



Via L. Serra 31- 00153 Roma Via Merulana 198 – 00185 Roma Via Umbria 15 – 00187 Roma Via Tortona 16 - 00183 Roma Via L. Serra 5 – 00153 Roma

Roma, 16 febbraio 2023

Al Direttore generale dell'Istat
Dr. Michele Camisasca

Alla delegazione di trattativa
Dr. Stefano Menghinello

Al Direttore Centrale per le Risorse Umane
Dr. Marco LA Commare

All'ufficio relazioni sindacali
Dr. Simone Veritiero

Al CUG

Oggetto: linee guida per il lavoro agile – Anno 2023. Emendamenti al testo da apportare

Facendo seguito all'incontro ultimo di confronto del 14 febbraio trasmettiamo alcuni punti di modifica proposti già nel corso della riunione.

Riteniamo necessario addivenire ad una normazione condivisa e complessiva di tutte le forme di lavoro a distanza superando la fase dei provvedimenti separati e soprattutto non condivisi con le OO.SS rappresentative.

Lavoro agile:

Ribadiamo la necessità di mantenere l'attuale fruizione delle giornate (Articolo 4 punto 1) di LA con 20 giorni a bimestre (di cui quattro frazionabili). Riteniamo lontano dalla realtà la necessità di ridurre a dieci giornate al mese di lavoro agile a motivo della "programmazione ottimale" a livello mensile per l'ottimizzazione degli spazi attraverso il sistema di desk sharing, peraltro lontano dall'essere operativo. Al contrario ravvisiamo che l'introduzione di un ulteriore elemento di rigidità riduca la flessibilità e ostacoli la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, pilastri del lavoro agile riconosciuti e finora attuati dalla stessa amministrazione; inoltre, ciò comporterebbe un ingiustificato aumento di lavoro organizzativo a carico del dirigente e del lavoratore.

Chiediamo che venga eliminato il punto 3 dell'articolo 4 *"L'inserimento del codice di lavoro agile costituisce il presupposto e il riferimento temporale per la tutela assicurativa, ne consegue che la copertura scatterà solo dopo il previsto inserimento in BOL."*, in quanto è fornito all'Inail l'elenco dei dipendenti che fruiscono del Lavoro Agile.

Chiediamo di esplicitare nell'Articolo 11 punto 1, che la fascia di contattabilità non superi di norma le 2/3 ore e di eliminare il punto 3 dell'articolo 11.

Vanno accolte le richieste di tutela dei dipendenti che rientrando in particolari fattispecie (ad esempio i care giver e i pendolari) che erano prima tutelati attraverso il telelavoro ordinario. A

sostegno di tale richiesta intervengono le bozze dell'attuale CCNL 2019 – 2021 e le esperienze fin qui realizzate negli altri comparti si veda FC all'articolo 37 comma 3¹ dove si afferma che particolare attenzione va dedicata alle fattispecie sopradette. Proponiamo quindi che a partire dal 1° marzo 2023 per quelle fattispecie sia previsto un lavoro agile speciale di almeno 12 giorni al mese.

Del resto nello stesso PIAO 2022 venivano già individuate fattispecie degne di maggiore tutela con un numero maggiore di giorni di lavoro agile che non farebbero altro che replicare il numero di giorni concessi a suo tempo per i telelavoratori ordinari.

Tanto più che l'amministrazione a novembre 2022 aveva dichiarato il passaggio del Telelavoro ordinario in un regime di lavoro agile "potenziato", ma poi a fine anno ha deciso il transito in un regime di lavoro da remoto ibrido, senza vincoli di orario ma con il mantenimento delle prestazioni lavorative precedenti. Visto il rimando della regolazione del lavoro da remoto, per questa fattispecie ribadiamo che al momento venga applicato quel regime di lavoro agile "potenziato" con almeno 12 giorni al mese di lavoro agile di cui sopra.

Lavoro da remoto:

Come affermato nel corso della riunione dallo stesso Direttore DCRU il lavoro da remoto non è soggetto al vincolo della prevalenza, chiediamo pertanto una modifica della "SEZIONE C – LAVORO DA REMOTO" dell'Ods 169/2022, fissando in almeno 20 giornate di lavoro da remoto al bimestre, eventualmente aumentate in accordo con il dirigente.

In particolare, va assicurato ai lavoratori da remoto in regime orario a turno un numero di giorni di lavoro a distanza opportunamente organizzato, secondo una programmazione delle presenze (calendario presenze) in modo tale da assicurare un presidio costante per permettere li velli di servizio adeguati.

È stata istituita dal 01 settembre 2022 la pausa pranzo di 30 minuti per i turnisti ma non esistono notizie ufficiali sulla erogazione del buono pasto e dei relativi arretrati. Chiediamo una posizione ufficiale in merito.

Il rimando a un protocollo di intesa sul lavoro da remoto dopo la firma del nuovo CCNL di comparto e alle disposizioni ivi contenute non giustifica una normazione unilaterale dell'amministrazione introdotta con un ODS.

Art. 14 - Valutazione e misurazione del lavoro agile

Come previsto dalla normativa attualmente in essere il monitoraggio del lavoro svolto in modalità agile non va confuso con la misurazione e valutazione. Circa i criteri di valutazione e misurazione

¹ 3. L'amministrazione nel dare accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione - previo confronto ai sensi dell'art. 5 (Confronto), comma 3, lett. g) - avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.



Via L. Serra 31- 00153 Roma Via Merulana 198 – 00185 Roma Via Umbria 15 – 00187 Roma Via Tortona 16 - 00183 Roma Via L. Serra 5 – 00153 Roma

vanno presi quelli attualmente vigenti e a valle della contrattazione sul nuovo sistema di misurazione si proporranno eventuali modifiche.

Si fa presente, inoltre, la specificità dei lavoratori R&T in merito a questo tema. Va quindi a nostro avviso espunta la sezione citando solo il monitoraggio e la programmazione delle giornate in lavoro agile.

Si rammenta inoltre in tema di lavoratori disabili quanto disposto all'art.39-ter co.2b D.Lvo 165/2001 e dal Dm 43/2022 (Linee guida sul collocamento mirato), e in particolare alla connotazione del lavoro agile quale accomodamento ragionevole prevedendo delle deroghe agli art.3 e 4 delle Linee guida che prevedano soluzioni contestualizzate in caso di disabilità del dipendente o del congiunto.

Cordiali saluti

Lorenzo Cassata – FLC CGIL

Gianluca Giuliani – FIR CISL

Fabrizio Monteleone – UIL Scuola RUA

Silvia Montagna e Claudio Nalli – Gilda Unams

Fabio Agrimi SNALS-CONFESAL Ricerca