



LAVORO AGILE: ULTIMO ATTO?

Si è svolto ieri, in Direzione Generale, l'incontro sulla regolamentazione del Lavoro Agile alla luce delle linee guida diffuse la scorsa settimana. Rispondendo alle osservazioni raccolte dalle organizzazioni sindacali, in premessa l'Amministrazione ha precisato che la definizione in sede AULA sarà flessibile, come lo strumento impone. Sarà quindi possibile procedere a modifiche rispetto ai calendari fissati nella programmazione di massima, considerando l'interesse del lavoratore e le esigenze dell'Organizzazione.

Come FP-Cgil abbiamo rilevato positivamente l'apertura rispetto ai precedenti incontri. Prendendo atto di quanto riportato all'inizio dei lavori, **abbiamo chiesto di scrivere questo principio di flessibilità nero su bianco**, anche per evitare che la discrezionalità delle singole Direzioni possa dar luogo a soluzioni creative che finirebbero col determinare una rigidità insensata rispetto alla natura stessa del Lavoro Agile.

Nel corso del confronto abbiamo apprezzato l'assenza dei richiami all'obbligo di prevalenza in presenza della prestazione lavorativa, sollevando - in maniera isolata - un tema: **la necessità di superare la divisione nella fruizione del Lavoro Agile che il documentario porta, a differenza del consenso manifestato da altre OO.SS per la prevalenza indicata per Dirigenti, Professionisti e di alcune P. O. in base alle responsabilità**. Abbiamo anche ribadito la necessità di convocare il tavolo sindacale dell'Area in merito come da nostra richiesta.

Analogamente abbiamo evidenziato che, rispetto al testo, **non condividiamo l'impossibilità di recuperare la giornata di smart per le colleghe e i colleghi richiamati in servizio, né comprendiamo la regolamentazione individuata per disciplinare le fasce di contattabilità**. Lo scopo del Lavoro Agile è quello di valorizzare una gestione del tempo-lavoro ottimale per ogni risorsa dell'Istituto: imporre adesso un insieme di vincoli rischia di rivelarsi controproducente in futuro, nonché di vanificare gli aspetti virtuosi già emersi nella gestione della pandemia.

In merito all'accordo individuale, ancora, **la FP-Cgil contesta l'assenza di una motivazione in caso di mancata autorizzazione/recesso da parte del datore di lavoro**. Un punto di caduta, questo, che è necessario sanare rapidamente, per evitare frizioni e incomprensioni. Altro elemento centrale è la **somma omnicomprensiva richiamata nell'accordo: a nostro avviso essa dovrà, e non "potrà", essere riconosciuta, in somma non inferiore ai sette euro**. La facoltà di riconoscimento della stessa è incomprensibile, tanto più che i lavoratori saranno chiamati a sostenere i costi determinati dall'attuale congiuntura economica, coi rincari collegati ai consumi energetici. Un risparmio non banale per l'Amministrazione, di cui non può farsi carico il dipendente.



Infine **abbiamo chiesto di fissare un termine per confrontarci sul lavoro da remoto**, alla luce degli approfondimenti in corso all'Aran, e sulle nuove forme da regolamentare: il pensiero va al co-working. **Non va dispersa, in questa direzione, l'esperienza del lavoro satellitare, già presente nell'Istituto** e meritevole, a nostro avviso, di una più profonda valorizzazione. Nelle more della disciplina del lavoro da remoto, abbiamo fatto inoltre presente che riteniamo sia essenziale considerare i contratti di telelavoro in essere prorogati.

È stato chiarito infine che l'accesso al lavoro agile è previsto anche al personale in comando in Istituto.

Roma, 15 settembre 2022

Coordinatrice nazionale FP CGIL – INPS
Antonella Trevisani