



## BENI CULTURALI E TURISMO: Proposta USB P.I. MiBACT Lavoro Agile



Roma, 17/10/2020

### **Proposta USB P.I. MiBACT Lavoro Agile**

A seguito della videoconferenza di venerdì 16 ottobre u.s. questo è il testo della proposta, già dettagliata durante la riunione.

Il Lavoro Agile è una modalità di lavoro caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e si basa su un'organizzazione del lavoro stabilita dal presente Accordo e dall'accordo individuale a cui il lavoratore aderisce esclusivamente in forma volontaria. Il Lavoro Agile si basa sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti e sull'utilizzo di strumentazioni, programmi e collegamenti alle reti informatiche fornite dal datore di lavoro

che consentano di lavorare da remoto. Ai lavoratori in Lavoro Agile è garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto a chi esegue le prestazioni con modalità ordinarie. È quindi prevista la tutela in caso d'infortuni e malattie professionali al pari degli altri lavoratori e la piena applicazione degli istituti previsti dal CCNL Funzioni Centrali in tema di permessi, malattie, ferie e tutte le altre prerogative e diritti previsti. Inoltre il lavoro agile deve rispondere alla finalità di conciliare i tempi di vita e quelli di lavoro. Difatti in molti casi è emersa, la difficoltà di garantire un'adeguata separazione degli spazi di attività di ogni membro della famiglia e una coerenza dei ritmi lavorativi, nonché la gestione degli strumenti lavorativi in modo consapevole, adattandoli a contesti non sempre predisposti per un corretto uso, posizionamento e interazioni con le fonti di pericolo connaturate nell'ambiente domestico. Leggendo la proposta dell'Amministrazione abbiamo dichiarato la nostra condivisibile per quello che riguarda il "telaio" generale, nel particolare, totale condivisione per la conferma del Buono Pasto, elemento importante per il welfare individuale e familiare dei lavoratori e lavoratrici. Inoltre siccome riteniamo che non debba esistere alcuna differenza di diritti tra coloro che lavorano in modalità agile e quelli in presenza proponiamo: il riconoscimento dei **permessi orari retribuiti e non retribuiti come per visita medica e/o per motivi familiari e allattamento; il riconoscimento dei permessi per assistere un proprio familiare con la legge 104/92**. Quanto proposto oltre al diritto contrattuale riconosciuto a chi lavora in presenza, anche per conciliare i tempi di vita con quelli di lavoro. Quindi, per i lavoratori in lavoro agile al momento dell'assegnazione dei carichi di lavoro si dovrà prendere a riferimento un'attività lavorativa di **32 ore settimanali** perché 4 ore dovranno essere previste per le pause riguardo ai video terminalisti.

A proposito di **permessi brevi** riportiamo cosa ha stabilito la vostra Agenzia di rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni riferita al comparto Funzioni Locali con nota del

*28/09/2020 " anche nella modalità lavorativa agile potrebbe risultare possibile la fruizione dei permessi su base oraria previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro vigente. Essi, nella fattispecie in esame, si concretizzerebbero nella possibilità per il dipendente, in relazione ad un intervallo temporale determinato, di essere sollevato dal predetto obbligo di contattabilità laddove la sua esigenza, per natura e caratteristiche, non risulti compatibile con tale obbligo e non possa essere soddisfatta al di fuori del periodo di durata del medesimo, ferme restando le ordinarie disposizioni contrattuali sulle causali, e sulla motivazione e sulla documentazione dei permessi stessi".*

Con riferimento alle professionalità che possono svolgere il lavoro agile, riteniamo che debba esserci continuità con le circolari del Segretario generale riferite al **personale di vigilanza e non solo**, ovvero individuare, da parte datoriale, le attività da svolgere che si configurano che le mansioni previste nella declaratoria del profilo professionale di appartenenza. Senza dimenticare gli ultimi DPCM riferiti all'emergenza Covid 19 nelle Pubbliche amministrazioni che consigliano i datori di lavoro di favorire questa tipologia di lavoro, che a parere della

scrivente deve essere prevista almeno per il 50%, del totale dei giorni lavorativi mensili.

Infine solo per cronologia, la garanzia dei **Diritti Sindacali**, quindi il riconoscimento dell'esercizio da remoto dei medesimi diritti e libertà sindacali spettanti ai lavoratori che prestano la loro attività in presenza. In particolare, assicurando alle Rappresentanze sindacali idonei locali informatici messi a disposizione dall'Amministrazione che consentano:  
a) la consultazione dei testi e comunicati inerenti le materie d'interesse sindacale attraverso una bacheca elettronica e lo svolgimento delle assemblee indette in orario di lavoro sia di persona che da remoto.

Roma, 17/10/2020

USB P.I. MiBACT