



Pubblico Impiego - Ministero del Lavoro e
Previdenza Sociale

RESOCONTO RIUNIONE ORGANISMO PARITETICO INNOVAZIONE



Roma, 06/10/2020

In data 30 settembre u.s. è stato convocato l'Organismo Paritetico dell'Innovazione per discutere della revisione della direttiva sul lavoro agile (Direttiva INL n 6 del 24.01.2020), alla luce delle normative sopravvenute e dell'esperienza maturata durante lo stato di emergenza sanitaria.

Durante la riunione non ci sono stati forniti i dati sul monitoraggio dello S.W. perché ancora in fase di raccolta ed elaborazione da parte dell'Amministrazione..

Le proposte di modifica non sono state ancora definite, attesa l'opportunità di un previo confronto con tutti i componenti nel corso della riunione.

Come O.S. USB P.I., in primis, abbiamo segnalato l'opportunità che l'Organismo si doti di un regolamento interno di funzionamento, che sia istituita una casella di posta elettronica dedicata per agevolare le comunicazioni dei componenti fra di loro e con i lavoratori e che i verbali delle riunioni siano redatti e pubblicati in un area internet dedicata accessibile a tutti.

Abbiamo, poi, rilevato che la convocazione dell'OPI, competente ad esaminare tutte le progettualità di carattere organizzativo ed innovativo, come lo smart-working, non assolve, nè esonera l'amministrazione dagli obblighi del necessario e successivo confronto in materia con le organizzazioni sindacali. A nostro avviso, infatti, la regolamentazione dello S.W investe aspetti che non sono solo di tipo organizzativo, di esclusiva competenza datoriale, ma anche profili attinenti alla gestione del rapporto di lavoro, soggetti ad apposita

negoziiazione sindacale (contratto integrativo aziendale).

Contrariamente, l'Amministrazione, sia per il telelavoro che per il lavoro agile, ha sempre proceduto con atti interni (direttive), non attivando gli spazi negoziali previsti.

Lo *smart working*, diretto a favorire la conciliazione vita-lavoro, la genitorialità e l'espletamento dei doveri parentali, necessita di periodici adattamenti in quanto strettamente correlato a vari fattori quali la digitalizzazione, il ciclo della performance, la sicurezza dei lavoratori e del patrimonio dati.

Pertanto, in merito alla Direttiva, con riserva di ulteriori rilievi, **abbiamo proposto:**

- **di modificare**, alla luce delle misure di semplificazione previste dal D.L. n. 76/2020 (istruttoria per la convalida dimissioni, attività conciliativa e certificativa da remoto etc.) e alla possibilità di interlocuzione programmata con l'utenza, anche attraverso strumenti digitali (art. 263 del D.L. n. 34/2020 rilancio), l'art. 4, comma 2, della Direttiva n. 6/2020 nella parte in cui prevede l'esclusione, non più attuale, di una serie di attività (quali la segreteria, l'ufficio relazioni con il pubblico, la commissione certificazione, l'attività delle commissioni di conciliazione ex art 410 c.p.c., la conciliazione ex art. 11 e 12 g.lgs. 124/2004, l'osservatorio cooperative, il comitato ex art. 17 e 12 d.lgs. 124/2004 etc);

- di modificare la formulazione dell'art. 10, comma 3, che non prevede la corresponsione al dipendente del **buono pasto** nelle giornate lavorate in *smart working*, che va, invece, attribuito qualora maturato analogamente alle giornate di lavoro in sede;

- di modificare l'art. 5, commi 1 e 2, **ampliando il numero delle giornate settimanali di fruizione dello SW**;

- di inserire nella direttiva, in maniera espressa, la possibilità di ricorso al lavoro agile a **completamento dell'orario di lavoro** sia per attività ispettiva che amministrativa. La massima flessibilità del lavoro agile è la via da perseguire;

- di prevedere, ai sensi del comma 486 dell'art. 1 della legge di Bilancio 2019 (legge n. 145/2018), nel caso in cui le domande di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile siano maggiori al numero dei posti disponibili, **un diritto di precedenza**, e non solo un maggior punteggio, alle richieste formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità e dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;

- che nella definizione e graduazione dei criteri e dei relativi punteggi, **non siano previste penalizzazioni** (o punteggi minori) per personale già destinatario di istituti di conciliazione vita-lavoro (permessi legge 104/92, part-time, congedi etc.), al fine di garantire il principio di non discriminazione e di non vanificare gli altri istituti di flessibilità già riconosciuti al dipendente;

- di precisare che non esiste **nessuna preclusione** all'accesso al lavoro agile anche per i responsabili di articolazione organizzativa.

Indispensabile, e non ulteriormente prorogabile, che l'Amministrazione doti i propri dipendenti della strumentazione informatica ed i collegamenti necessari per accedere agli applicativi in uso, idonei allo svolgimento sia del telelavoro che dello S.W.

A tal fine nell'attuazione del lavoro agile è molto importante l'individuazione del ruolo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni presso il MLPS, previsto dall'art. 57 del d.lgs. 165/2001, che purtroppo è scaduto dal 4 agosto 2019 e, a tutt'oggi, non ancora ricostituito e aggiornato nella sua composizione.

E' stata segnalata infine anche la necessità di un'urgente revisione della Direttiva sul telelavoro la n. 51 del 18.12.2019 nella parte in cui subordina l'accesso alla minore età del figlio disabile grave. Il requisito anagrafico è irragionevole. Un figlio totalmente invalido maggiorenne non è meno meritevole di tutela rispetto a un figlio minorenni. Le minorazioni *fisio-psichiche* tali da comportare una disabilità grave non sono diverse nelle varie fasi anagrafiche perché la limitazione discende da una condizione patologica intrinseca e non dalla età. Tanto anche alla luce delle motivazioni contenute nella recente sentenza della Corte Costituzionale n. 152 del 20 luglio 2020, riguardante l'incremento della pensione di inabilità al 18° anno di età.

Roma, 5 ottobre 2020 p. USB P.I.

Coordinamento ML, INL e ANPAL

