



Protocollo n.212/U- FP 2022

Alle Segreterie regionali e territoriali FP Cgil

Ai delegati ed iscritti Fp Cgil Funzioni Centrali DGMC

## **COMUNICATO**

### **Confronto sulle modalità attuative del lavoro agile per il personale delle funzioni centrali del D.G.M.C.**

Si è tenuto in data odierna il confronto sulla bozza di provvedimento del Direttore Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del Giudice Minorile predisposta dal D.G.M.C. sulla materia in oggetto.

La parte pubblica, dopo aver ribadito che la materia è oggetto di confronto e non di accordo tra le parti, ha dichiarato la disponibilità ad ascoltare le osservazioni delle organizzazioni sindacali e a tenerle nella dovuta considerazione nella stesura del provvedimento finale.

Nel suo intervento la FP CGIL ha ricordato che il C.C.N.L del personale delle funzioni centrali per il triennio 2019-2021 è in vigore e che in tale ottica vanno colte tutte le opportunità che tale strumento prevede sul lavoro a distanza, superando le direttive precedentemente impartite dal Ministro della Pubblica Amministrazione, che avevano la finalità di indirizzare l'utilizzo di questo tipo di organizzazione del lavoro fino all'entrata in vigore del contratto.

In tale ottica vanno rimossi dalla bozza di provvedimento tutti i riferimenti alle precedenti direttive e va rivista l'organizzazione del lavoro a distanza come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, con la finalità di migliorare i servizi pubblici e l'innovazione organizzativa, garantendo anche l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. In coerenza con questi principi, le condizioni poste per l'applicazione del lavoro agile nella bozza rischiano di limitare l'utilizzo dello strumento e soprattutto le finalità di miglioramento del servizio offerto. Abbiamo evidenziato che tale rischio si corre soprattutto se non si toglie dalla bozza l'indicazione che l'attività in presenza è sempre prevalente e che l'attività in lavoro agile può essere svolta al massimo per un giorno a settimana. Limitazioni non previste dal contratto e che rischiano di impedire la possibilità di organizzare il lavoro sul territorio, utilizzando maggiormente lo strumento, con benefici sia per il datore di lavoro, che per il lavoratore. Stesso discorso vale per la fornitura di apparati digitali e tecnologici al dipendente, che non può diventare ostativa alla concessione del lavoro agile, come non può esserlo la necessità che l'ufficio abbia definito un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato. Stesso discorso vale per la previsione che il lavoratore sia tenuto ad elaborare un report delle attività svolte da remoto, a cadenza giornaliera, settimanale o mensile, secondo le disposizioni del direttore dell'ufficio. Non è prevista dal contratto di lavoro e comporta un ulteriore carico di



lavoro per il personale, soprattutto se prevista dal direttore in forma giornaliera. Abbiamo inoltre evidenziato che la bozza dovrà prevedere che, in caso di diniego o revoca del provvedimento da parte del direttore, sia prevista la motivazione e, soprattutto, in caso di modifica delle date concordate per esigenze di servizio, vi sia la presenza di un giustificato motivo. Nella sottoscrizione dell'accordo individuale abbiamo chiesto che possa essere prevista l'assistenza al lavoratore di un rappresentante sindacale e che siano stabilite nello stesso accordo la fascia di contattabilità e di inoperabilità, come previsto dall'articolo 39 del C.C.N.L.. In conclusione abbiamo evidenziato come manchi nella bozza di provvedimento ogni riferimento al lavoro da remoto, come previsto dall'articolo 41 del contratto di lavoro.

Malgrado si trattasse solo di un confronto, ci sembra che la parte pubblica abbia compreso la pertinenza delle nostre osservazioni, dichiarando nelle conclusioni la volontà di apportare delle modifiche alla bozza, recependo alcune osservazioni sui temi da noi proposti.

Come sempre valuteremo sul merito le modifiche che saranno effettivamente introdotte per esprimere un giudizio definitivo, ribadendo comunque la necessità che entrambi gli strumenti messi a disposizione dal C.C.N.L., lavoro agile e lavoro da remoto, devono trovare effettiva applicazione anche per il personale del D.G.M.C..

Per la FP CGIL Nazionale

Massimiliano Prestini