



Al Delegato alle Relazioni sindacali

Al Direttore Generale

Oggetto: osservazioni su accordo individuale per svolgimento del lavoro agile

Gentilissimi,

prendiamo atto, con soddisfazione, della disponibilità alla condivisione delle informazioni mostrata dalla parte pubblica con la nota del 3 maggio u.s.

L'accordo individuale rappresenta l'ultima fase della condivisione sindacale che, tuttavia, è stata criticata da più parti sin dall'inizio. Abbiamo infatti più volte segnalato alla parte pubblica che la trattativa dovesse riguardare giorni lavorativi e non procedure che prevedono un'ampia discrezionalità dei vari dirigenti/rad/responsabili.

Sebbene l'intento dell'Amministrazione sia stato quello di mantenere, nella pratica, la stessa disciplina del lavoro agile emergenziale, si tratta pur sempre di un contratto che, oltretutto, si chiede di sottoscrivere tramite una procedura "rafforzata"!

La "condivisione" al tavolo sindacale, a nostro parere, non ha dedicato tempo sufficiente all'accordo individuale che non è mai stato oggetto di discussione se non di un rapido confronto del documento presentato un paio di volte ed in versioni differenti, ai tavoli.

Avremmo preferito un Regolamento da scrivere insieme in un tavolo tecnico (come avevamo proposto) ed uno schema di accordo individuale distinto, snello e dall'ossatura semplice.

Se si volesse tornare al confronto, le nostre proposte sarebbero:

- il lavoro agile in fase transitoria dovrebbe essere disciplinato in giorni lavorativi e non in percentuali orarie. Questo per maggiore immediatezza e chiarezza nella gestione ordinaria dell'organizzazione delle varie strutture;

- previsione di rimborsi per i costi energetici (forfettari o proporzionali) e di dotazione informatica/telefonica per tutti;
- un sistema chiaro che non si presti a situazioni di disparità di trattamento tra i colleghi di una stessa struttura o unità funzionale.

In merito al contenuto della bozza di accordo individuale presentato in data 2 maggio 2022, riteniamo che il contenuto possa essere migliorato:

- nell'accordo individuale non viene indicato il monte ore massimo di fruizione di lavoro agile, né settimanale né mensile;
- nell'art 6 viene indicato un termine al plurale "*i giorni*". Sarebbe più chiaro prevedere un campo per indicare quali giorni;
- andrebbe abolito art. 2 "*Luogo della prestazione*" in quanto il lavoro agile non presenta le stesse caratteristiche normative previste per il Telelavoro. Uno degli aspetti "identitari" del lavoro agile è proprio la mancanza di una postazione fissa. Nell'accordo è sufficiente l'indicazione che il luogo deve essere conforme a quanto indicato nell'articolo 9;
- nell'art.7. la c.d "*fascia di contattabilità*" proposta non è accoglibile. Considerando che le giornate in LA sono tendenzialmente quelle "corte", è una fascia troppo ampia. Non si può pensare che il dipendente possa sottoscrivere un accordo che preveda una fascia oraria superiore all'orario tabellare.

Si propone di prevedere come fascia massima di contattabilità un arco di tempo pari a quello che il/la dipendente avrebbe osservato in presenza;

- il diritto alla disconnessione andrebbe maggiormente dettagliato. Il Lavoro Agile deve essere pianificato, non è una forma di lavoro "a chiamata". Per tutelare i tempi di riposo e la salute di tutti, andrebbe esplicitato nel testo che spegnere il telefono e disattivare le notifiche "non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro".

Vi ringraziamo per la cortese attenzione. Rimaniamo a disposizione per dubbi e chiarimenti e vi porgiamo i nostri più cordiali saluti.

Firenze, 10 maggio 2022

Il Segretario

Emiliano Chiezzi

