



## **APPLICAZIONE LINEE GUIDA SUL LAVORO AGILE: PUBBLICATE IN INTRANET LE RISPOSTE UFFICIALI DELL'AMMINISTRAZIONE (FAQ) AI QUESITI PROPOSTI DAI LAVORATORI**

Si è tenuto nel pomeriggio di mercoledì **28 settembre u.s.** l'incontro richiesto dalle scriventi Organizzazioni Sindacali al fine di ottenere **chiarimenti** dall'Amministrazione sulle modalità applicative del Lavoro agile in seguito all'emanazione delle **Linee guida** di cui al **Decreto del Segretario generale n. 270/2022**, con particolare riferimento alle criticità rappresentate dai Lavoratori.

Nel corso dell'incontro, l'Amministrazione ha dato risposta ai **QUESITI INVIATI DA QUESTE OO.SS., impegnandosi**, al termine della seduta, **a pubblicare** nella intranet, sotto forma di **FAQ**, le delucidazioni dirette a fugare i dubbi interpretativi che stanno generando **confusione** in sede applicativa e conseguente **preoccupazione** tra i Lavoratori.

In data odierna sono state pubblicate le **FAQ - che si allegano al presente comunicato - che corrispondono alle risposte UFFICIALI dell'Amministrazione** alle domande da noi formulate nell'interesse del Personale.

Riportiamo di seguito alcuni chiarimenti, a nostro avviso importanti, che sono stati forniti nel corso dell'incontro (e ribaditi nelle FAQ appena pubblicate, anche con esempi concreti) su una materia che, così come previsto dal **CCNL 2019-2021** resta di **confronto** e **non di contrattazione**, e **che avremmo auspicato venisse "calata" nella realtà del nostro Istituto senza le eccessive rigidità che invece si stanno affermando**, quasi a disconoscere le **buone pratiche** osservate nei due anni di emergenza pandemica:

- il **"criterio della prevalenza"** della prestazione lavorativa **in presenza** in termini di giorni complessivi, rispetto a quella da rendersi in **modalità agile**, è da intendersi **sull'intero trimestre (ottobre-novembre-dicembre 2022)**, facendo riferimento ai giorni di servizio prestati (sia in presenza che in modalità agile), al netto delle assenze legate a varie causali come per es. la L. 104/92, le ferie, assenze per malattia, ecc.;
- il **numero complessivo di giorni di lavoro agile** da fruire nel citato trimestre (**23 giorni**, come ribadito anche nelle FAQ) è il risultato del rapporto tra il numero massimo complessivo annuo di giorni di lavoro in modalità agile (92 giorni) e i quattro trimestri (92 gg./4=23 gg.) ovvero quello derivante dal seguente calcolo descritto nelle FAQ (92gg./12 mesi X 3 mesi=23 gg.);

- il Personale che si trova in **part-time orizzontale, fruito nei mesi già trascorsi**, potrà fruire di **23 nel trimestre ottobre/dicembre 2022 che non sono soggetti a decurtazioni**. Nel 2023, invece, si terrà conto di una percentuale da portare in diminuzione, e i giorni saranno pari a 92 al netto di quelli da decurtare per effetto del part-time;
- l'articolazione dell'orario di **contattabilità** di 7 ore e 12 minuti può corrispondere ad un intervallo di tempo continuativo oppure essere distribuito in fasce discontinue, sulla base di **scelte che sono di natura organizzativa degli uffici**.  
Nel caso di fasce discontinue, essendo il lavoro "agile", l'intervallo di tempo tra una fascia e l'altra **non corrisponde alla pausa pranzo**.  
Inoltre, nel caso in cui sia contattato nel corso delle 7 ore e 12 minuti, il lavoratore in modalità agile, potrà attivarsi nel tempo necessario, non necessariamente nell'immediato, per eseguire quanto richiesto.
- All'interno delle 7 ore e 12 minuti di **contattabilità** è possibile fruire dei permessi orari/giornalieri elencati all'art. 39, comma 2, del CCNL 2019-2021 **senza obbligo di contattabilità** (Permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari; permessi sindacali, permessi per assemblea, permessi di cui all'art. 33 della legge n. 104/1992);
- il **cronoprogramma**, **per il quale non può farsi riferimento ad un modello standard per via delle peculiarità dei singoli uffici**, deve essere incentrato su linee di attività che sono individuate esclusivamente a cura di ogni ufficio;
- la **copertura assicurativa** vale per tutti gli eventuali rischi, sia per il lavoro da esercitare in presenza quanto per quello da eseguire in modalità agile;
- il **Personale "fragile"** che in applicazione delle previsioni del Decreto-legge "Aiuti bis" (convertito in legge n. 142/2022) potrà esercitare il lavoro in **modalità agile 5 giorni su 5 fino al 31 dicembre p.v.** (in possesso dei requisiti richiamati dalla circolare del Segretario generale n. 22/2022) **è comunque tenuto alla stipula dell'accordo individuale di Lavoro Agile**.

Le scriventi OO.SS. si impegnano, fin da subito, a seguire con la massima attenzione, nel corso del **prossimo trimestre, che resta sperimentale**, l'applicazione presso tutti gli Uffici delle Linee guida in precedenza richiamate. A tal fine, **invitano il Personale a segnalare tutte le eventuali criticità, o anomalie**, che saranno rappresentate prontamente all'Amministrazione, attraverso la convocazione di uno o più incontri ad hoc (è già stato programmato un incontro per il mese di novembre p.v.), al fine di individuare le necessarie soluzioni condivise.

Roma, 30 settembre 2022

**S. Di Folco**

**F. Amidani**

**U. Cafiero**

**C. Visca**

**M. Centorbi**