

ROMA, 11 gennaio 2023

OGGETTO : Criticità di attuazione del Lavoro Agile e del Lavoro da Remoto

Al **Presidente della Delegazione trattante**  
**D.G. in s.v. Dott. Lorenzo MARCHESI**

E, per conoscenza:

**Gabinetto del Ministro della Difesa**

AAAAAAAAAAAAAAAAAAAA

Le recenti circolarti da codesta D.G. in materia di Lavoro Agile e di Comunicazioni Obbligatorie al Ministero del Lavoro hanno ingenerato una situazione deleteria per il futuro dell'istituto in questione nell'ambito del Ministero della Difesa. Riepiloghiamo per comodità di consultazione i punti salienti:

**Lavoratori fragili:**

- 1) Con lo scoppio della pandemia da COVID19 il DL 18/2020 aveva introdotto il principio che i lavoratori fragili DOVESSERO svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile.
- 2) Per **lavoratori fragili** si erano intesi coloro che erano in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante specifiche condizioni di rischio; una platea modificata in senso riduttivo dal DIM febbraio 2022, ma pur sempre tuttora esistente e destinataria del principio di cui al punto 1).
- 3) La legge di bilancio per il 2023 ha **prorogato lo SW per i fragili fino al 31 marzo 2023**, eventualmente anche mediante al ricorso ad impiego in altra attività smartabile; oggi sarebbe quanto mai opportuno che:
  - a. si promuovesse presso le sedi competenti la **risrittura del DIM del febbraio 2022**, che ha ridotto il novero delle patologie alle quali è legata la condizione di fragilità, stanti alcuni elementi oggettivamente rilevanti: le varianti COVID continuano a proliferare; le riaperture delle frontiere cinesi ci espongono a nuovi rischi; i dati sanitari complessivi pubblicati sui media ritornano ad essere allarmanti;
  - b. Si dessero indicazioni a che i medici competenti **aggiornassero le certificazioni di fragilità**;
  - c. Si chiarisse se per questi lavoratori si continua a ricorrere al lavoro agile mediante la modulistica emergenziale semplificata o meno .
- 4) Il D. Lgs 105/2022 e il CCNL assicurano la tutela per i **genitori di figli under 14**, che vanno in priorità nell'accesso allo SW. Ma la categoria non è espressamente richiamata nelle Legge di bilancio per il 2023, e dunque si rende quanto mai opportuno che un tavolo di confronto nazionale recuperi ufficialmente queste tutele per i genitori di figli under 14.

**L'altalena Lavoro Agile emergenziale /Lavoro Agile Ordinario**

- 1) **Dal 09.09.2021**, data di approvazione del POLA da parte del Ministro della Difesa, **è stato formalmente introdotto in Difesa il ricorso al Lavoro Agile Ordinario oltre l'emergenza, superando così la fase sperimentale avviata presso gli organi di vertice negli anni 2017 e successivi**;
- 2) Codesta D.G. ne aveva a suo tempo illustrato i contenuti con propria circolare in data 10.11.2021, indicando il POLA come strumento che **individua le modalità attuative nella Difesa per lo svolgimento del Lavoro Agile (Ordinario)**, prevedendo che almeno il 15% del personale potesse avvalersene per svolgere attività telelavorabili.  
**Dunque il Lavoro Agile Ordinario è a tutti gli effetti da quel momento praticabile in tutti gli Enti della Difesa.**
- 3) **In data 28.10.2021** codesta D.G. ha disciplinato le Modalità organizzative per il **rientro in presenza** dei lavoratori delle PA: ma se da un lato ha sancito che **dal 1 novembre 2021 il personale potrà essere autorizzato allo SW previa stipula di accordo individuale, dall'altro ha ricordato che "nelle more dell'Aggiornamento del Protocollo COVID19 27/11/2020 in ordine alle misure di prevenzione e alla definizione degli assetti del lavoro agile, lo stesso rimane in vigore fino a nuove disposizioni".**

4) **Intanto lo stato di emergenza è prorogato al 31.03.2022 dall'art 1 c.1 del DL 221 del 24.12.2021.** In vista della cessazione dello stato di emergenza, il DL 24 del 24.03.2022 fa riserva di ulteriori indicazioni in merito ai lavoratori in condizioni di fragilità. Di conseguenza codesta D.G. il 25.03.2022 è intervenuta con la circolare sulle "Modalità organizzative per la regolamentazione del lavoro agile dei lavoratori delle PA al termine dello stato di emergenza", ed ha affermato che: "Considerato che sono in via di perfezionamento il CCNL FC 2019-2021, il PIAO e il Regolamento del Lavoro Agile per la Difesa, dal 01 aprile 2022 la modalità di lavoro agile potrà continuare mediante proroga degli accordi individuali in essere.

5) **La l. 52 del 24/05/2022 sancisce che la PA non può più svolgere SW in assenza di accordi individuali; e dal 01/09/2022 i contratti individuali conclusi o rinnovati dalla PA devono essere comunicati telematicamente al ministero del Lavoro entro un termine, che verrà per 3 volte prorogato (1/10/2022 – 01/11/2022 – 01/12/2022 – 01/01/2023).**

6) **In data 08/06/2022 è pubblicato il CCNL FC 19-21 che introduce Lavoro Agile e Lavoro da Remoto, e di seguito codesta D.G. Persociv ha provveduto ad adeguarsi, motu proprio e senza alcun confronto con le OOSS (pur previsto dallo stesso CCNL FC) emanando in data 27.06.2022 la Circolare recante "Modalità organizzative per la regolamentazione del lavoro agile dei lavoratori delle PA ai sensi degli artt. 36 e seguenti del CCNL FC 2019-2021".** Ma in questa prevede che ... **... nelle more della definizione di una compiuta Regolamentazione interna del lavoro agile, gli Enti Datori di Lavoro possono prorogare gli accordi individuali già sottoscritti con il personale civile degli Enti dell'AD.**

7) **Dopo le ripetute proroghe dei termini per le comunicazioni obbligatorie al ministero del Lavoro, in data 06.12.2022 codesta D.G. è intervenuta con la circolare recante indicazioni in merito alle Comunicazioni obbligatorie.**

**E nella stessa circolare ha rappresentato che "...nelle more della disciplina di dettaglio da rinvenirsi nel Regolamento per il L.A., gli accordi attualmente in essere, predisposti secondo il modello emergenziale, e prorogati prima dell'entrata in vigore del quadro normativo vigente, non rientrano nella tipologia dei "nuovi accordi" previsti fin dalla l. 81/2017 come integrata dalla l. 122/2022."**

**E inoltre "... in considerazione della probabile scadenza dei citati accordi (di tipo emergenziale) sottoscritti a suo tempo ed eventualmente prorogati in base alla circolare a seguito fino alla data del 31.12.2022, si invitano i datori di lavoro a verificare la rispondenza dei FUTURI accordi individuali (decorrenti dal 01.01.2023) al richiamato vigente quadro normativo e contrattuale."**

8) **A tal fine viene presentato un fac simile di accordo individuale, "...al solo fine di consentire l'uniforme gestione del lavoro agile, ed esclusivamente per la fase transitoria", precisando in ogni caso che "Entro il 1 gennaio 2023 le comunicazioni obbligatorie devono essere riferite solo ai NUOVI accordi di lavoro agile, o agli accordi preesistenti che vengano MODIFICATI (trasformazione); in questo ultimo caso la comunicazione deve essere inviata entro 5 giorni dall'inizio della prestazione in modalità agile."**

9) **In data 15.12.2022 codesta D.G. ha provveduto con altra Circolare ad alcune rettifiche sul fac-simile relative alla fascia di contattabilità, che resta tuttavia confermata nella sostanza, estendendosi a coprire in ogni caso pressoché l'intera durata della giornata lavorativa (6 o 7 ore) , con ciò alimentando una ingiustificata commistione fra lavoro agile e lavoro da remoto.**

**NOTA BENE: il tutto naturalmente sempre senza che si sia minimamente tenuto conto dei contenuti dell'art. 5 del CCNL FC laddove si prevede che i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi siano oggetto di confronto, a livello nazionale o di sede unica, rispettivamente con i soggetti sindacali di cui al comma 3 ed i soggetti sindacali di cui al comma 4 dell'art. 7 stesso CCNI .**

**E si stabilisce d'autorità che poiché l'art 39 del CCNL FC 2019-2021 prevede che la fascia di contattabilità NON POSSA ESSERE SUPERIORE all'orario medio giornaliero di lavoro, allora la stessa debba essere quantificata tout court in una misura comunque il più possibile vicina alla massima consentita...**

10) In data 27.12.2022 codesta D.G. rettifica ulteriormente, precisando nuovi termini per le Comunicazioni obbligatorie, da inoltrare entro il 20° giorno del mese successivo all'inizio della prestazione in modalità agile.

Ma nella stessa circolare codesta DG *"...invita tutti gli Enti, a decorrere dall'inizio del nuovo anno, ad utilizzare il modello fac-simile...(che era nato come una bozza di riferimento per gestire la fase transitoria...) e a provvedere ad inoltrare la comunicazione al Ministero del Lavoro entro il 20° giorno del mese successivo alla sottoscrizione."*

Dunque vengono date precise indicazioni di superare gli accordi già esistenti e di ripartire secondo le precipitose e discutibili istruzioni di cui sopra.

**Risultato di questa altalena è che, se l'emergenza da COVID19 ha costretto tutti i datori di lavoro a cimentarsi forzosamente con il Lavoro Agile, pur in modalità emergenziale, oggi ci troviamo a :**

- raccogliere segnalazioni da tutti i territori in merito al negativo orientamento dei datori di lavoro in ordine al mantenimento in vita del Lavoro Agile, conseguenza di un approccio pregiudiziale a questa modalità di prestazione lavorativa, della confusione ingenerata dalle disposizioni sul superamento o meno del ricorso alla modulistica semplificata, delle complicazioni emerse nelle operazioni connesse con le comunicazioni obbligatorie;
- rilevare come l'AD abbia proceduto improvvidamente alla emanazione tout court di circolari sulla materia, glissando totalmente sul confronto sindacale, ed escludendo a priori dalla disamina la fattispecie del lavoro da remoto;
- osservare come la modulistica proposta per la redazione delle bozze di accordo individuale sia sicuramente suscettibile di rettifiche ed aggiustamenti, non foss'altro per quella commistione tra lavoro agile e lavoro da remoto determinata dalla durata della fascia di contattabilità, che peraltro alimenta le discussioni già avute in passato in merito all'applicabilità o meno al lavoro agile delle voci contrattuali e salariali compatibili con l'ordinario orario di lavoro (buono pasto, remunerazione del lavoro straordinario, reperibilità, etc)...

Perciò si chiede alla delegazione trattante di convocare con urgenza un tavolo di confronto in materia di lavoro agile con l'obiettivo:

- di superare le malcomprensioni e le difficoltà operative ingenerate dalle citate circolari;
- di dare nuove e più chiare indicazioni circa il modus operandi per la piena e corretta attuazione del lavoro agile e del lavoro da remoto, in coerenza con gli obiettivi fissati dalla legge 81/2017 e con il vigente CCNL FC ;
- di individuare strumenti operativi inequivocabili, che consentano ai singoli datori di lavoro di fare i conti col nuovo modello di prestazione lavorativa ordinaria senza pregiudizio alcuno e di approcciarsi costruttivamente ai tavoli di confronto locali.

Quanto sopra anche al fine di superare gli ostacoli ed i dubbi legati alla mancata pubblicazione del Regolamento in materia (che risulta ormai giacente da moltissimi mesi in qualche cassetto, benchè ne fosse stata preannunciata la pubblicazione dal D.G. dott.ssa Montemagno, ancor prima del suo collocamento in pensione).

Si resta in attesa di cortese urgente riscontro.

**IL COORDINATORE GENERALE FLP DIFESA  
Maria Pia BISOGNI**