emergenza Covid-19, disponibile nella sua versione completa al seguente link:

https://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.data_PubblicazioneGazzetta=2020-03-17&atto.codiceRedazionale=20G00034&elenco30giorni=false.

CORONA VIRUS – DECRETO LEGGE 18/2020 “CURA ITALIA” E NOVITÀ PER I LAVORATORI

Il Decreto Legge 18 “Cura Italia” del 17/03/2020, all’art. 87 ha ribadito che lo **smart working è la modalità ordinaria di lavoro** in questa situazione di emergenza fatti salvo alcuni servizi indifferibili in presenza; viene precisato che qualora non sia possibile ricorrere alle forme di lavoro agile si possono utilizzare ferie pregresse, congedi e banca delle ore nel rispetto della contrattazione collettiva. Solo dopo aver verificato tali possibilità il dirigente può motivatamente esentare il personale dipendente dal servizio.

Pertanto le ferie del 2020 non si toccano!!!

Il decreto prevede anche altre novità:

- agli artt. 23 e 25 a sostegno dei genitori lavoratori, a seguito della sospensione del servizio scolastico, è prevista la possibilità di usufruire, per i figli di età non superiore ai 12 anni o con disabilità in situazione di gravità accertata, del **congedo parentale per 15 giorni aggiuntivi al 50% del trattamento retributivo**. In alternativa, è prevista l’assegnazione di un bonus per l’acquisto di servizi di baby-sitting nel limite di 600 euro, aumentato a 1.000 euro per il personale del Servizio Sanitario Nazionale e le forze dell’ordine;
- il numero di giorni di **permesso mensile retribuito di cui all’articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104** è incrementato di ulteriori complessive 12 giornate usufruibili nei mesi di marzo e aprile 2020 (art. 24);
- ai lavoratori con reddito annuo lordo fino a 40.000 euro che nel mese di marzo svolgono la propria prestazione sul luogo di lavoro (non in smart working) viene riconosciuto, all’art. 63, **un premio di 100 euro**, non tassabile ed in proporzione ai giorni lavorati;
- si prevede all’art. 26 **l’equiparazione alla malattia del periodo trascorso in quarantena** o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva per Covid-19, per il settore privato così come per il settore pubblico l’equiparazione era già stata inserita nel DL del 9 marzo 2020.

Oggi poi si è anche svolta una riunione tra Amministrazione e OO.SS. in video conferenza. Di seguito i temi trattati.

GESTIONE DELL’EMERGENZA CORONA VIRUS DA PARTE DEL MIBACT

Primo tema affrontato è stata l'emergenza Covid-19. In questi giorni pieni di frenesia e preoccupazione, le nostre energie sono state impegnate a rincorrere i vari Decreti del Governo e ad incalzare l’Amministrazione ad adottare i giusti provvedimenti a tutela della salute dei lavoratori.

In questo quadro è emerso in maniera chiara ed evidente tutto il limite organizzativo e gestionale del nostro Ministero. Mentre la Funzione pubblica spingeva per un utilizzo “sfrenato” dello smart working, noi del MiBACT pagavamo e paghiamo anni di ritardo in materia di digitalizzazione e dematerializzazione delle pratiche, con il risultato che il lavoro agile per tutti si sta trasformando in una impresa faraonica. Non solo procedure desuete, ma anche e soprattutto sfiducia nei confronti dei dipendenti da parte di molti dirigenti hanno reso questi giorni complessi e complicati per tutti.

Abbiamo trovato e stiamo trovando “inqualificabile” l’atteggiamento di alcuni dirigenti, sempre legati ad un formalismo esasperato, che anche dinanzi a situazioni delicate e che andavano gestite valutando in maniera estensiva la norma e le circolari, hanno invece limitato i lavoratori e continuano ad esporli al rischio. Al centro delle scelte doveva e deve esserci la salute e la sicurezza dei lavoratori e invece è stata ed è una lotta in ogni singolo istituto per ottenere lo smart working o applicare il principio sancito dalle norme di limitare la presenza del personale negli uffici e negli istituti.

Soprattutto perché l’applicazione delle norme per la gestione dell’emergenza ha avuto una accelerazione ed implementazione solo dopo che la stessa ha assunto rilievo nazionale, lasciando le regioni del nord (quelle più fortemente colpite) senza la dovuta operatività sul tema da parte della dirigenza locale, in attesa per settimane di indicazioni da Roma quando invece bastavano, anche a detta della stessa Amministrazione, i vari DPCM.

Alla luce di quanto accaduto però in questi giorni, abbiamo preteso dall’Amministrazione alcune cose chiare e precise:

- è necessario provvedere quanto prima alla fornitura di **dispositivi di protezione individuale** per tutto il personale che continua a garantire la presenza negli istituti per le attività indifferibili (mascherine, guanti, disinfettanti, sanificazione degli ambienti, ecc.);
- il Decreto Legge ha ribadito che le Amministrazioni devono **limitare la presenza del personale negli uffici**;
- siamo ancora in attesa che i alcuni Direttori Generali diano indicazioni chiare e precise su quali siano le **attività indifferibili** per cui è garantita la presenza in sede dei lavoratori, anche alla luce della sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza di cui all’art. 103 del Decreto Legge “Cura Italia”, nel periodo che va dal 23 febbraio al 15 aprile 2020;
- rimuovere ogni preclusione per **l’accesso allo smart working per tutto il personale**, tanto più vista la sospensione dei termini dei procedimenti amministrativi;
- per le attività che non possono essere oggetto di lavoro agile, in linea con l’art. 87 del Decreto Legge 18 del 17/03/2020, favorire la fruizione delle ferie pregresse nel rispetto dei termini del contratto e soprattutto non dando per scontato che al 3 di aprile possa essere tutto finito;
- **le ferie del 2020 non si toccano**;
- abbiamo richiesto l’applicazione di quanto previsto sempre dal decreto ovvero che le amministrazioni possono motivatamente **esentare il personale dipendente dal servizio**;

- **l'adeguamento del Sistema Europa Web e GEFAP** sulla base delle novità introdotte dal Decreto in tema di permessi 104/1992 e congedi parentali, oltre che l'emanazione urgente di circolari operative in materia;
- inserire nella valutazione del Dirigente, una voce con cui poter verificare il rispetto , o meno, delle normative e circolari relative all'Emergenza Covid-19;
- attraverso una integrazione agli accordi nazionali e al CIM, garantire il mantenimento della produttività e delle turnazioni in questa situazione di emergenza per gli istituti chiusi, proprio per evitare idee bizzarre che già qualcuno sta paventando.

Ribadiamo che i Dirigenti sono tenuti all'applicazione delle norme e che il mancato rispetto degli obblighi previsti è **punibile ai sensi dell'articolo 650 del codice penale**, come previsto dall'art. 3, comma 4, del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6. Su questo aspetto non esiteremo a segnalare, congiuntamente con le altre OO.SS., tutte le violazioni in merito.

Abbiamo pertanto deciso di attivare un monitoraggio costante delle situazioni critiche su cui porre l'attenzione e su cui l'Amministrazione ha dato ampia disponibilità, oltre che ad un urgente incontro con il Segretario Generale in cui denunciare tutte le disapplicazioni delle direttive in questa situazione di emergenza.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La riunione ha visto anche una ripresa del confronto sulla Posizioni organizzative. Per il 2019 l'Amministrazione porterà alla prossima riunione una proposta di integrazione in base al budget non speso e che andrà suddiviso in linea di massima con lo stesso criterio di quanto fatto nel 2018.

Per il 2020 invece la discussione è stata rimandata appena avremo contezza del Fondo del personale per l'anno in corso.

Seguiranno costanti aggiornamenti. Cordiali saluti.

Roma, 18 marzo 2020

I Coordinatori nazionali
Giuseppe Nolè
Valentina Di Stefano