



LAVORO A DISTANZA: QUALCOSA SI MUOVE (con una chiosa su improbabili proposte formative)

Nella giornata odierna abbiamo avuto incontro con l'Amministrazione per confrontarci nuovamente sul regolamento in materia di lavoro a distanza.

La bozza presentata si discosta in parte – e spesso in peggio – da quella che discutemmo ormai mesi fa. Si prevede infatti, che: il lavoro agile possa essere concesso per un massimo di sette giorni al mese; per potervi accedere occorre avere almeno sei mesi di anzianità di servizio (!!); la fascia di contattabilità possa addirittura arrivare all'intero orario di lavoro giornaliero. Per gli ispettori del lavoro non si prevede neppure un numero minimo di giorni come per il resto del personale, ma si dispone che questi potranno fare lavoro agile a completamento del servizio esterno e, se il dirigente lo consente, anche in altri giorni. Nel caso di lavoro da remoto, si continua a non prevedere il riconoscimento del buono pasto.

Da parte nostra, abbiamo subito precisato che non va bene considerare un **massimo di sette giorni al mese**. Occorre prevedere un numero fisso di giorni mensili o almeno uno minimo (ad esempio otto) e non solo uno massimo, perché il numero massimo non impedisce alla dirigenza di prevedere – teoricamente – anche solo un giorno al mese di lavoro agile.

Neanche prevedere **differenziazioni tra profili professionali** va bene, a nostro parere: ad esempio, perché tutto il personale può avere un certo numero di giorni mensili di lavoro agile e solo gli ispettori no, anzi questi ultimi sono affidati alla discrezionalità della dirigenza? Al contrario, perché solo gli ispettori possono fare lavoro agile a completamento in servizio esterno e il resto del personale che può essere chiamato a svolgere servizio esterno no?

Riguardo ai **sei mesi di anzianità di servizio come limite per l'accesso al lavoro agile**, abbiamo ribadito che questo rischia di non rendere appetibile l'INL a chi si sta affacciando ora al mondo del lavoro pubblico. I tanti giovani che stanno entrando nella PA (e anche in INL, quindi) ritengono che il lavoro agile sia una delle principali leve organizzative per una moderna Amministrazione: il non capirlo e continuare a mettere limiti temporali così alti come sei mesi di anzianità di servizio, significa restare fuori dall'ingresso di personale che sta avvenendo. Ricordarsi che nel frattempo vi sono concorsi in altre Amministrazioni che non prevedono tali limiti o addirittura non ne prevedono affatto, è fondamentale, se davvero si intende rimpinguare l'organico di questo Ente.

Abbiamo contestato che la **fascia di contattabilità** possa avere una durata massima coincidente con l'orario di lavoro giornaliero, perché questo determinerebbe una sovrapposizione indebita col lavoro da remoto, che è altro istituto. La contattabilità – che non significa operabilità del lavoratore – deve avere una durata ben precisa e limitata. Per questo, abbiamo proposto un massimo di



quattro ore giornaliere, anche frazionabili nel corso della giornata (ad es., due ore al mattino e due al pomeriggio).

Riguardo al **lavoro da remoto decentrato**, abbiamo chiesto che esso non sia limitato solo alle Direzioni Centrali dell'INL, ma possa essere esteso anche agli uffici territoriali. Tale modalità lavorativa potrebbe anche diventare un utile strumento nell'ambito della mobilità di personale, evitando che gli uffici "cedenti" perdano lavoratori, in quanto – come accade già in altre Amministrazioni – il lavoratore continuerebbe a svolgere la sua attività da remoto per l'ufficio cedente ma lavorando in altra sede. Anche questo istituto potrebbe rendere appetibile l'INL, in particolare per le sedi che hanno avuto un maggior numero di rinunce.

Abbiamo poi contestato che l'adozione di qualunque tipo di provvedimento disciplinare (anche solo il rimprovero verbale!!) possa determinare la risoluzione del lavoro da remoto decentrato e chiesto di eliminare questo passaggio, non previsto nel lavoro agile.

Infine, riguardo al mancato riconoscimento dei buoni pasto nel lavoro da remoto, abbiamo ricordato come essi siano invece previsti dal CCNL – a differenza di quanto accade nel lavoro agile – per cui non concederli ci appare come una violazione del CCNL.

L'Amministrazione ha detto che a breve ci farà sapere quali richieste sindacali saranno accolte e che intende introdurre il nuovo regolamento nel giro di pochi giorni, illustrandolo alla dirigenza nei primi giorni della prossima settimana. Abbiamo anche chiesto se ci fossero novità su questi fantomatici cellulari di servizio di cui si parla da mesi e che di certo agevolerebbero il lavoro a distanza, ma senza avere risposte.

A margine del tavolo, abbiamo chiesto se vi fossero novità su altri argomenti: anzitutto, notizie del **FRD 2021**. A tal proposito, ci è stato risposto che la settimana prossima dovrebbe finalmente essere emanata la circolare agli uffici periferici, così che possa partire – subito dopo – la contrattazione decentrata.

Abbiamo chiesto di avere notizie riguardo ai **concorsi in essere** e, in particolare, di avere contezza dei numeri di assegnazione delle sedi per il concorso da ispettore tecnico, di cui da poco è stata pubblicata la graduatorie. A tal proposito, ci è stata rappresentato che si sta lavorando a una formazione in aula e quindi in presenza degli ispettori tecnici e che, d'accordo col mondo imprenditoriale, si sta ipotizzando di far fare degli "stage" (?) per conoscere il ciclo produttivo delle aziende. Se siamo totalmente d'accordo sulla formazione in aula (a patto che non sia l'inutile formazione "a cascata"), siamo totalmente in disaccordo sulla formazione in azienda e spieghiamo perché, con un esempio.

Immaginiamo il giovane ispettore tecnico Tizio che va a svolgere formazione presso l'azienda X. Il primo problema che si pone è: cosa dirà il rappresentante dell'azienda riguardo al ciclo produttivo?



Gli farà vedere tutto o solo le cose che funzionano?

Secondo problema: se un domani l'ispettore dovesse svolgere ispezione in quella stessa azienda, magari perché le rappresentanze sindacali interne hanno segnalato problemi, pensiamo davvero che non ci possano essere problemi di alcun genere? Si porrebbe quantomeno un problema di opportunità.

Terzo e ultimo problema, di fondo: far formare un ispettore da coloro che potrà un domani ispezionare è un po' come mandare un allievo della Guardia di Finanza a ricevere formazione da un commercialista o da un consulente di azienda.

Non crediamo che si stia partendo col piede giusto su questo argomento e invitiamo l'Amministrazione a fermarsi.

Roma, 9 gennaio 2023

Coordinatore nazionale FP CGIL – INL
Matteo Ariano