

Protocollo n. 320/U-FP 2017

Roma, 8 Giugno 2017

Alle Segreterie Regionali e
Territoriali Fp Cgil

Care compagne e cari compagni,

lo scorso 5 giugno è stata pubblicata la direttiva n°3 del Dipartimento della Funzione Pubblica in attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 124/2015.

La direttiva, inviata a tutte le pubbliche amministrazioni, fornisce linee guida in merito all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

In particolare l'art. 14 della legge 124 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino misure organizzative volte a:

- fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro
- sperimentare il lavoro agile/ smart working.

Obiettivo della direttiva è permettere, entro tre anni, ad almeno il 10% dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi delle nuove modalità spazio-temporali della prestazione lavorativa, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Non sfugge certo l'importanza di tali cambiamenti, che potranno risultare utili alle lavoratrici e ai lavoratori attraverso una migliore conciliazione dei tempi vita/lavoro aumentando nel contempo la produttività individuale, ottimizzando gli investimenti; tuttavia, l'introduzione dei nuovi istituti, che andranno recepiti e regolamentati nei CCNL dei comparti, ci impongono una particolare attenzione.

Il tema dell'introduzione nelle pubbliche amministrazioni dello smart working è oggetto di discussione anche in sede di comitato permanente (NEA) in sede EPSU. Abbiamo come Tuned già espresso anche in questa sede la nostra posizione sottolineando che lo smart working deve essere uno degli 'strumenti' di conciliazione vita lavoro e non un ulteriore mezzo di taglio lineare dei costi.

Occorrerà nei singoli Contratti individuare gli ambiti e le attività nelle quali è possibile il lavoro agile, la legge non esclude aprioristicamente nessuna tipologia o categoria di lavoratori, garantire pari opportunità contrastando forme di discriminazione, anche attraverso l'intervento dei CUG, regolamentare i criteri di accesso in caso di maggiori richieste, prevedere e contrattare la formazione, la valutazione della performance, fare accordi sulla sicurezza, sui controlli a distanza, sulla garanzia dei diritti sindacali per chi lavora fuori dalla sede.

E' di tutta evidenza l'importanza delle ricadute che i nuovi istituti potranno avere sulla vita delle lavoratrici e dei lavoratori e sull'efficienza dei servizi svolti con le nuove modalità organizzative, la differenza la faranno le regole e le tutele.

Ai contratti nazionali spetterà recepire e regolamentare i nuovi istituti ma, soprattutto, definire gli ambiti, le materie, e i livelli della partecipazione sindacale per contrattare e definire i singoli aspetti.

A questo proposito è necessario in questa fase, nella quale non abbiamo ancora rinnovato i CCNL di comparto, fare attenzione a quanto prevede la direttiva in oggetto anche in tema di relazioni sindacali (pag. 15).

La direttiva infatti, in assenza della definizione delle nuove relazioni sindacali, che andranno contrattate e riscritte dalla contrattazione nazionale in coerenza con l'accordo del 30 novembre 2016 e del nuovo T.U.P.I., prevede, a norme vigenti, la sola informativa alle OO.SS. nel ricorso al lavoro agile.

Per quanto sopra, vi chiediamo di monitorare l'attività delle singole amministrazioni qualora intendano avviare, in questa fase, sperimentazioni per l'utilizzo del lavoro agile e del telelavoro.

Buon lavoro.

Area Sindacale Fp Cgil
Francesca De Rugeris