



## COMUNICATO AL PERSONALE SU TELELAVORO

In data di ieri, 1° aprile, le scriventi Organizzazioni Sindacali, hanno inviato una nota ai vertici, e per conoscenza al Comitato Unico di Garanzia, per segnalare osservazioni e proporre modifiche alla bozza elaborata dall'Amministrazione riguardante l'accordo sul telelavoro.

A tale riguardo, la FP CGIL e la USB PI, anche in considerazione di quanto disciplinato dall'Accordo nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4, comma 3, della legge 16 giugno 1998, n. 191, hanno premesso che *in primis* la procedura risulta troppo farraginoso e hanno chiesto di valutarne una semplificazione.

## ABBIAMO PROPOSTO E SEGNALATO

L'innalzamento del numero massimo di dipendenti (numero di posizioni di telelavoro) rispetto all'1,00%, in considerazione che l'Accordo quadro non prevede, all'art. 4 una percentuale fissa, bensì *“l'Amministrazione procederà con le modalità previste dall'art. 4 dello stesso DPR n. 70 all'assegnazione a posizioni di telelavoro dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili a ricoprire dette posizioni”*, purché in possesso dei requisiti richiesti.

Di abbassare da 36 a 24 mesi di servizio per potere accedere.

Abbiamo fatto notare che gli elementi previsti ai fini dell'approvazione del progetto telelavoro creano una disparità di trattamento rispetto a chi lavora in presenza.

Proposto di Integrare i criteri di priorità per le richieste di telelavoro con *“personale che pur non rientrando nelle categorie previste, siano in possesso di una certificazione rilasciata dal medico competente con prescrizione di lavorare a distanza”*.

Inoltre, sarebbe necessario l'Inserimento della modalità del "lavoro da remoto temporaneo" in casi particolari derivanti da motivi personali e/o familiari, o su richiesta del dipendente e previa autorizzazione del dirigente competente e di poter autorizzare lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità da remoto per un periodo di tempo limitato inferiore all'anno.

In luogo della revoca automatica e immediata dell'accordo in caso di cambiamento di residenza, incongruente in tale fase di sperimentazione del lavoro da remoto, abbiamo proposto la seguente modifica: *"Il luogo di svolgimento del lavoro da remoto con vincolo orario così come riportato nell'accordo individuale, in caso di cambio di residenza deve essere comunicato tempestivamente al dirigente e all'ufficio amministrativo del personale, ovvero in un tempo congruo"*.

Nei casi di temporaneo rientro del lavoratore per periodi di indisponibilità della connettività o di mancato funzionamento dei dispositivi assegnati, e di rientri periodici mensili di servizio in presenza, prevedere il diritto del lavoratore ad una stanza sicura ed idonea, in particolare per i lavoratori con problemi di deambulazione.

Premesso che l'accordo quadro all'art. 6 garantisce al lavoratore l'esercizio dei diritti sindacali "il lavoratore deve poter essere informato e deve poter partecipare all'attività sindacale che si svolge in azienda, a cominciare dalla istituzione, nelle amministrazioni e negli enti che impiegano telelavoro, di una bacheca sindacale elettronica, nonché dall'utilizzo dell'e-mail con le rappresentanze sindacali sul luogo di lavoro", abbiamo chiesto di prevedere una bacheca elettronica, ossia uno spazio virtuale accessibile via web o app, per la condivisione di informazioni e documenti in tempo reale, al fine di migliorare la comunicazione interna e la collaborazione con gli altri dipendenti.

Infine, abbiamo richiesto di specificare cosa si intenda per "personale fragile", ovvero se si faccia riferimento alla Legge 104/92 e/o all'invalidità civile ed eventualmente quest'ultima, con quale percentuale minima.

Roma, 2 aprile 2026

**FP CGIL**

Susanna Di Folco

**USB PI**

Stefania Vassura