



Nuovo regolamento lavoro agile e coworking Poche novità, troppa discrezionalità

Come FP CGIL abbiamo sempre pensato che il lavoro agile debba essere una modalità ordinaria di svolgimento dell'attività lavorativa, come già riconosciuto nel CCNL 2019/2021 all'articolo 36, comma 2 che recita "Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro."

Tuttavia, l'amministrazione in questi anni ha portato avanti una visione assistenzialista del lavoro agile e al contempo ne ha ostacolato l'effettiva diffusione e regolarizzazione per ostilità culturale allo strumento. Il lavoro agile conviene ai lavoratori e conviene all'amministrazione: in questi anni abbiamo ampiamente dimostrato che possiamo lavorare in modalità agile senza ripercussioni negative sulla qualità dei processi lavorativi, anzi spesso generando un valore aggiunto per l'amministrazione.

Il nuovo Regolamento adottato, pur introducendo alcuni correttivi rispetto al precedente testo, ne conserva l'impianto restrittivo e poco aperto al cambiamento, a cominciare dalla riconferma degli 8 giorni di lavoro agile per tutti, salvo casi previsti di estensione, a tutela di esigenze molto specifiche.

Rimane soprattutto **irrisolto** il nodo principale, più volte da noi contestato: la non esigibilità del diritto al lavoro agile ed al coworking in molte realtà, per i preconcetti della dirigenza a cui il regolamento lascia troppo potere discrezionale. Gli accordi vengono disattesi, a volte le giornate precedentemente autorizzate vengono dimezzate, su per paventate esigenze lavorative, come nel caso della Prefettura di Milano. Oggi molti uffici continuano a negarlo per decisione della dirigenza, senza possibilità di confronto sindacale. Ancora rimangono esclusi dal lavoro agile due terzi dei colleghi, soprattutto quelli in servizio negli uffici della P.S., dove l'accesso resta **una chimera**.

Pertanto il nuovo Regolamento, pur con alcune importanti aperture, non garantisce equità né esigibilità del diritto

Senza **un vero** cambiamento culturale e manageriale, e senza un investimento tecnologico serio, questi accordi rischiano di essere vanificati, applicabili solo a una parte del personale.

Facciamo appello a una riflessione seria e trasparente. Non servono slogan, ma impegni concreti e misurabili, per dare dignità e strumenti adeguati a chi ogni giorno manda avanti i servizi pubblici.

Roma 20 ottobre 2025

La Coordinatrice nazionale
Adelaide Benvenuto