



REGOLAMENTO DI LAVORO A DISTANZA: ancora non ci siamo!

Si è tenuto ieri il programmato incontro sul Regolamento di Lavoro a distanza fermo ormai dal lontano luglio 2022.

Come UILPA abbiamo in primis evidenziato il mancato passaggio, prima della sua emanazione, del Regolamento sul lavoro a distanza con l'Organismo Paritetico per l'Innovazione che, al riguardo, non risulta essere stato proprio convocato.

In secondo luogo, abbiamo evidenziato che dei rilievi fatti dal Comitato Unico di Garanzia il 1 agosto 2022, in cui siedono, peraltro, anche i rappresentanti dell'Amministrazione, non si è tenuto conto nella stesura della nuova bozza di Regolamento se non per l'ampliamento della platea dei destinatari del lavoro domiciliare allargata anche ai colleghi genitori con figli maggiorenni portatori di handicap grave.

Non potevamo non rilevare che la nuova bozza è peggiorativa della precedente e, nello specifico, prevede per il lavoro agile n. 7 giornate mensili a fronte delle iniziali 8 giornate che erano state stabilite nella ultima bozza risalente allo scorso mese di luglio.

Pertanto, abbiamo chiesto di riportare la previsione delle giornate di lavoro agile alle n. 8 inizialmente previste con l'espressa possibilità di fruire delle giornate anche in modo consecutivo.

Per quanto riguarda il personale ispettivo, il testo del Regolamento prevede la possibilità del ricorso all'istituto del lavoro agile solo a completamento dell'orario di lavoro in servizio esterno, salvo la possibilità di concordare con il proprio direttore lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche per l'intera giornata nei casi in cui il personale stesso non è programmato in servizio esterno per l'istruttoria e la definizione delle pratiche ispettive, rimettendo, di fatto, la possibilità di accesso al lavoro agile alla discrezionalità del direttore di turno.

Non va bene! Per noi non si possono creare disparità di trattamento tra i colleghi!

Senza contare la problematica che nella bozza di Regolamento che ci è stata presentata non è stata cassata la parte relativa al diritto al lavoro agile per i neo assunti solo con un'anzianità di servizio di almeno 6 mesi, in pieno contrasto con le valutazioni del CUG che addirittura rappresentavano la necessità di cassarla per non discriminare i dipendenti.

Sul punto l'Amministrazione ha riferito di essere disponibile a passare dagli iniziali mesi 6 a 4 mesi, termine previsto dal CCNL per il completamento del periodo di prova.

Inoltre, abbiamo richiesto di ripristinare nel testo del Regolamento del lavoro da remoto domiciliare il riconoscimento del diritto al buono pasto in quanto il telelavoro è un istituto ben



diverso dal lavoro agile e la normativa espressamente lo prevede.

Per i centralinisti non vedenti abbiamo sottolineato la necessità di una adeguata dotazione informatica per consentire anche a tale personale di poter svolgere la prestazione lavorativa a distanza.

Per quanto riguarda il riconoscimento del buono pasto per chi svolge lavoro agile torniamo a richiedere all'Amministrazione di voler rivedere la propria posizione negativa.

Inoltre, abbiamo chiesto di chiarire per quale motivo nel testo del Regolamento viene inserito un inciso sulla possibilità di revoca del lavoro agile in presenza di provvedimenti disciplinari.

Nello specifico, chiediamo di precisare quali provvedimenti disciplinari possano autorizzare l'Amministrazione al recesso dal contratto di lavoro agile, evidenziando la necessità che solo le sanzioni disciplinari strettamente connesse all'abuso del lavoro agile e superiori almeno al rimprovero verbale, possano dar luogo al recesso e non qualunque sanzione disciplinare.

Infine, abbiamo anche chiesto di voler estendere il lavoro agile anche a chi svolge attività in servizio esterno come, ad esempio, il personale degli uffici legali che deve recarsi in tribunale per il deposito degli atti o per recarsi in udienza e, quindi, di poter completare in modalità agile il proprio orario di lavoro.

A latere dell'ordine del giorno, il Direttore dott. Pennesi ha comunicato che sono previste a breve le assunzioni di numero 50 funzionari statistici da assegnare prevalentemente agli uffici del territorio.

Per gli ispettori tecnici, ridotti ormai all'osso, atteso per il concorso prevedeva la possibilità di partecipazione anche a coloro che non avevano lauree attenti, è sua intenzione formare tale personale attraverso appositi stage formativi da effettuare nelle aziende affinché possano comprendere il funzionamento del ciclo produttivo delle aziende stesse, abbandonando l'ipotesi di una formazione a distanza, sicuramente poco efficace per chi sarà chiamato a svolgere un lavoro in tema di salute e sicurezza sul lavoro particolarmente delicato e che richiede specifiche competenze tecniche. A tal proposito, apprezziamo l'iniziativa di una formazione di taglio pratico che ci aspettiamo ci venga rappresentata nel dettaglio in un prossimo incontro.

Per quanto riguarda il pagamento dell'FRD 2021, l'Amministrazione ha comunicato che è di prossima emanazione una circolare agli uffici territoriali per la stipula degli accordi decentrati, mentre per quanto riguarda l'erogazione dell'indennità una tantum si deve ancora procedere con i relativi conteggi.

Roma, 10 gennaio 2023

IL COORDINATORE NAZIONALE

Ilaria Casali



Via Emilio Lepido, 46 – 00175 Roma

mail to: lavoro@uilpa.it pec to: lavoro.uilpa@pec.it