

COMUNE DI NUBERA INTERIORE
VERBALE



01.11.2020

UIL / Peppè Russo Segretario Rov.

CISL / Enzo Della Po " "

Gerardo Jeseoro

CGIL / Daniela Bito Segretario Generale.

Enzo Giordano / Ernesto Kool'e / Houso Adamo / S. Sombolletti

Le C.C. SS. e la RSU vogliono ricordare la figura della dr.ssa Valeria Fusino, la quale non ha mai fatto sentire alcuna mancanza nelle numerose straordinarie. Le vogliono esaltare le sue spiccate doti umane e professionali che rimarranno sempre indelebili nell'animo di tutti i lavoratori del Comune di Nubera Int. Come di entrare nel merito dell'OPG approvato la necessità e l'obbligo di liquidare entro il mese di ottobre, comprese le RSU, al personale assunto a diritto.

Le C.C. SS. propongono di inserire all'art 15 del Regolamento un secondo periodo. Al fine di evitare di ripetere di trattamento tra lavoratori che svolgono le mansioni lavorative e lavoratrici in modalità espletate in tutto o in parte, sono previste, per il personale in smart working, l'esposizione del bene

posto con decorrenza dell'edizione
del Regolamento, quando ci è l'attribuzione
~~2) Rimborsato forfettario~~ dell'anno di cui
~~trimestre per il~~ ~~trimestre~~

Le COSS propongono di
Inviare il seguente articolo con le
seguenti diciture = ~~Deficit~~ ~~struttura~~
~~de poste~~ nell'esecuzione della
sanat ve deve priorità e levarsi
fegli, come da certificazione del
medico competente.

Intendiamo l'art 1 con gli ultimi
aggiornamenti normativi in materia.
Le parti concordano con le modifiche
di cui sopra.

Della Rocca depositata n. 46130 all'epoca

UNICAPC ~~...~~
~~...~~ ~~...~~
COSS/FP ~~...~~
Suzono ~~...~~ ~~...~~
Blum ~~...~~ ~~...~~

La parte simbolica evidenzia
di effettuare la somma della fisco
in presenza con i primi in presenza
come si evince dalle liste. Per questo
sentendo per la DSS e, Santamato F.
e Benedetto Auro per la UIL.

~~Il~~ ~~caso~~ ~~di~~
varone C. M.

Per la C. M. F. R.

Al Sig. Dirigente Settore AA.FF.
Servizio Personale

e, p.c. Al Sig. Sindaco
Al Sig. Segretario Generale
Agli Associati CISL FP

del Comune di Nocera Inferiore (Sa)

Oggetto: Riscontro Vs. informativa "Regolamento per la disciplina del lavoro agile, e richiesta contrattazione per definizione fondo salario accessorio 2020.

La scrivente Organizzazione Sindacale, in riscontro all'informativa prot. n.44269 del 03.09.2020, prima di formulare proprie osservazioni sulla proposta regolamentazione in oggetto indicata, coglie l'occasione per richiedere la convocazione del tavolo trattante per la definizione fondo salario accessorio 2020.

Preliminarmente non può sottrarsi dall'evidenziare il corollario evolutivo della normativa, tale da far ritenere la proposta formulata dall'Ente, quale misura organizzativa sperimentale al fine di migliorare ed agevolare la diffusione del lavoro agile contenuto nell'art.14 della legge 124/2015 (legge Madia), come integrata dalle direttive impartite ad hoc del Dipartimento della Funzione pubblica, n.1, n.2, e n.3/2017, e delle successive indicazioni fornite dal c.d. Decreto Rilancio D.L. 19 Maggio 2020 n. 34.

Pur rilevando, con l'introduzione del D.L. 2 marzo 2020 n. 9 recanti "Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", un timido accenno per il superamento del regime sperimentale, ove il lavoro agile viene proposto quale modalità di lavoro ordinario nella Pubblica Amministrazione, e per il quale le nostre federazioni nazionali hanno in corso un tavolo di confronto con il Governo, e stanno sostenendo l'attuazione di una cornice regolamentare di tipo pattizio, volta a colmare le gravi lacune che ad oggi vengono superate solamente attraverso deroghe ed interventi legislativi.

In tale contesto, rappresenta che l'art.20 della Legge n.81/2017, statuisce che *"Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda"*.

Alla luce del potere di subordinazione ed organizzazione riconosciuto al Datore, la proposta regolamentazione prevede specifico orario di svolgimento della prestazione (art.10), e relativo controllo della prestazione lavorativa (art.11), assumono di fatto le medesime prestazioni richieste a tutti gli altri dipendenti, in quanto "organizzati con specifiche scadenze orarie conformi al vigente ordinamento uffici e servizi, e per le quali viene richiesta anche la disponibilità alla reperibilità al di fuori dell'orario".

Pertanto atteso che la normativa di riferimento - Legge 22 maggio 2017 n. 81 - al comma 1 dell'art. 20 afferma il principio secondo il quale il lavoratore che svolge la propria attività in modalità agile non deve essere discriminato rispetto al lavoratore che svolge la propria attività in ufficio, ed hanno diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, tale e alla stregua degli altri dipendenti, non permette al lavoratore agile di organizzare al meglio la prestazione sotto il profilo della collocazione temporale, ed è idonea al presupposto **dell'erogazione del buono pasto**, per il quale, e per quanto argomentato, se ne chiede nel regolamento palese riconoscimento.

Nel merito formula le seguenti proposte evidenziate in rosso:

1. **Art.1** si propone di riportare sinteticamente il transitorio quadro normativo di riferimento (*Ai fini del presente Regolamento, in virtù di quanto disposto dall'art.18 della Legge del 22 maggio 2017 n. 81 e s.s.m.i., il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda" si intende per: omissis*);
2. **Art.2** si propone d'inserire il comma (7. *Ai lavoratori impiegati in modalità di lavoro agile, saranno assicurati le ordinarie modalità di richiesta, degli istituti contrattuali più comuni (malattia, ferie, permessi, straordinario, ecc.)*);
3. **Art.6** si propone d'inserire in continuità della lettera h) Monitoraggio della prestazione e valutazione dei risultati conseguiti (*che verranno eseguiti da remoto, a cura del dirigente, in tre distinte fasi: di affidamento; verifica intermedia; valutazione finale, in base alla valutazione delle performance*);
4. **Art.8** si propone di inserire al 2° comma dopo: su richiesta scritta e motivata del dipendente (*con accordo a tempo determinato od indeterminato, potranno ai sensi dell'art.19 comma 2° Legge 22 maggio 2017 n.81 del "Lavoro Agile", per quest'ultimi, proporre recesso mediante preavviso non inferiore a trenta giorni. Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n.68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti potranno recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato*);
5. **Art.12** si propone di modificare il 1° comma (*Al fine di svolgere l'attività lavorativa mediante la forma del lavoro agile, "l'Ente provvede a fornire le apparecchiature informatiche e telecomunicazioni, ed ogni altra dotazione adeguata o strumentazione accessoria necessaria all'attività lavorativa, compensa o copre i costi direttamente derivanti dal lavoro, assicurando i costi derivanti da manutenzione ed eventuali perdite da danneggiamento degli strumenti di lavoro*);
6. **Art.13** si propone d'inserire comma 2° (*All'atto dell'affidamento del software, verrà assicurato al lavoratore idonea formazione, al fine di rendere la prestazione da remoto, e le relative misure tecniche e organizzative necessarie, adeguate in base alla strumentazione tecnologica fornita. L'Ente fornirà idonea l'informativa sull'utilizzo delle procedure, e del possibile esercizio del potere di controllo da remoto*);
7. **Art.15** si propone d'inserire comma 2° (*al personale subordinato assegnato al lavoro agile, organizzato con specifiche scadenze orarie conformi al vigente ordinamento uffici e servizi, tenuti ad assicurare la disponibilità alla reperibilità al di fuori dell'orario, viene assicurato regolarmente il buono pasto e ogni altro istituto contrattuale, da finanziare annualmente nella contrattazione decentrata integrativa*);
8. **Art.17** si propone d'inserire comma 2° (*Il datore di lavoro assicura le tutele in materia di sicurezza sul lavoro, nella sua qualità di responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore, ed in particolare quelle di cui al D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. e della legge 22 maggio 2017, n. 81. A tal scopo, rimane obbligato ad informare e formare il lavoratore sulla nuova modalità di lavoro e fornire a quest'ultimo i necessari dispositivi di protezione individuali "D.P.I."*).

Distinti saluti

Segreteria Aziendale CISL/FP ed RSU
f.to Gerardo Vescovo

Segreteria Provinciale CISL/FP
f.to Vincenzo Della Rocca

*Firme autografe omesse ai sensi
dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/1993*