



Roma, 17 maggio '23

## Riflessioni e considerazioni sulla regolamentazione del Lavoro a distanza

Nella riunione di ieri pomeriggio tenutasi presso la Direzione Centrale, l'Amministrazione ha informato le OOSS di aver predisposto il disciplinare di regolamentazione del lavoro a distanza che prevede i seguenti istituti:

- Telelavoro
- Lavoro Agile;
- Coworking;

Il documento, che non è stato ancora condiviso con le parti sindacali, è stato presentato mediante l'enunciazione dei principi generali che regoleranno gli istituti del lavoro a distanza.

Per quanto riguarda il Telelavoro la disciplina rimane essenzialmente inalterata.

Il Lavoro Agile dovrebbe mantenere più o meno l'impianto sperimentato nella fase transitoria con la previsione di una maggiore flessibilità nel numero di giorni di smart working in caso di particolari situazioni e di una fascia di contattabilità compresa tra le 3 e le 5 ore.

Sul Coworking l'Amministrazione intende procedere mediante la previsione di bandi regionali o interregionali con il requisito della distanza massima di 250 Km dalla sede di organica appartenenza. Con questa modalità di lavoro a distanza la prestazione va resa in presenza 5 giorni su 5: 4 giorni nella sede ospitante e un giorno nella sede di organica appartenenza.

Durante la presentazione delle tre fattispecie di lavoro a distanza, l'Amministrazione ha precisato che gli istituti sono tra loro alternativi.

Come Confintesa FP abbiamo espresso alcune considerazioni, in particolare in merito al Lavoro Agile e al Coworking, che rispetto al Telelavoro, sono istituti più flessibili. Riteniamo, infatti, che per questi due istituti non debba applicarsi il principio dell'alternatività ma della complementarità.

Entrambi gli istituti contribuiscono, infatti, ad uno scopo comune, ovvero quello di dare la possibilità al lavoratore di conciliare le esigenze personali con il proprio lavoro.

Siamo convinti che oggi come oggi, in una realtà sempre più attenta al benessere del dipendente, smart working e coworking svolgono una duplice funzione:

- rendono l'Amministrazione più competitiva e attrattiva;



– attirano migliori talenti.

Abbiamo espresso l'opportunità di non prevedere regole troppo rigide relativamente alle modalità di accesso e di fruizione degli istituti di lavoro a distanza in quanto andrebbero a snaturare le finalità per le quali gli strumenti nascono e vengono utilizzati.

Per il lavoro Agile c'è già una normativa che ne stabilisce la disciplina, che è la legge n. 81 del 2017 a cui il CCNL fa riferimento. La legge prevede che lo svolgimento della prestazione lavorativa sia svolta in parte all'interno dell'ufficio e in parte fuori, pertanto, nell'accordo tra le parti è necessario stabilire i giorni in cui lavorare in presenza e quelli in cui lavorare da remoto. Tuttavia, si ravvisa la necessità di superare il criterio relativo al numero massimo di giorni di lavoro agile da effettuarsi nel mese, attualmente previsto in 9, prevedendo un numero ordinario di x giorni al mese di lavoro agile ma lasciando uno "spazio aperto" a determinate casistiche o circostanze, meritevoli di attenzione e che non debbano prevedere "recuperi". Anche le fasce di contattabilità, nell'ambito dell'operatività 7:30 – 20:00, devono essere sì temporalmente coerenti con la giornata lavorativa ma allo stesso tempo non devono diventare uno strumento di controllo.

Sul Lavoro Agile abbiamo inoltre apprezzato il contributo fornito dal CUG che ha dato pareri puntuali, precisi ed equilibrati su una materia che riguarda direttamente il benessere dei lavoratori.

Per quanto riguarda il coworking l'Amministrazione dovrebbe essere molto più coraggiosa e pionieristica nella regolamentazione di tale istituto che, non essendo disciplinato da alcuna legge, lascia ampi spazi di manovra. I bandi regionali o interregionali possono essere utili per capire quante postazioni di coworking sono disponibili nelle diverse sedi regionali o interregionali, tuttavia il requisito della distanza non ci convince molto, in quanto potrebbe dare origine a delle storture.

CONFINTESA FP, darà come sempre il suo contributo, nel rispetto del principio della leale collaborazione reciproca, al fine di garantire una regolamentazione del lavoro a distanza che sia la migliore possibile.

**IL COORDINATORE NAZIONALE**  
Salvatore Spina