



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

COORDINAMENTO MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

Via Emilio Lepido, 46 - 00175 Roma - tel. 331.715.2717
mise.uilpa.it - mise@uilpa.it

LAVORO AGILE: UTILITA' O ENNESIMA DISPARITA' DI TRATTAMENTO?

Comunicato 16/19

Come ben saprete, relativamente alle misure organizzative e alle conseguenti procedure amministrative di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche di cui all'art.14 della legge 7 agosto 2015, n.124, l'Amministrazione ha definito recentemente con un atto organizzativo l'accesso alle modalità flessibili della prestazione lavorativa (telelavoro domiciliare, decentrato e lavoro agile). Nonostante la validità dei principi ispiratori della citata legge sul tema, il provvedimento sopra richiamato rischia di generare discriminazioni tra i dipendenti e di creare disagio ai lavoratori più svantaggiati.

Alcuni colleghi infatti, che potrebbero accedere a questo utile strumento di conciliazione vita-lavoro lamentano la mancanza di una scadenza certa, di una graduatoria di raffronto e di una mancanza di trasparenza nelle procedure di assegnazione di lavoro agile. Magari sono proprio quei colleghi che hanno disagi personali, che tra problemi personali o familiari o logistici, con difficoltà trovano tempo e spazio per leggere le norme, chiedere informazioni, presentare la domanda...

A ben vedere, le domande per il lavoro agile possono essere presentate in qualsiasi momento senza l'indicazione di una scadenza che ne fissi dei termini a seguito dei quali sia possibile elaborare una graduatoria concreta delle esigenze, dei progetti e dei titoli di preferenza, da cui in conclusione estrapolare la prevista percentuale del 10% del personale in questa fase sperimentale.

Nessuna scadenza; nessuna graduatoria quindi!

E ci si chiede chi saranno i nuovi lavoratori smart!

Inoltre, nel sopra citato atto organizzativo per l'accesso alle modalità flessibili della prestazione lavorativa non è stato recepito e quindi tramutato in punteggio preferenziale quanto previsto dall' art.1, comma 486, della legge 30 dicembre 2018, n.145 (Priorità per l'accesso al lavoro agile); tale articolo, con l'inserimento del comma 3-bis dopo il comma 3 dell'art.18 della legge 22 maggio 2017, n. 81, prevede che *"i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'art.16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di*

cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151, ovvero dai lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'ar.3, c.3, della legge 5 febbraio 1992, n.104 ”.

Riteniamo tutto ciò assolutamente inaccettabile.

Quanto sopra descritto, conferma la bontà di quanto ripetutamente sostenuto dalla UIL PA nel corso delle riunioni tenutesi con la parte pubblica, sostenendo che fosse da “ingenui” proporre istituti senza presidiarne le finalità con garanzie procedurali idonee ad evitarne distorsioni in fase applicativa.

Roma, 2 aprile 2019

Per il Coordinamento UILPA MISE

Stefano Fricano