



LAVORO A DISTANZA: CONFRONTO IN CHIAROSCURO

Nella giornata di ieri si è tenuto l'atteso incontro con l'Amministrazione sulla disciplina del lavoro a distanza, alla luce delle nuove norme introdotte dal CCNL.

Abbiamo anzitutto posto due **questioni di metodo**: l'Amministrazione in apertura ha precisato come la materia, ai sensi del CCNL non possa essere oggetto di accordo, ma di confronto. Per quanto ci riguarda, nel prendere atto di questo, abbiamo precisato che solo ieri abbiamo potuto finalmente discutere di un documento completo, che considera tutte le forme di lavoro a distanza (agile, da remoto e altre forme di lavoro a distanza), mentre la riunione tenutasi un mese fa riguardava un documento monco che, per bocca della stessa Amministrazione, voleva essere solo la base di una riflessione con le OO.SS. Non vorremmo quindi che - come spesso è capitato - si consideri l'incontro di ieri come l'unico momento di confronto, ai sensi del CCNL, che in tal modo non sarebbe rispettato. Per questo, abbiamo chiesto che vi sia un ulteriore incontro, non solo per capire quali richieste di parte sindacale siano state accolte, ma anche per esaminare ulteriori elementi nient'affatto secondari, come il modello di accordo individuale e la piattaforma telematica.

In secondo luogo, considerato che il documento disciplina anche il lavoro agile dell'area di dirigenti, professionisti il confronto dovrà riguardare anche questa parte di personale, che finora non ci risulta sia stata convocata sul tema.

Venendo al merito del documento presentato, abbiamo apprezzato di poter discutere su di un documento completo che risponde ad alcune sollecitazioni già emerse nella riunione di "*brainstorming*" dello scorso 15 giugno. Ad esempio, sono eliminate le preclusioni all'accesso per il personale prima presenti, come per il personale in assegnazione temporanea.

LAVORO AGILE

Abbiamo manifestato la nostra **contrarietà alla previsione del criterio della "prevalenza della presenza in servizio"**, in quanto principio non previsto dal CCNL. Non

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it



vorremmo, insomma, che si facesse rientrare dalla finestra quanto il CCNL ha buttato fuori dalla porta: un criterio “brunettiano”, previsto dall’ultimo DM firmato proprio dal Ministro per la Pubblica Amministrazione insieme al Ministro dell’Economia e delle Finanze. Ricordiamoci le disfunzioni e i guasti che quel famigerato criterio ha determinato in tutti gli Uffici. Abbiamo pertanto chiesto all’Amministrazione di espungerlo dal documento e non considerarlo, anche per non vanificare la portata innovativa delle previsioni del CCNL.

Riguardo all’individuazione delle attività lavorabili in modalità agile, abbiamo evidenziato che sarebbe preferibile una declinazione “in negativo”, individuando solo le attività **non** lavorabili in questa modalità.

Abbiamo ribadito le nostre **forti perplessità rispetto all’accordo individuale, così come abbozzato dal documento**: - manca il numero dei giorni lavorabili in forma agile; - non se ne prevede un’eventuale cumulabilità; - non si quantifica in alcun modo la fascia di contattabilità né quella di disconnessione; - non sono individuati gli obblighi del dipendente da cui potrebbe derivare la risoluzione dell’accordo; non si specifica in alcun modo l’entità della somma forfettaria che verrebbe riconosciuta a copertura delle spese sostenute. L’effetto che potrebbe derivare da **disposizioni così generiche** è potenzialmente dirompente, in quanto si rinvierebbe tutto agli accordi individuali, con il **rischio di una ingovernabilità**. A nostro parere, andrebbero invece dati dei parametri di riferimento agli uffici.

Abbiamo poi chiesto di prevedere l'**obbligo della motivazione, nel caso di diniego** all'accesso a lavoro agile e di **procrastinare** a un momento successivo la proposta di **postazioni condivise** sia per il persistere della pandemia, ma soprattutto perché oggi non sussiste una digitalizzazione al 100% e capita che la presenza fisica è finalizzata anche alla consultazione di documentazione.

Riguardo all’erogabilità del buono pasto al personale, aspettiamo fiduciosi di vedere gli effetti dell’interlocuzione del Presidente con gli altri Enti.

LAVORO DA REMOTO E ALTRE FORME DI LAVORO A DISTANZA

La seconda parte del documento disciplina il lavoro da remoto, nella forma del telelavoro domiciliare, apportando alcuni aggiornamenti all’accordo siglato in Istituto

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it



nel 2014. Rispetto a questo, abbiamo evidenziato come sia **incomprensibile limitare il luogo della prestazione** al territorio regionale ovvero ad altri Comuni di una Regione limitrofa. Difatti, se la prestazione può essere resa in altro luogo, perfino in Regioni limitrofe (il che significherebbe escludere la Sardegna), **non si riesce a comprendere perché la prestazione non possa essere svolta in altro luogo del territorio nazionale**, fermi restando gli obblighi di rientro che dovranno essere concordati con il dirigente.

Abbiamo poi chiesto di capire se come luogo di lavoro si possa intendere anche un'abitazione diversa da quella del richiedente, ad es. di persona che si assiste.

Abbiamo apprezzato che si preveda la possibilità di attivare progetti di *coworking*, sperimentazione che dovrebbe però prevedere un preventivo coinvolgimento del tavolo sindacale.

Infine, considerando che il lavoro a distanza che si sta andando a disciplinare non sarà più emergenziale ma strutturale, riteniamo debba esservi un monitoraggio periodico da parte dell'OPI, che è la sede naturalmente deputata a farlo.

Roma, 14 luglio 2022

FP CGIL INPS

Antonella Trevisani

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it