

Comunicato n. 6

## Lavoro agile al MAECI

In data 18.01.2022 ha avuto luogo un'informativa della DGRI in materia di applicazione del lavoro agile alla luce delle recentissime disposizioni in materia.

Fermo restando che lo smart working non rappresenta più la modalità ordinaria di lavoro, ma che è considerata una **forma di prevenzione alla diffusione del Covid**, l'applicazione dello stesso dovrà avvenire nell'ambito dell'organizzazione degli Uffici. Finora, le figure datoriali (capi di CDR/capi del personale/capi Uffici...) si accordavano individualmente con i dipendenti per organizzare le presenze alternate e il collocamento in lavoro agile. Ciò avveniva in forma semplificata (comunicazioni mail). D'ora in poi, verranno stipulati degli Accordi tra datore di lavoro (individuato nella figura del Capo della DGRI-Ufficio I) e lavoratore, i quali dovranno essere preceduti da una istanza del dipendente ed una autorizzazione del proprio superiore gerarchico. I modelli da utilizzare per le istanze, le autorizzazioni e gli accordi verranno trasmessi a tutti i CDR.

Questi accordi, una volta stipulati, potranno anche essere modificati nel tempo. In ogni caso, la forma semplificata (comunicazione mail) sarà ancora attuabile in caso di situazioni particolari, come l'insorgenza di esigenze improvvise (p.es. quarantene di figli minori di 14 anni ecc.)

Per quanto attiene ai **criteri per la concessione del lavoro agile**, occorre distinguere tra situazioni di **diritto**, e situazioni di **priorità**. Sulla base della normativa vigente **hanno diritto al collocamento in lavoro agile i "lavoratori fragili"**, ovvero coloro i quali soffrono di patologie preesistenti (ai sensi dell'art. 3 comma 3 della Legge n. 104/1992) a causa delle quali potrebbero avere conseguenze molto gravose in caso di infezione da Covid-19. Hanno, invece, **priorità** al collocamento in lavoro agile i lavoratori indicati nella Legge di bilancio 2019, vale a dire dipendenti con figli disabili, con figli minori di 3

anni, con figli minori di 14 anni posti in quarantena e/o a casa a seguito di provvedimenti di chiusura delle scuole, donne in gravidanza, dipendenti beneficiari della Legge n. 104 ma privi dello status di “lavoratori fragili”, ecc.

La CONFISAL UNSA Esteri ha evidenziato ancora una volta le grandi difficoltà in essere all'estero, dove non sempre è possibile applicare le disposizioni emanate dalle autorità sanitarie locali come previsto dal DL 34/2020, art. 263 comma 4, poiché in taluni casi risultano in netto contrasto rispetto alle norme italiane. Urge quindi individuare procedure chiare nell'applicazione del lavoro agile anche presso le nostre sedi all'estero, al fine di tutelare il personale nonché l'utenza da situazioni di contagio diffuso, come purtroppo fin troppo spesso avviene.

Roma, 19.01.2022

**CONFISAL UNSA COORDINAMENTO ESTERI**