

Lavoro Agile

A che punto siamo?

Perché la UIL ci tiene così tanto e non molla

Già nel comunicato n. 2 del 4 luglio 2022 avevamo affrontato il tema del lavoro agile e avanzato proposte e richieste di confronto.

Il contesto è noto: mentre per molti altri settori della Pubblica Amministrazione la nuova contrattazione nazionale ha introdotto punti importanti a tutela dei lavoratori nella materia del lavoro agile, il nostro settore è ancora in attesa di un CCNL in grado di intervenire anche in questa delicata materia.

A ridosso delle ferie estive l'amministrazione ha inviato una bozza di regolamento che abbiamo prima esaminato e successivamente emendato con proposte, rinnovando i temi espressi anche nel comunicato del 4 luglio. La nota inviata all'amministrazione ha ricevuto attenzione con una rapida e puntuale risposta nella quale al nostro avviso non vengono però risolte positivamente le criticità che abbiamo segnalato e che vogliamo illustrare ai lavoratori ISIN.

Partiamo dal **numero di giorni di lavoro agile**. L'amministrazione ne prevede 8 al mese da utilizzare 2 per ogni settimana. Abbiamo chiesto da tempo di portare questo numero di giorni al numero medio che nella maggior parte degli EPR viene individuato in 10 giorni (8 è invece la media nei ministeri, ma un EPR è cosa ben diversa per tipologia di attività da ministeri). Ma non è solo una questione di numeri. Nel regolamento infatti nulla viene previsto nel caso (per i più vari motivi di lavoro) in cui il lavoratore si trovi a dover essere presente più giorni della settimana rinunciando ai giorni di lavoro agile. Riteniamo utile prevedere la possibilità di recuperare i giorni di lavoro agile non utilizzati nella settimana. Una misura di buon senso che può essere introdotta affiancandola anche ad un numero maggiore di giorni concesso a chi ha situazioni particolari. Si vuole portare qui il caso della RAI dove, come in ISIN, sono previsti per tutti i lavoratori 8 giorni al mese ma che ne aggiunge due per alcune categorie di lavoratori che la stessa normativa indica come "prioritari". Una occasione al momento secondo UIL, "persa" ma che torneremo a chiedere nei prossimi giorni e di sicuro al momento dell'applicazione del nuovo CCNL 2019 – 2021. Ma rimanendo nell'alveo degli EPR si può citare Istat dove i giorni sono 20 su base bimestrale (quindi 10 al mese organizzabili su due mesi).

Altro tema è quello della **universalità del lavoro agile**. Appare non chiara la modalità di "attribuzione" del lavoro agile che nel regolamento diviene eccessivo appannaggio della valutazione del singolo Dirigente nel ritenere l'attività più o meno "agile". Questo elemento oltre che apparire un "gravoso" peso per il singolo dirigente porta con sé inevitabilmente il rischio di un maggiore conflitto e soprattutto a parità di condizioni un rischio di differente applicazione dei criteri di valutazione su quale lavoro sia agile e quale non lo sia. Per questo motivo chiedevamo un chiaro elenco di quali fossero le attività non espletabili in lavoro agile (es: turni) e comunque di non demandare all'accordo individuale tra Dirigente e lavoratore la responsabilità di definire una attività

più o meno agile). Ulteriore elemento che avremmo voluto esporre in un incontro chiesto con la nostra nota, e che però ad oggi non viene calendarizzato, è che laddove in altre realtà si è lasciato decidere sul singolo caso se l'attività sia più o meno "agile" si sono verificate richieste di mobilità da un ufficio all'altro di quei lavoratori che si vedono penalizzati per l'assegnazione di un incarico piuttosto che di un altro. È quindi, non solo per una uniformità di trattamento di tutti i lavoratori, ma anche per ragioni organizzative, che continuiamo a ritenere il lavoro agile non come una concessione da parte della dirigenza (il rischio è di trasformare il lavoro agile come un premio anziché assolvere al compito assegnato dal legislatore; una migliore organizzazione del lavoro e conciliare tempi di vita e di lavoro con l'obiettivo di aumentare la produttività).

Del resto le stesse linee guida (<https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/16-12-2021/smart-working-conferenza-unificata-disco-verde-alle-linee-guida-la-pa>), ad oggi punto di riferimento per il settore Ricerca, affermano chiaramente che:

2. Accesso al lavoro agile.

1. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutti i lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato;

2. L'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, previo confronto con le organizzazioni sindacali, fermo restando che sono comunque esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

Di contro almeno nella nota di risposta viene chiarito che nel caso vi siano "controversie" si afferma che: "laddove dovessero emergere delle attività non compatibili con la prestazione in lavoro agile saranno oggetto di verifica e accordo sindacale". Invitiamo quindi i lavoratori a segnalarci eventuali esclusioni o limitazioni dal lavoro agile.

Abbiamo invece espresso apprezzamento per la decisione "innovativa" rispetto al panorama esistente in materia di diritto alla disconnessione di voler prevedere una pausa nelle ore centrali della giornata. Su questo punto però nella risposta ricevuta da parte dell'amministrazione, non si è voluto dare seguito alla richiesta della UIL di rendere omogenea per tutti i lavoratori il tempo minimo della pausa. Anche qui a nostro parere lasciare campo libero all'accordo individuale rischia di generare diversità di trattamento a parità di situazioni con alcuni lavoratori nel cui accordo la pausa potrà essere più o meno ampia. Vorremmo poter illustrare in un incontro come questa previsione così come delineata nel regolamento rischi di discriminare dei lavoratori. Nel caso questo avvenga invitiamo gli interessati a contattare la UIL. Analogamente manca un riferimento al termine dell'orario di lavoro oltre la quale, cioè le 19.00, non è possibile chiedere l'adempimento immediato di alcun incarico (se non quelli specifici di alcune funzioni che ricopre ISIN - D.lgs. n. 45 del 2014)

Positivo invece il chiarimento fornito circa i contatti da inserire nella domanda di lavoro agile: **non va indicato il proprio cellulare privato. Rinnoviamo l'invito a tutti di non fornire il numero di cellulare privato.** Troppe volte in altre realtà abbiamo visto la creazione di gruppi Wup, Telegram, Signal, chat messaggi a qualsiasi ora. Il diritto alla disconnessione per la UIL è e rimane un punto alto della sua azione sindacale e siamo a disposizione nei prossimi mesi per tutti coloro che abbiano necessità di tutela.

Abbiamo anche proposto di "espungere" i responsabili di procedimento dal limite dei soli 4 giorni di lavoro agile al mese. Su questo punto purtroppo le linee guida confermano l'orientamento espresso dall'ISIN ma ciò non toglie a nostro avviso che per il tramite di un accordo sindacale sarebbe stato possibile derogare a questo punto (che accade se trattasi di categorie particolari?).

Ed è proprio il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori che a nostro avviso è mancato e che le stesse linee guida più volte ribadisce.

Ecco tutto questo e altro ancora riteniamo sia degno di un urgente confronto e di un tavolo di lavoro tra parte datoriale e OO. SS. con l'obiettivo di costruire un lavoro agile la cui regolamentazione sia figlio di un percorso condiviso tra le parti sociali e non mera applicazione della norma peraltro ad oggi carente (a solo titolo esemplificativo si cita l'enorme vulnus in tema di disconnessione che con il DL 81 viene introdotto come principio ma non certo come applicazione). Ad oggi il confronto quindi si è materializzato con una informativa che però non riteniamo esaustiva e riteniamo che sia invece necessario come detto, un incontro urgente e veloce a valle del quale applicare il regolamento con la firma degli accordi individuali.

Nel frattempo per i cd lavoratori fragili è in corso di definizione una proroga che permetterà a molti di rimanere esclusi dai rientri. Fra questi chi ha figli minori di 14 anni. Un intervento che permetterebbe di prorogare l'attuale lavoro agile per il tempo necessario a una migliore definizione del regolamento.

Quanto sopra evidenziato appare a nostro parere, ancor più necessario visto che in ISIN non è ancora stato attivato il telelavoro, e nel regolamento non viene citato il lavoro da remoto (telelavoro domiciliare) che ad avviso della UIL è un ulteriore potenziale strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi di lavoro oltre che di conciliazione vita-lavoro.

Federazione UIL SCUOLA RUA
"Ricerca Università Afam"
ISIN
Martina Imperi e Fabrizio Monteleone