Gentili colleghe e colleghi,

Lo scorso 25 luglio è stato approvato il nuovo "Disciplinare per l'applicazione dell'istituto del lavoro a distanza" (Link) caratterizzato da un'interpretazione fortemente restrittiva del L.A. Tutti i tentativi per migliorare il disciplinare, fatti dalle OO.SS. durante la trattativa, sono stati vani.

Il 1° agosto il direttore della DRU, Renato Carletti, ha emesso la circolare (Link) per l'avvio delle richieste di "Lavoro Agile", "Lavoro Agile Straordinario" e "Lavoro Decentrato da Strutture INFN", le cui rispettive richieste potranno essere **inoltrate dal 27 ottobre al 30 novembre 2025 per il Lavoro Agile** ed **entro e non oltre il 15 settembre!!! per il Lavoro Agile Straordinario.** Il lavoro decentrato potrà invece essere richiesto in qualunque momento.

Le RSU di AC/LNF/PRESID esprimono con fermezza tutto il loro disappunto di fronte a questa occasione mancata di gestire con fiducia e professionalità lo strumento del lavoro a distanza, che avrebbe potuto – e nelle intenzioni avrebbe dovuto – coniugare felicemente la vita privata con l'organizzazione del lavoro e le necessità lavorative dell'Ente.

Evidenziamo le seguenti criticità del nuovo disciplinare:

1) Oltre a riformulare sostanzialmente il vecchio disciplinare sul L.A., introduce due nuove modalità di lavoro a distanza: il "L.A. Straordinario" e il "Lavoro decentrato da Strutture INFN".
2) Lo strumento del Telelavoro non viene più contemplato ed è stato di fatto sostituito dal L.A. Straordinario, anche se la rinuncia al telelavoro non viene esplicitamente citata nel disciplinare.
3) Il L.A., contrariamente a quanto previsto dall'art. 140 del CCNL 2019-2021, viene applicato ai soli livelli IV-VIII, escludendo i livelli I-III.
4) È evidente, in linea di massima, l'intenzione dell'Ente di "ingessare" quanto più possibile lo strumento del L.A., stravolgendo completamente la natura stessa del L.A.:
    - sancendone il tetto massimo al 20% per ciascuna Struttura;
    - abolendo la possibilità del frazionamento dello stesso rispetto all'intera giornata lavorativa (L.A. misto);
    - legandolo, a quanto sembrerebbe dalla circolare del direttore della DRU, alla base di calcolo settimanale, impedendo in tal modo la possibilità di accorpare più giornate di L.A. nella stessa settimana (come già avviene in alcune Strutture);
    - fissando il L.A. ad una specifica giornata che deve essere programmata e comunicata già all'atto della stipula del contratto di L.A.;
5) Sono stati aggiunti in separata sede (ossia nella circolare del direttore della DRU) requisiti e indicazioni necessarie alle richieste, che avrebbero dovuto invece essere esplicitate nel disciplinare, come ad es. le indicazioni a pag. 3, punti da 1) a 4), della circolare. Tale frazionamento dell'informazione genera poca chiarezza e induce ad errori interpretativi.
6) Nelle dichiarazioni dell'allegato 3 per la richiesta di L.A. straordinario, viene chiesto di dichiarare "di trovarsi nella condizione in cui nessun altro componente del proprio nucleo familiare ha sottomesso la candidatura di lavoro agile straordinario". Ciò andrebbe bene nel caso: dipendente A e dipendente B devono accudire familiare C, ma non nel caso: dipendente A necessita di cure e dipendente B deve accudirlo.
7) Il limite all'erogazione del L.A. **straordinario** del 4% sui livelli IV-VIII dell'Ente e il sotto limite del 10% per singola Struttura è insufficiente a coprire eventuali necessità che possono presentarsi nelle singole realtà lavorative. In pratica, considerando 1.125 posizioni IV-VIII livello per tutto l'Ente, significa che per il 2026 potranno essere attivate solo 45 posizioni di L.A. straordinario in totale, che

andranno poi suddivise per singola Struttura, tenendo conto del tetto del 10% del personale IV-VIII della Struttura.

Per quanto riguarda il L.A. ordinario, considerando che, stando al disciplinare, il limite del 20% sembrerebbe da intendersi "per Struttura" e non "a persona", si invita ad inserire nella prossima richiesta la percentuale che si ritiene opportuna, ferma restando la prevalenza in sede.

Le RSU di AC/LNF/PRESID criticano fortemente la decisione di imporre per delibera il tetto massimo del 20%. L'Ente avrebbe potuto applicare quanto già previsto nel precedente disciplinare, ossia la valutazione delle richieste delle lavoratrici e dei lavoratori da parte del Direttore, sulla base di criteri chiari, come la verifica dei requisiti per lo svolgimento del L.A., le necessità familiari etc. Si è scelto invece un limite rigido e generalizzato, ignorando la valutazione caso per caso e penalizzando chi avrebbe pieno diritto a usufruire di questa modalità di lavoro.

Le RSU di AC/LNF/PRESID si impegnano:

1) A vigilare affinché le modalità di applicazione dei vari istituti di lavoro a distanza vengano applicate uniformemente nelle varie Strutture dell'Ente, senza creare disuguaglianze di trattamento tra le lavoratrici ed i lavoratori, magari sancite, come già accaduto in passato, da circolari locali che stravolgono quanto stabilito nel disciplinare.
2) Ad assistere tutte le colleghe e colleghi per dissipare dubbi e mediare in casi di diatribe con il datore di lavoro, anche, se necessario, fornendo assistenza legale, per gli iscritti al sindacato.
3) A mantenere sempre viva l'attenzione su questo ed altri aspetti che incidono sulla qualità lavorativa di colleghe e colleghi.

Invitiamo tutte le colleghe ed i colleghi a sostenere l'attività OO.SS. e delle RSU all'interno del nostro Ente, al fine di dare sempre più forza alla vostra voce in sede di contrattazione con l'Ente nelle future trattative!

Cordiali saluti,

Le RSU di AC/LNF/PRESID