

Roma, 22 dicembre 2022

MINISTERO DELLA
DIFESA



A: GABINETTO DEL MINISTRO DELLA DIFESA

Dr. *Francesco RAMMAIRONE*

A: PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE

Dr. *Lorenzo MARCHESI*

Oggetto: Lavoro agile.

Le scriventi OO.SS.- dopo i numerosi solleciti fatti pervenire a codesta direzione generale - auspicavano che il Regolamento del Lavoro Agile fosse finalmente portato al tavolo di confronto prima della fine di quest'anno, in modo da poter così rendere finalmente esigibile quanto previsto in materia dal CCNL FC agli artt. 36 e seguenti, già dal mese di gennaio 2023.

Hanno dovuto invece, loro malgrado, prendere atto del contenuto della circolare *“recante informazioni per le comunicazioni obbligatorie degli accordi individuali di lavoro agile al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ai sensi dell'articolo 23, comma 1, della legge n. 81/2017 emendata dall'articolo 41-bis introdotto, in sede di conversione del decreto-legge 21 giugno 2022, n. 73, dalla legge 4 agosto 2022, n. 122.”* emanata dalla Direzione Generale del personale Civile in data 6 dicembre scorso.

Tale circolare, viste le numerosissime richieste di chiarimenti rivolte direttamente a queste OO.SS. da tutto il territorio nazionale, non solo non ha fornito chiarimenti agli Enti sulle procedure da adottare - vista l'impossibilità registrata anche in data odierna per le PP.AA. di accreditarsi sul sito del Ministero del Lavoro - ma rischia di generare azioni unilaterali da parte di taluni dirigenti che, pur in presenza di una norma contrattuale che deve essere solo applicata, nell'incertezza e in mancanza di direttive chiare, potrebbero anche decidere, come peraltro già accaduto, di sospendere il lavoro agile in attesa dell'emanazione del Regolamento che, giova ricordare, è in ritardo di ben 8 mesi, attesa la vigenza contrattuale stabilita al 10 maggio scorso.

Il fac simile allegato alla circolare di che trattasi poi, a parere delle OO.SS. FPCGIL - CISLFP - UILPA, anticipa di fatto l'orientamento dell'Amministrazione sull'argomento, e lo impone senza il preventivo confronto tra le parti, anche in maniera errata.

Solo per citare alcune delle criticità rilevate, si riportano di seguito alcuni punti.

- **Art. 2 - Attività lavorativa, modalità di esecuzione, obiettivi da raggiungere e criteri di misurazione:** Il fac simile in oggetto è precompilato in modo da indurre erroneamente a pensare che siano previsti due giorni settimanali di lavoro agile. Tale previsione è un pregiudizio dell'amministrazione, non supportato da norme e, comunque, mai posto al confronto con le parti sociali;
- **Art. 4 - Strumenti di lavoro e avvertenze:** le spese di manutenzione degli apparati forniti dall'amministrazione non possono essere a carico del dipendente;
- **Art. 6 - Individuazione delle giornate e delle fasce di contattabilità:** Posto che il lavoro agile non prevede vincoli di orario, appare al di fuori delle logiche e degli obiettivi di tale forma di lavoro articolare la contattabilità come se la prestazione fosse svolta in presenza considerando comunque, che ove tale fascia superi le 6 ore, anche non continuative, dovrà essere corrisposto il buono pasto. Inoltre, i permessi orari previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dalle norme di legge possono essere chiesti dal dipendente durante la fascia di contattabilità e non, come genericamente indicato, nelle giornate di lavoro agile;
- **Art. 11 - Facoltà di recesso:** manca ogni riferimento alle ipotesi previste dall'art. 19 legge n. 81/2017;

Tanto premesso, si chiede di sospendere gli effetti del provvedimento in argomento, e si sollecita la Delegazione Trattante di codesta amministrazione ad aggiungere all'o.d.g. della riunione già convocata per il 14 gennaio p.v. anche il Regolamento del lavoro agile.

Quanto sopra, costringe a ribadire ancora una volta, come il carente sistema delle relazioni sindacali continui a creare problemi ai lavoratori in primis e, ci si permette inoltre di sottolineare anche alla Dirigenza, che scegliendo di adottare il fac simile proposto da Persociv correrebbe il rischio di sottoscrivere accordi individuali non conformi al CCNL FC, e quindi impugnabile.

Si resta in attesa di riscontro

Saluti

FP CGIL

Francesco Quinti

CISL FP

Massimo Ferri

UIL PA

Carmela Cilento

Roberto De Cesaris

Franco Volpi