



UNITI SI VINCE!
L'UNICO SINDACATO UNITARIO
DEL PERSONALE A.T.A.
della scuola

Feder. A.T.A.
Federazione del Personale Amministrativo Tecnico Ausiliario
Dipartimento di Bergamo

FederATA
prot. 10/U
del 13 Marzo 2021
BERGAMO

e p.c.

Dirigenti

Istituzioni Scolastiche provincia di Bergamo

A tutto Personale ATA

All'albo della scuola

Dirigente

*Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia
Via Polesine, 13 – 20139 – Milano*

Dirigente

*Ufficio Scolastico Territoriale di Bergamo
Via Pradello, 12, 24121 Bergamo BG*

Oggetto: Emergenza COVID-19 – Applicazione misure urgenti in materia di tutela della salute del Personale ATA

Il coordinamento provinciale FederATA Bergamo, nella figura del suo rappresentate territoriale, da sempre impegnata a favore dei diritti del Personale ATA della scuola:

VISTO il Decreto Legislativo 30 Marzo 2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (aggiornato al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75), art. 1 comma 2) che definisce amministrazioni pubbliche tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, ...omissis...

VISTO L'art. 42 del Decreto Legislativo n.82 del 7 marzo 2005 - "Dematerializzazione dei documenti delle Pubbliche Amministrazioni" secondo cui le pubbliche amministrazioni valutano in termini di rapporto tra costi e benefici il recupero su supporto informatico dei documenti e degli atti cartacei dei quali sia obbligatoria o opportuna la conservazione e provvedono alla predisposizione dei conseguenti piani di sostituzione degli archivi cartacei con archivi informatici..." nel rispetto delle regole tecniche impartite dall'AgID [1] ovvero l'Agenzia per l'Italia Digitale il cosiddetto C.A.D. (acronimo di Codice dell'Amministrazione Digitale)

PRESO ATTO che 11 marzo 2020, l'OMS, dopo aver valutato i livelli di gravità e la diffusione globale dell'infezione da SARS-CoV-2, ha dichiarato che l'epidemia di COVID-19 può essere considerata una pandemia.





TENUTO CONTO

dell'articolo 32 della Costituzione Italiana: "La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e l'interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti"

VISTO

art. 87 del Decreto Legge n. 18 del 2020 che prevede la possibilità di ricorrere al lavoro agile anche in assenza degli accordi individuali previsti dalla normativa vigente e l'assolvimento in via telematica degli obblighi di informativa, costituendo la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni, le quali sono chiamate a limitare la presenza sul posto di lavoro esclusivamente per assicurare le attività indifferibili e non altrimenti erogabili (cfr. la direttiva n. 2 del 2020 e la circolare n. 2 del 2020 del Dipartimento della funzione pubblica).

TENUTO CONTO

del D.L. 34/2020 (cosiddetto decreto rilancio), le cui finalità sono quelle di adeguare le misure di limitazione delle presenze del personale delle pubbliche amministrazioni sul luogo di lavoro alle esigenze della progressiva completa riapertura di tutti gli uffici pubblici e a quelle dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali.

VISTO

il decreto legge 14 agosto 2020, n. 104 recante misure urgenti per il sostegno e il rilancio dell'economia, art 32 comma 4) che stabilisce che al fine di consentire l'avvio e lo svolgimento dell'anno scolastico 2020/2021 e per le finalità di cui all'articolo 231-bis del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, e al presente articolo, per l'anno scolastico 2020/2021 al personale scolastico e al personale coinvolto nei servizi erogati dalle istituzioni scolastiche in convenzione o tramite accordi, non si applicano le modalità di lavoro agile di cui all'articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, tranne che nei casi di sospensione delle attività didattiche in presenza a seguito dell'emergenza epidemiologica

PRESO ATTO

dell'articolo 263 del richiamato decreto Rilancio che dispone che le amministrazioni pubbliche, **fino al 30 aprile 2021** (termine così prorogato dal D.L. 183/2020), possano ricorrere al lavoro agile anche in assenza di accordi





individuali e, in deroga alla disposizione di cui al richiamato art. 87, lett. a), del D.L. 18/2020 - secondo cui la presenza del personale nella PA è limitata agli atti indifferibili e non altrimenti eseguibili - organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, applicando il lavoro agile al 50% del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità.

CONSIDERATO

che in attuazione di quanto disposto dal richiamato art. 263 del decreto Rilancio e dai DPCM del 13 e 18 ottobre 2020, lo scorso **19 ottobre la Ministra per la pubblica amministrazione** ha firmato il decreto ministeriale che disciplina il lavoro agile nella PA durante il periodo di emergenza epidemiologica secondo le seguenti modalità:

- *che ciascuna amministrazione assicura su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale lo svolgimento del lavoro agile almeno al 50% del personale impegnato in attività che possono essere svolte secondo questa modalità. Può farlo in modalità semplificata, ossia prescindendo dagli accordi individuali richiesti dalla normativa generale in materia di lavoro agile, fino al 31 dicembre 2020;*
- *che gli enti assicurano in ogni caso le percentuali più elevate possibili di lavoro agile, compatibili con le loro potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato;*
- *che il lavoratore agile alterna giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto, con una equilibrata flessibilità e comunque alla luce delle prescrizioni sanitarie vigenti e di quanto stabilito dai protocolli di sicurezza;*
- *che le amministrazioni adeguano i sistemi di valutazione della performance alle specificità del lavoro agile;*
- *che il lavoro agile si svolge di norma senza vincoli di orario e luogo di lavoro, ma può essere organizzato per specifiche fasce di contattabilità, senza maggiori carichi di lavoro. In ogni caso, al lavoratore sono garantiti i tempi di riposo e la disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Inoltre, i dipendenti in modalità agile non devono subire penalizzazioni professionali e di carriera;*





- *che le amministrazioni si adoperano per mettere a disposizione i dispositivi informatici e digitali ritenuti necessari, ma comunque rimane consentito l'utilizzo di strumentazione di proprietà del dipendente;*
- *che l'amministrazione favorisce il lavoro agile per i lavoratori disabili o fragili anche attraverso l'assegnazione di mansioni diverse e di uguale inquadramento. In ogni caso, promuove il loro impegno in attività di formazione;*
- *che nella rotazione del personale l'ente tenga conto anche delle condizioni di salute dei componenti del nucleo familiare del dipendente, della presenza di figli minori di quattordici anni, della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, ma anche del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza.*
- *che l'amministrazione individui fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita ulteriori rispetto a quelle adottate, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali definito dai contratti collettivi nazionali.*

VISTO

il decreto emanato il 20 gennaio 2021 di proroga delle disposizioni indicate dal decreto del **Ministero della Pubblica Amministrazione del 19 Ottobre 2020** al 30 aprile 2021

VALUTATO

quanto disposto dal **DPCM del 2 marzo 2021** che ha ribadito che, su tutto il territorio nazionale, le pubbliche amministrazioni assicurano le percentuali più elevate possibili di lavoro agile garantendone lo svolgimento **almeno al 50 per cento del personale**, nonché lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione, ai lavoratori fragili e ai genitori di figli fino a 16 anni in quarantena.

VISTO

che il medesimo DPCM ha disposto, inoltre, che nelle zone rosse i datori di lavoro pubblici limitino la presenza del personale esclusivamente per le attività indifferibili, mentre il personale non in presenza è da considerarsi in lavoro agile.

PRESO ATTO

che ai sensi dell'art. 263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020, le amministrazioni pubbliche, entro il 31 gennaio di ciascun anno (a partire dal 2021), redigono, sentite le





organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

VALUTATA

l'ordinanza ministeriale del Ministero della Sanità del 12 marzo 2021 - Misure urgenti di contenimento e gestione dell'emergenza Covid-19 - Regioni Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Lombardia, Piemonte, Veneto in applicazione del Capo V del DPCM 2 marzo 2021 - Misure di contenimento del contagio che si applicano in Zona rossa

CHIEDE E RACCOMANDA AL DIRIGENTE SCOLASTICO

l'immediata adozione ed attuazione di tutte le misure organizzative di sicurezza specifiche anti-contagio da COVID-19, previste dalla richiamata normativa, al fine di tutelare la salute del Personale ATA costantemente esposto ed impegnato nello svolgimento delle proprie mansioni per consentire il regolare svolgimento di un pubblico servizio.

Si ricorda altresì la Risoluzione del Parlamento Europeo del 13 settembre 2016, che chiede al Datore di Lavoro, la creazione delle migliori condizioni lavorative, necessarie a garantire il migliore equilibrio tra vita privata e professionale.

Si menziona, inoltre, quanto stabilito dalla Direttiva n. 2 del 2020 del Ministero della Pubblica Amministrazione, secondo cui il lavoro agile costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, al fine di limitare la presenza di personale negli uffici a prescindere dagli accordi individuali già stilati. Concetto ribadito e rafforzato dalla Circolare n. 2 del 2020 della Funzione Pubblica secondo cui il lavoro agile costituisce l'ordinaria modalità lavorativa fino alla cessazione dello stato di emergenza. In coerenza con quanto previsto dal art.32, comma 4, del Decreto-Legge 104/2020, nel caso in cui le attività didattiche si svolgano in presenza, anche le prestazioni lavorative del personale ATA sono ordinariamente svolte in presenza. Tuttavia, fino al perdurare dello stato di emergenza epidemiologica e compatibilmente alle possibilità organizzative, qualora **l'attività didattica non sia svolta in presenza** il Dirigente scolastico favorirà l'accesso allo svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile nelle percentuali più elevate possibili anche dei lavoratori che non rientrano tra quelli fragili e a condizione che la prestazione possa essere svolta da remoto.

Per tutti coloro che non possono svolgere la propria prestazione di lavoro da remoto, in particolare i collaboratori scolastici, i cuochi, i guardarobieri e gli infermieri, le cui mansioni non lo consentono, si **chiede di garantire la massima** flessibilità organizzativa con il ricorso a ferie pregresse, permessi, orario plurisettimanale. Il Dirigente Scolastico, verificato che i periodi di ferie non goduti, da consumarsi entro il mese di aprile e l'avvenuto esaurimento del monte ore di straordinario accumulato, utilizzati per sopperire alla mancata prestazione lavorativa, può ricorrere alla fattispecie della obbligazione divenuta temporaneamente impossibile (art. 1256, c. 2, c.c.). **La norma di cui all'art. 1256, c. 2, c.c. entra in rilievo in tutti i casi in cui la prestazione lavorativa non sia possibile in modalità di lavoro agile, sempre che sia garantito il livello essenziale del servizio.**

Si precisa che, l'eventuale inosservanza e la non applicazione di tutte misure di sicurezza previste, costituisce una chiara violazione dalle normative urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 che verrà, pertanto, prontamente segnalata al





UNITI **SI VINCE!**
L'UNICO SINDACATO UNITARIO
DEL PERSONALE A.T.A.
della scuola

Feder. A.T.A.
Federazione del Personale Amministrativo Tecnico Ausiliario
Dipartimento di Bergamo

Dipartimento della Funzione Pubblica con interrogazione parlamentare alla 7^a Commissione permanente (Istruzione pubblica, beni culturali, ricerca scientifica, spettacolo e sport) del Senato.

Si rammenta che tra i compiti non derogabili del Dirigente Scolastico figura la Valutazione del rischio biologico da COVID-19 ai sensi del Dlgs 81/08 e s.m.i. che, se considerando l'attuale emergenza pandemica, costituisce un importantissimo strumento di valutazione al fine di tutelare la salute del personale scolastico.

Solamente per finalità statistiche e non obbligatorio, si chiede alla S.V. di voler compilare il form raggiungibile al seguente link:

<https://forms.gle/Kw8z6BDYNvWS61528>

Bergamo 13 marzo 2021

Il coordinamento Provinciale
FederATA Bergamo

Giovanni Delfino

Alessandro Caprino Miceli

