

Habemus *policy* (forse) definitiva?

Sembra essere ormai in dirittura d'arrivo la nuova *policy* per il lavoro agile, che dovrebbe finalmente porre fine ai continui rinnovi emergenziali a ridosso delle scadenze, che tanta incertezza e difficoltà di programmazione hanno determinato sia per le articolazioni dipartimentali e territoriali, quanto soprattutto per il personale.

Nei fatti questo, insieme all'**allargamento delle casistiche per cui è possibile estendere fino a 10 il numero di giornate mensili di lavoro agile**, sembra essere l'elemento positivo più qualificante del testo che sta circolando in queste ore, su cui è stato richiesto anche un parere (con ben 24 ore di anticipo...) al CUG.

Rammarica registrare che **non si riesca ancora ad applicare pienamente il dettato del CCNL 2019-2021** che, per l'appunto, aveva istituito questa modalità di esecuzione della prestazione di lavoro, che dovrebbe essere pienamente accessibile alle lavoratrici e ai lavoratori, compatibilmente con la definizione di quelle che sono le attività remotizzabili, a nulla valendo disposizioni unilaterali, mai recepite dalla contrattazione collettiva nazionale, circa l'esistenza di supposti criteri di prevalenza dell'attività da svolgere in presenza.

Restano le criticità già evidenziate dalla FP CGIL negli scorsi mesi:

- La **mancata previsione di un'adeguata motivazione scritta** da parte del dirigente che non accorda le 8 giornate mensili di lavoro agile;
- **Contrariamente a quanto accade con la policy attuale**, aver esplicitato il non-diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruite, anche per esigenze dell'amministrazione, irrigidirà ancora di più l'attività lavorativa, dovendo rimettersi all'esclusivo buon senso dell'amministrazione per non perderle;
- Un altro peggioramento introdotto con questa policy è la **possibilità di concedere meno di 6 giorni al mese**. Si tratta dell'ennesimo, ingiustificato passo indietro rispetto ai progressi fatti negli anni post-pandemici;
- La possibilità **per l'amministrazione di modificare unilateralmente la programmazione del lavoro agile**, anche con un (1!) solo giorno di preavviso per le immancabili "esigenze di servizio".

Ci sono anche elementi critici da segnalare per le lavoratrici e i lavoratori che hanno diritto, con la nuova *policy*, fino a 10 giorni mensili di lavoro agile. **L'obbligo di garantire almeno la metà dei rientri in presenza**, conteggiando nel numero di giorni potenziali del mese

anche tutte le altre assenze previste dalle norme e dai contratti, in particolare permessi ex L. 104/1992, congedi parentali, permessi per malattia del figlio, ma anche ferie, malattia e altro, **rischia di rendere impossibile la fruizione concreta di questi 10 giorni**, generando un'ingiustificata disparità di trattamento e discriminazione proprio verso quei soggetti più fragili verso cui si è ricercata una maggiore attenzione.

Crediamo inoltre che sia **inopportuno che il dirigente debba prendere visione di tutta la documentazione medica a supporto della richiesta di maggiori giornate di lavoro agile**: la valutazione del medico competente dovrebbe essere sufficiente ad attestare l'esistenza di quelle condizioni, nel rispetto dei principi di proporzionalità e di minimizzazione del trattamento dei dati personali.

Infine, nel solco di quanto detto fin qui, riteniamo **un errore** non aver affermato esplicitamente la possibilità di fruire del lavoro agile per le **lavoratrici e i lavoratori in prova**, così come nei fatti il divieto di svolgerlo per il **personale degli uffici di diretta collaborazione**. Il faro dovrebbe essere sempre lo stesso: le loro attività lavorative sono remotizzabili o no? Compresa ad esempio l'attività di formazione? Se sì, è l'amministrazione che deve assumersi la responsabilità di indicare e motivare per quali ragioni la prestazione non possa essere resa adeguatamente anche a distanza.

Non appena sarà operativa la nuova *policy*, **monitoreremo con attenzione la sua prima applicazione in tutti gli uffici** e ci attiveremo affinché saranno **rimossi tutti gli ostacoli ad una piena, matura e responsabile gestione del lavoro agile** che resta, a nostro modo di vedere, una straordinaria occasione di ammodernamento e innovazione organizzativa di tutte le amministrazioni pubbliche.

Roma, 9 marzo 2026

Il Coordinatore nazionale FP CGIL MEF
Andrea Russo