



## Unione Sindacale di Base

### Al CUG dell'Agenda delle Entrate

#### **Sospensione attività scolastiche in presenza - congedi COVID. Parità normativa e retributiva tra lavoro agile e lavoro in presenza.**

Facendo seguito alle osservazioni espresse dalla scrivente Organizzazione Sindacale durante la **convocazione del 26 marzo**, alla luce del sempre più diffuso ricorso alla sospensione delle attività didattiche in presenza come misura di contenimento del Covid, premesso che:

- con nota 8 marzo 2021 la USB PI scriveva alla Funzione Pubblica per segnalare il **vuoto normativo sui congedi parentali covid**, scaduti al 31.12.2020, stante la mancata proroga delle previsioni contenute all'art. 21 bis DL 104/2020 (congedi parentali in caso di sospensione dell'attività didattica in presenza del figlio convivente minore di anni quattordici);
- che nella nota trasmessa al Governo la scrivente Organizzazione sindacale evidenziava **la necessità di non prevedere limiti connessi allo svolgimento dell'attività e segnatamente dell'accesso allo smart working come causa ostativa alla fruizione di congedo parentale COVID**;
- con decreto legge 13 marzo 2021 n. 30 il Governo provvedeva a colmare il vuoto normativo ma allo stesso tempo prevedeva che *"solo qualora la prestazione lavorativa non possa essere svolta in modalità agile, viene concesso al genitore lavoratore dipendente di figlio convivente minore di anni quattordici, alternativamente all'altro genitore, di astenersi dal lavoro per i suddetti periodi indicati"*;
- Con atto 71471 del 16 marzo 2021 la DCRUO disciplinava la richiesta di congedo (sia esso indennizzato al 50 % che senza indennizzo) **"a condizione che non si possa ricorrere al lavoro agile"**;

Viste:

- 1) la **Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione** e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*;
- 2) l'esercizio delle competenze in capo al CUG nonchè i compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni;

e in particolare quelle connesse:

- a) *al fine di assicurare e promuovere, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere (...)*;
- b) *alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla tutela della salute e della sicurezza, e in generale, alla promozione del benessere organizzativo*;



## Unione Sindacale di Base

- c) *all'elaborazione del piano triennale di azioni positive tra cui spicca l'effettuazione della valutazione del rischio tenendo conto dei rischi connessi alle differenze di genere, di età e alle disabilità e favorire l'attuazione di politiche di conciliazione e di riequilibrio fra tempi di vita e di lavoro e promuovere l'adozione di forme di lavoro flessibile;*

nonchè gli obblighi delle PA di garantire la **piena attuazione della normativa vigente in materia di congedi parentali** e di adottare anche **apposite Carte di Conciliazione** attraverso l'istituzione e l'organizzazione, anche attraverso accordi con altre amministrazioni pubbliche, di **servizi di supporto alla genitorialità**, aperti durante i periodi di chiusura scolastica;

Nel condividere le proposte del Comitato Unico di garanzia ai fini del POLA di cui alla nota prot. 5 U/ 2021 ove in premessa si legge" *è la stessa denominazione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni a delinearne, senza necessità di ulteriori specificazioni, la peculiare funzione in una fase di profondo cambiamento come quella in atto (...)* " e si riprendono le linee guida della Funzione Pubblica che esortano le Amministrazioni Pubbliche affinché *"valorizzino il ruolo del CUG anche nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo"*;

La scrivente Organizzazione Sindacale, ritenendo di significativo impatto, diretto o indiretto, sul benessere organizzativo, **delle lavoratrici e dei lavoratori, la sospensione delle attività didattiche in presenza e la limitazione soggettiva della fruizione dei congedi**, chiede al **Comitato Unico di Garanzia di farsi carico delle criticità connesse all'istituzionalizzazione del binomio smart working-DAD**, nelle modalità che riterrà opportune e nell'ambito delle competenze assegnate, ivi compreso sia l'impulso nei confronti dei vertici dell'Agenzia per attivare correttivi specifici in sede di trattativa sindacale che l'apertura di un'interlocuzione con la Funzione Pubblica.

Ritiene, inoltre, come diretto corollario della citata nota, che il **ripristino della parità normativa (permessi) e retributiva tra lavoro agile e lavoro in presenza possa e debba avere tempistiche di soluzione nel breve periodo**, senza rimandare *sine die* alla contrattazione collettiva, come invece attualmente previsto nel POLA proposto dai vertici dell'Agenzia lo scorso 24 marzo ed escluso nero su bianco dal Protocollo 17 settembre 2020 sul lavoro agile che la USB non ha sottoscritto.

Cordialmente

*Per USB Dafne Anastasi e Pasqua Maiorano*  
Componenti CUG