



La nostra proposta sul lavoro agile

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.

Noi crediamo debba essere riconosciuto il diritto al personale di poter richiedere di svolgere la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. Crediamo quindi che sia venuta l'ora di avere una policy definitiva e stabile nel tempo e diciamo basta ai rinnovi "emergenziali"!

Ecco, quindi, la nostra proposta di nuova *policy* definitiva per il lavoro agile:

- In coerenza con l'assenza nelle disposizioni contrattuali vigenti di alcun criterio di prevalenza, chiediamo almeno dieci (10) giorni mensili di lavoro agile per tutto il personale, indipendentemente dall'ufficio, servizio o dipartimento presso cui presta la propria attività, in ragione della possibilità di individuare secondo l'elenco chiaro e definito con

criteri oggettivi delle attività e dei processi “smartabili”. Qualora ciò non fosse possibile, e perciò venisse concordato un numero minore di giornate, il Dirigente responsabile fornisce motivazione scritta e pertinente del rifiuto.

- Da dieci (10) fino ad almeno venti (20) giorni mensili di lavoro agile per tutte le lavoratrici e i lavoratori cui è stata riconosciuta l’attribuzione delle prerogative di cui alla L. 104/92 (personale o familiare); con disabilità; per i *caregivers*, per chi versa in situazione di disabilità psico-fisica, anche transitoria; per chi, secondo quanto previsto dalla Direttiva 29 dicembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, documenta gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari. Allo stesso modo chiediamo che venga riconosciuta la stessa estensione del numero di giornate di lavoro agile anche alle donne in gravidanza al di fuori dei periodi di astensione obbligatoria per maternità e alle lavoratrici e ai lavoratori con figli di età inferiore a 3 anni.
- Il lavoro agile deve essere reso accessibile anche al personale in prova. Ricordiamo che è responsabilità dell’Amministrazione far funzionare efficacemente la struttura in base all’attività lavorativa e non in base alla mera presenza fisica del personale.
- Possibilità di recuperare entro il trimestre successivo le giornate non fruite in un determinato mese.