

PROSSIMI IMPEGNI E SMART WORKING

Il Direttore Generale ha aperto il nuovo Tavolo di contrattazione con l'esposizione della **calendarizzazione** degli **impegni** finora presi e sottoscritti e quelli ancora da discutere e programmare.

Per quanto riguarda ciò che è stato fatto, il Direttore Generale, nel ringraziare le OOSS per il lavoro svolto, ha elencato gli accordi sottoscritti:

- ipotesi di contratto integrativo stralcio IV – VIII per **produttività 2017 e 2018**
- contratto integrativo del salario **accessorio** IV –VIII anno **2019**
- ipotesi di contratto integrativo del salario **accessorio** IV –VIII anno **2020**
- ipotesi di contratto integrativo per l'attuazione del **comma 870** legge di bilancio 2021 (Buoni Pasto)

Ed ha indicato una lista di attività da concludere entro breve tempo:

- emanazione **graduatoria** delle procedure selettive ex **art. 53** in esecuzione di quanto disposto nel contratto integrativo per il salario accessorio **2020**
- **erogazione** emolumenti economici relativi al salario **accessorio** IV – VIII derivanti dall'accordo del **2019**
- sottoscrizione ipotesi accordo integrativo per i **benefici assistenziali 2019**
- costituzione dei **fondi** per il salario accessorio IV – VIII per gli anni **2021 e 2022**
- sottoscrizione ipotesi di contratto integrativo del salario **accessorio** IV –VIII anno **2021**
- sottoscrizione ipotesi di contratto integrativo del salario **accessorio** IV –VIII anno **2022**
- emanazione del **nuovo bando** delle procedure selettive ex **art. 53** in esecuzione di quanto disposto dall'accordo integrativo per il salario accessorio **2022**
- sottoscrizione **Protocollo di intesa** sullo **SmartWorking** a regime.

A questo elenco la **FIR-CISL** ha ribadito che bisogna mettere a calendario a partire da oggi, anche due questioni che riguardano la riorganizzazione degli UUTT e in particolare:

- la **nomina** di tutti i **Referenti di Sede** con l'emanazione della call che doveva essere fatta, secondo quanto era stato detto, entro il 2021 ma che finora non è stata ancora pubblicata, forse anche perché non è stata ancora data una risposta alla richiesta delle OOSS di istituire una specifica indennità per i Referenti di Sede
- una specifica **valorizzazione** dei **Dirigenti** delle strutture territoriali a fronte del fatto che sono di fatto anche Datori di Lavoro e hanno responsabilità diretta in termini gestionali della sicurezza delle singole sedi e di tutto il personale che vi lavora, compresi i dipendenti afferenti ai Servizi centrali. Pertanto gli Uffici Territoriali non possono essere considerati nel loro complesso come lo erano prima della riorganizzazione: essi infatti sono delle strutture complesse più simili a piccole Direzioni che veri e propri Servizi

Inoltre è stato chiesto di calendarizzare anche altri Istituti contrattuali quali il **salario accessorio** e relative indennità per i **primi tre livelli** (I-III), il **Regolamento** con conseguente piano di ripartizione

dei compensi per gli incarichi di **RUP, DEC** e figure connesse, avere un quadro aggiornato di **tutte le attività concorsuali** presenti nel Piano di Fabbisogno (sia quelle già in fase di espletamento che quelle da attivare), il **Regolamento per il conto terzi**, una discussione specifica sui **risparmi sui Buoni Pasto 2021**.

Al secondo punto all'ordine del giorno si è discusso del **Lavoro Agile**: è stato illustrato quanto fatto finora nel mese di novembre e quali le prospettive future.

Le scelte verso cui ci si sta orientando riguardano da una parte il recepimento delle **"linee guida"** di Funzione Pubblica e dall'altra la **prosecuzione** degli **attuali** regimi di flessibilità lavorativa applicati in Istat. Al momento la scelta è resa particolarmente difficile dal fatto che dal Governo non ci sono ancora indicazioni precise neanche sulla proroga dello stato di emergenza nonostante siamo ormai a fine anno.

La **FIR-CISL** ha ribadito come sia quanto mai indispensabile definire in maniera **univoca e condivisa** per tutti i dipendenti Istat i casi delle cosiddette **"susceptibilità"** riscontrate dai Medici Competenti: dalle riunioni dei comitati Covid regionali è emerso che non tutti i Medici hanno adottato uguali parametri in quanto la valutazione era stata demandata esclusivamente alla sensibilità di ogni singolo Medico. A questo proposito la **FIR-CISL** ha indicato per un prossimo futuro la necessità di **adottare** un **coordinamento dei Medici Competenti** in modo da poter superare eventuali disparità di trattamento sul territorio nazionale e fare in modo che rientrino le prescrizioni di **lavoro agile anche** per coloro che si trovano in situazioni di **"disagio"**: problemi nel **raggiungimento** della **sede** lavorativa con l'uso dei mezzi pubblici, che prestano **assistenza** a **familiari** fragili o che hanno **figli minori** di 14 anni.

Nel caso di recepimento delle linee guida, l'Amministrazione ha previsto **tre forme lavorative**:

- a) in **presenza**
- b) **lavoro agile**
- c) **da remoto** con vincoli di tempo (telelavoro domiciliare e altre forme di lavoro a distanza).

Su questo punto la **FIR-CISL** ha precisato quanto **non sia opportuno** classificare il **telelavoro all'interno del lavoro da remoto** quanto piuttosto esplicitare le due tipologie: il telelavoro da una parte e il lavoro da remoto da un'altra.

Sul Lavoro Agile ci sono punti di discussione attualmente aperti e che richiedono delle risposte ben precise:

- accordo tra le parti (quando, come e quale sia la durata)
- determinazione dei criteri dei profili di flessibilità
- certezze sulla uniformità e affidabilità della tecnologia da utilizzare quali postazioni di lavoro
- diritto alla disconnessione e determinazione delle fasce di contattabilità

Ai punti prima elencati si aggiunge la necessità di dover predisporre anche **piani di rientro** che per la FIR-CISL dovrebbero essere **"semplificati"** e magari già informatizzati per la gestione del lavoro in presenza e quello a distanza.

Sulla questione dei televaloristi e in particolare su quelli assegnati nell'ultimo bando, l'Amministrazione ha dichiarato la volontà di formalizzare la loro posizione ufficialmente, raccogliendo i progetti di telelavoro entro gennaio 2022 ed attivarli a partire dal mese di febbraio 2022 per un anno, al netto di

eventuali altre proroghe emergenziali. Su tale questione la **FIR-CISL** ha proposto di partire in anticipo e di **prevedere nel calendario** delle attività da programmare fare anche la pianificazione delle **prossime selezioni** per il **telelavoro** per evitare di arrivare alla scadenza senza una nuova graduatoria da cui poter attingere. Al riguardo l'Amministrazione ha dichiarato di voler revisionare l'attuale Regolamento del telelavoro entro il mese di maggio con adozione entro il mese di novembre 2022 e, solo a valle di ciò prevedere una tornata concorsuale direttamente con il nuovo Regolamento.

Riepilogando, le cose da fare per il telelavoro quindi saranno:

- regolamentare i nuovi accordi individuali presumibilmente a Gennaio 2022
- definire la decorrenza del telelavoro per la nuova graduatoria
- riorganizzare/organizzare la parte logistica e delle dotazioni tecnico/informatiche (Febbraio – Marzo 2022)
- prevedere spazi comuni e postazioni presso ogni Direzione/struttura (Aprile-Ottobre 2022)
- definire il nuovo Regolamento per il telelavoro e delle postazioni a turno (entro il 2022).

In conclusione, per la **FIR-CISL** la necessità di poter avere **un'informativa preventiva** è basilare in un processo così ampio di definizione di un piano di azione e calendarizzazione degli impegni sopra elencati. Allo stesso tempo la **FIR-CISL** ribadisce che le **scelte** devono essere quanto più **condivise e condivisibili** con le OOS e di conseguenza con il personale. Fornire **trasparenza, semplificazione e opportunità** a tutti sono obiettivi primari condivisibili al fine di poter scegliere quale sia la soluzione migliore per la **progettazione** futura del **Lavoro Agile**, del **Telelavoro** e delle **altre forme di Flessibilità di Lavoro a Distanza**. Si attende per questo anche un indirizzo preciso sia dall'adozione delle Linee Guida che dal CCNL, ma l'Istat può arrivarci anche prima se viene fatto un buon lavoro di concertazione tra le parti e si possa così anche giungere ad un accordo/intesa sul Lavoro Agile ordinario. Allo stesso modo in attesa che si possa definire un quadro più completo anche per la PA, in Istat si può iniziare a ragionare come avamposto sperimentale del Lavoro Agile, visto anche che è stato dimostrato nei fatti che il lavoro svolto a distanza non ha apportato ritardi nelle lavorazioni, anzi nel periodo del Lavoro Agile emergenziale gli obiettivi sono stati pienamente raggiunti e in alcuni casi persino superati. Quindi la discussione va ripresa nei prossimi tavoli, con il contributo anche dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione per meglio definire le modalità e le tecnologie da poter adottare al fine di poter rendere efficace ed efficiente il lavoro svolto a distanza. Vanno ben definiti i criteri del diritto alla disconnessione, della contattabilità e delle modalità di svolgimento del Lavoro Agile. Infine la FIR-CISL rammenta che ove dovesse persistere nel 2022 e 2023 ancora uno stato emergenziale dovuto alla pandemia da Covid19, si dovrebbe stare attenti a non confondere il Lavoro Agile svolto finora in emergenza, più simile ad un mero lavoro da remoto, con il concetto di Lavoro Agile ordinario che deve avere le caratteristiche esplicite della definizione di SmartWorking.

Sede, 10.12.2021

FSUR FIR CISL ISTAT