



● LAVORO AGILE A REGIME: INFO RIUNIONE 8 GIUGNO 2023

È proseguita, con l'odierna riunione nazionale, il confronto sulla regolamentazione del lavoro agile a "regime".

All'articolata proposta presentata in bozza dall'Amministrazione, la UILPA ha prospettato, all'attenzione di tutto il tavolo di contrattazione, numerose proposte idonee a migliorarla.

Fermo restando che invieremo all'Agenzia e alle altre OO.SS. le nostre proposte evidenziate in sede di contrattazione, ne riportiamo, con estrema sintesi alcune tra le più rilevanti:

- aumento delle giornate finora previste (9 gg. mensili "certe") e/o quantomeno prevedere, in deroga, giornate aggiuntive in presenza di particolari esigenze personali e familiari (es. presenza di figli in età scolare, ecc.), di salute, di assistenza e di conciliazione vita-lavoro;
- flessibilità nella scelta delle giornate nell'ambito del mese;
- togliere il vincolo delle 2 giornate massime a settimana, puntando su profili concordati ma flessibili anche su base plurimensili dei giorni di lavoro in modalità agile;
- in caso di conferma della posizione dell'Agenzia di non erogare i buoni pasto durante le giornate in lavoro agile, riteniamo urgente avviare un confronto sulla definizione di forme di ristoro e/o di trattamenti economici specifici finalizzati alla remunerazione economica dei nuovi modelli organizzativi e di servizio connessi al lavoro agile sulla base dell'art. 50 co. 2 *lett. c)* del vigente CCNL e/o utilizzando quote dei risparmi dell'Agenzia;
- ridurre il periodo di "contattabilità" rispetto le attuali consolidate 5 ore giornaliere che irrigidiscono e snaturano la *ratio* stessa dell'attività lavorativa in agile che diversamente deve essere caratterizzata da forte flessibilità "oraria" (oltre che di luogo di svolgimento);
- riteniamo come UILPA che i neoassunti già nel periodo di prova dei 4 mesi, devono eseguire le attività lavorative in modalità agile, e non di attivare la stessa solo dopo aver ultimato il periodo di crescita e di conoscenza dei 4 mesi. Se sono realmente in periodo di prova, come possiamo valutarli realmente nei 4 mesi se non verifichiamo proprio la capacità operativa anche in modalità agile visto che costituisce una modalità lavorativa "ordinaria"? Per non dire che è quantomeno surreale pensare di dover formare a livello informatico lavoratori nati e cresciuti nel millennio dell'evoluzione tecnologica.
- nell'avvio strutturato del *coworking*, non mettere limiti di accesso in base ai "chilometri" di distanza ma legare alla effettiva concreta realizzabilità in tutti i suoi aspetti compreso la previsione di rientri in ufficio da concordarne la "frequenza".

Seguiranno eventuali aggiornamenti con l'avanzamento del confronto in atto e delle nostre proposte aperte ai miglioramenti e ai suggerimenti.

Vi terremo costantemente informati e partecipi.

Roma, 8 giugno 2023

Il Coordinamento Nazionale