



USB Nazionale

Contratto Funzioni Centrali, all'Aran si discute di lavoro agile



Roma, 16/09/2021

Si è tenuto martedì 15 settembre l'incontro tra le organizzazioni sindacali e l'Aran sulla regolamentazione dello *smart working*.

Il testo sul lavoro agile proposto da Aran recepisce alcuni punti che facevano parte della proposta inviata da USB e rivendicati nei mesi passati anche all'interno degli accordi nei posti di lavoro in cui si è regolamentato il lavoro agile emergenziale.

In particolare nel nostro intervento abbiamo ribadito che il ricorso al lavoro agile debba avvenire su base volontaria e che sia garantito a tutti, anche con eventuale rotazione del personale: la necessaria individuazione di criteri che facilitino l'accesso a questa forma di lavoro per determinate categorie, non devono trasformare, a maggior ragione in questa fase, lo sw in uno strumento solo assistenziale per determinate categorie di lavoratori ma, al contrario, va ribadita la natura universale dell'accesso a tale forma di lavoro.

Abbiamo apprezzato, nella bozza contrattuale Aran, il riferimento alla fruizione dei permessi orari presenti nel contratto vigente, negati fino ad ora al personale nelle giornate di lavoro da remoto, ribadendo che, tra gli altri, la mancata fruizione di permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici e la riduzione dei permessi previsti per l'allattamento, ha determinato un ingiustificato arretramento dei diritti.

In merito alle tre fasce temporali nelle quali il lavoro agile si dovrebbe articolare, operatività, contattabilità e inoperatività presenti nella bozza del contratto, come USB abbiamo proposto che l'operatività non superi il 50% dell'orario di lavoro e che la contattabilità avvenga entro le 24 ore, questo per consentire di poter far valere il diritto alla disconnessione conciliandolo con eventuali comunicazioni che dovessero pervenire al dipendente alla fine dell'orario di lavoro giornaliero.

In merito alla strumentazione informatica e tecnologica pur sottolineando che debba essere garantita dall'amministrazione, abbiamo chiesto di permettere l'utilizzo volontario delle apparecchiature personali in attesa di un adeguamento tecnologico. In ogni caso nella ipotesi di malfunzionamento della connessione da remoto, tale problema tecnico connesso alla rete non può e non deve determinare il richiamo del lavoratore in presenza (come previsto nella bozza Aran), perché ciò interferirebbe con quelle esigenze di conciliazione tempi di vita e di lavoro già pianificate e non modificabili in corso d'opera

Riguardo il delicatissimo tema della sicurezza, abbiamo evidenziato che il lavoro da remoto non deve divenire l'occasione per ribaltare le norme sulla sicurezza e sulla salute in capo al lavoratore. In particolare per ciò che concerne l'aspetto informatico della sicurezza devono essere le amministrazioni a garantire la *cyber security*, evitando di scaricare tale responsabilità sui lavoratori.

Partendo dal presupposto che il lavoro agile non deve essere considerato un privilegio in cambio del quale va pagato un prezzo, ma, come correttamente declinato nella definizione esposta in premessa nel testo proposto, "una delle possibili forme di lavoro" abbiamo affrontato sia il tema della produttività, sia a quella del suo monitoraggio perché il dipendente in lavoro agile non deve essere più "controllato", ma monitorato con la medesima cadenza e con le stesse modalità di chi lavora in presenza. Lo stesso dicasi per l'assegnazione dei carichi di lavoro, o degli obiettivi assegnati.

Infine, e non da ultimo, invocando l'equità di trattamento economico e normativo tra chi aderisce al lavoro agile e chi presta la propria attività in presenza, come USB abbiamo chiesto che venga garantito il buono pasto o, in alternativa, l'individuazione di un'indennità da corrispondere per ciascuna giornata di lavoro da remoto.

Nel nostro intervento, quindi, abbiamo focalizzato l'attenzione su alcuni punti cardine che non dovrebbero mancare nella pagina contrattuale che stiamo scrivendo sullo sw e che vogliono delineare una modalità della prestazione lavorativa non penalizzante, correggendo le criticità manifestatesi in questa fase emergenziale.

Il prossimo incontro tra le organizzazioni sindacali e l'Aran è aggiornato al 22 settembre.

USB Pubblico Impiego

