



## LAVORO A DISTANZA: PARTITO IL CONFRONTO!

Si è avviato oggi il confronto sulla bozza di regolamento che disciplina il lavoro a distanza, sia nella forma del lavoro agile che come lavoro da remoto, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL.

Abbiamo apprezzato, nell'introduzione dell'Amministrazione, il riconoscimento del lavoro svolto dal personale dell'INL durante il periodo di pandemia. L'Amministrazione, infatti, ha espressamente dichiarato che in questi due anni il personale dell'INL ha lavorato di più e bene, con il lavoro agile emergenziale. E' anche questo un modo per far giustizia di affermazioni - anche di Ministri dell'attuale Governo - che hanno denigrato i lavoratori pubblici i quali, anche in modalità agile, hanno continuato a garantire servizi alla cittadinanza. Senza fare nomi!

Venendo al merito della bozza, abbiamo chiesto che l'accesso al lavoro agile sia riconosciuto a tutto il personale, almeno una volta terminato il periodo di prova e che possa essere riconosciuto anche al personale in comando, altrimenti tale personale sarebbe penalizzato e discriminato. Riteniamo che anche questo possa rendere più attrattiva quest'Amministrazione.

Abbiamo inoltre chiesto di eliminare la previsione per cui l'accesso al lavoro agile sia inibito ai destinatari di provvedimenti disciplinari, essendo questa una disposizione che configura il lavoro agile come premio, mentre non è così: il lavoro agile è solo una diversa modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, una modalità organizzativa del lavoro stesso. Su tutto questo, l'Amministrazione si è detta disponibile a rivedere le previsioni della bozza.

E' necessario, inoltre, prevedere espressamente l'invio della comunicazione all'INAIL dei lavoratori agili, così come dispone la normativa.

Riguardo all'accordo individuale, abbiamo chiesto che sia prevista la possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale e che siano meglio precisati i contorni del potere direttivo e di controllo del dirigente, per evitare interpretazioni fantasiose o arbitrarie che potrebbero solo creare inutili problemi. A tal proposito, abbiamo chiesto l'inserimento di termini precisi per l'effettuazione del monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi e che non sia considerata, a tal fine, la valutazione intermedia.

La bozza di accordo prevede che l'Amministrazione doti il personale in lavoro agile di strumentazione informatica: rispetto a questo abbiamo ribadito la necessità di dotare il personale di telefoni e cellulari di servizio, come già accade in altre Amministrazioni.



Riguardo al numero di giorni di lavoro agile abbiamo chiesto di prevederne la cumulabilità e la fruibilità su base plurimensile (es. trimestrale), oltre alla necessità di prevedere la possibilità di svolgere anche solo una parte della giornata in lavoro agile, proprio perché questo può riguardare anche “fasi” di attività.

Sul punto, l'Amministrazione ha precisato che al momento intende partire con una previsione di otto giorni al mese, come già accade ora, non escludendo però la possibilità di ampliarlo nei prossimi mesi, a seguito del monitoraggio sull'andamento delle attività. Noi riteniamo che uno sforzo maggiore sia possibile, proprio partendo dalle parole iniziali dell'Amministrazione, che ha riconosciuto come il lavoro agile emergenziale non abbia determinato un calo di produttività.

Non siamo stati affatto d'accordo nel prevedere che solo per il personale ispettivo siano stati proposti addirittura tre soli giorni al mese di lavoro agile (!!!). A parte la distinzione tra profili professionali (ispettori e amministrativi) che non ci trova d'accordo e creerebbe inutili malumori, discriminazioni e disparità di trattamento tra lavoratori, non si capisce come questa proposta possa conciliarsi con la percentualizzazione del personale ispettivo, che ormai dilaga negli uffici periferici. La nostra proposta è stata di inserire un adeguato numero di giorni minimo e un numero di giorni massimo **uguali per tutti i profili professionali**, con ampliamento per alcune categorie (es. lavoratrici con figli di età fino a tre anni e lavoratori con figli in condizioni di grave disabilità o per lavoratori che assistono familiari portatori di handicap grave, cd caregivers), così da ridurre la discrezionalità dei territori ed evitare sperequazioni che i lavoratori non comprenderebbero.

Naturalmente va chiarito una volta per tutte che ferie, malattie e permessi non rientrano nel computo massimo delle giornate di lavoro agile che verranno previste.

Sulle fasce di contattabilità non abbiamo condiviso che sia indicato un periodo pari all'orario di lavoro medio giornaliero e abbiamo proposto una fascia più ristretta, eventualmente anche frazionabile. Riguardo al riconoscimento del buono pasto in lavoro agile, alla luce del nuovo CCNL, abbiamo chiesto un approfondimento all'Amministrazione, per evitare di avere problemi con gli organi di controllo. L'Amministrazione, legando i due temi ci ha comunicato di aver effettuato dei primi approfondimenti, da cui sembrerebbe che la possibilità di erogare il buono pasto in lavoro agile non sia esclusa laddove vi sia una fascia di contattabilità coincidente con l'orario di lavoro giornaliero - comprensiva della pausa pranzo - e una tracciabilità della prestazione. Naturalmente, il tema andrà approfondito bene, per garantire adeguate tutele e ristori al personale.



Quanto al monitoraggio dell'attività svolta a distanza si è suggerito di uniformare e limitare al minimo la reportistica necessaria, immaginando una attività che veda impegnato il personale con cadenza almeno mensile.

Sul lavoro da remoto, abbiamo chiesto di prevederlo anche in centri satellite non solo per gli uffici del Centrale ma anche per quelli del territorio – laddove ve ne siano le condizioni logistiche –, in quanto questo consentirebbe anche di risolvere problemi relativi alla mobilità del personale e su questo l'Amministrazione si è detta disponibile.

Quanto alla proposta di contingentare pesantemente il ricorso al lavoro da remoto domiciliare da remoto non siamo assolutamente d'accordo, sul punto bisogna intervenire ampliando la sfera dei potenziali partecipanti a tutto il personale, prevedendo chiaramente una priorità per i colleghi che versano in particolari condizioni (invalidità civile, *caregiver*, fragili ecc.).

Abbiamo inoltre chiesto di inserire una specifica disposizione sul *coworking*, che consentirebbe al personale dell'INL di svolgere la propria attività anche presso gli uffici di altre Amministrazioni, aumentando l'efficienza dei servizi e con benefici anche per i lavoratori coinvolti. Ad esempio, perché non partire con progetti pilota nelle grandi aree metropolitane del Paese, in cui INL può erogare alcuni servizi alla cittadinanza presso i Comuni o loro dislocazioni periferiche?

Se quello che stiamo affrontando è, per ammissione stessa dell'Amministrazione, un forte cambio culturale del paradigma organizzativo del lavoro, si abbia il coraggio e la forza di mettere in campo progetti ambiziosi e sfidanti.

Infine, considerando che l'intero regolamento introdurrà nuove regole, abbiamo chiesto che sia previsto un monitoraggio periodico di quanto accadrà nei territori, così da poter "tarare" al meglio le esigenze che via via verranno in rilievo e correggere le storture. Sul punto, abbiamo concordato che il luogo naturale in cui discutere di questo sia l'organismo paritetico per l'innovazione.

Naturalmente considerati i tempi assai ristretti che ci separano dal 30 di giugno, abbiamo chiesto di valutare la possibilità di emanare disposizioni agli uffici per prorogare le attuali previsioni sul lavoro agile nelle more della definizione del regolamento.

Roma, 23 giugno 2022



**FP CGIL**  
**Matteo Ariano**



**CISL FP**  
**Michele Cavo**



**UILPA**  
**Ilaria Casali**