

Roma, 22 giugno 2018

Al Presidente dell'Istat  
Prof. Giorgio Alleva

Ai membri del Consiglio dell'Istat

### **Oggetto: nuovo regolamento del telelavoro**

La nuova versione del regolamento in oggetto, che sarà sottoposta al vaglio del Consiglio nella prossima riunione del 25 giugno, presenta numerosi e rilevanti punti critici, che esponiamo dettagliatamente in questa ulteriore nota. La bozza di nuovo regolamento è per alcuni aspetti decisamente inadeguata a promuovere e a semplificare il telelavoro nel nostro Istituto, quindi l'approvazione nella sua attuale formulazione da parte del Consiglio rischierebbe di causare problemi e contenziosi.

L'orientamento miope di una parte dell'Amministrazione, che continua a non voler accogliere – senza peraltro avanzare argomentazioni plausibili – la gran parte delle proposte migliorative avanzate dalla Flc Cgil al tavolo, nei comunicati e nelle note precedenti, ha prodotto un regolamento con numerosi punti critici. Non solo. Nell'ultima versione sono state introdotte modifiche che in alcuni casi annullano i pochi e limitati passi avanti che pure erano stati fatti durante il confronto, o che non sono mai state richieste dalle organizzazioni sindacali, con esiti in alcuni casi decisamente negativi.

Facciamo quindi ancora una volta il punto delle proposte orientate a migliorare le condizioni e la fruibilità del telelavoro nel nostro Istituto, invitando Lei ed i membri del Consiglio a giudicare in prima persona dell'opportunità di recepire le richieste rimaste fino ad ora inascoltate.

Un punto decisivo è **il numero di posizioni telelavorabili**. L'Istat si limita al minimo indispensabile, stabilendo un contingente di posti pari a quel 10% del personale in servizio (220 posti) che è appunto il minimo richiesto dalla normativa per il 2018. Tale numero va incrementato sin da subito, sia per ragioni di adeguatezza rispetto alla domanda interna di telelavoro emersa negli anni (agli ultimi bandi per telelavoro ordinario risalenti al 2014 e per “gravi motivi” hanno partecipato rispettivamente 233 e 100 dipendenti) sia perché il 10% del personale – a metà 2018 e dopo 10 anni di telelavoro all'Istat – non può essere considerato un obiettivo a regime, ma solo il punto di partenza indispensabile per il rispetto del requisito minimo previsto per legge. In tal senso chiediamo che nel progetto quadro sia inserito anche un impegno ad un aumento annuale programmato delle posizioni telelavorabili nel prossimo triennio. Sempre su questo punto, è davvero sorprendente il rifiuto di introdurre un criterio di calcolo del contingente di personale in telelavoro che rispecchi l'effettiva quota-parte di giornate in telelavoro domiciliare svolte da ciascun dipendente; ciascun telelavoratore dovrebbe con ogni evidenza “pesare” 4/5 se effettua 4 giorni settimanali di telelavoro a domicilio, 3/5 se ne effettua 3, e così via. Il criterio del calcolo “per teste” secondo il quale ai 220 “posti” disponibili corrispondono 220 telelavoratori,

qualsiasi sia la quota di giornate di telelavoro domiciliare svolta da ciascuno, oltretutto irragionevole è inutilmente penalizzante<sup>1</sup>.

Venendo alle tre distinte forme di telelavoro introdotte (ordinario, speciale e breve), ciascuna delle fattispecie necessita di modifiche, in mancanza delle quali il disegno complessivo, l'accesso e la fruibilità del telelavoro risulteranno problematici, con aspetti che danneggiano anche pesantemente il personale interessato ad un istituto che – lo ricordiamo – deve favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro di tutti i dipendenti.

Rispetto al **telelavoro ordinario** il primo punto sono i criteri di priorità e i relativi punteggi, sui quali l'Amministrazione ha tenuto un atteggiamento davvero inspiegabile. Anzitutto, nonostante le ripetute richieste avanzate in tal senso, anche in questa ultima versione risultano incredibilmente “soppresse” tutte le situazioni di disagio personale e familiare – previste invece dall'attuale regolamento – che non rientrano nelle classi A e B della tabella attuale dei punteggi per il telelavoro ordinario (art. 15), né nel telelavoro speciale (art. 12 comma 1)<sup>2</sup>. Il riferimento immediato è alle **condizioni e patologie che danno diritto ai congedi per gravi motivi personali e familiari**<sup>3</sup>. Un secondo riferimento è quello alle **patologie croniche, invalidanti o rare che danno luogo ad esenzione** dalla partecipazione al costo delle prestazioni sanitarie<sup>4</sup>.

Le condizioni appena elencate – che non esauriscono il novero delle condizioni di disagio personale e familiare in cui può trovarsi il lavoratore – pur essendo oggetto di tutele specificatamente previste da norme legislative, che ne individuano anche le modalità di certificazione, non consentono di accedere al telelavoro speciale e non danno diritto ad **alcun punteggio** nel telelavoro ordinario. Tale mancata tutela **deve essere sanata** introducendo, una classe di punteggi dedicata a tutte le situazioni di disagio personale e familiare, di fatto cancellate dal nuovo regolamento. Su questo punto abbiamo avanzato una proposta unitaria di modifica molto semplice.

Rispetto al requisito di cui al punto B va in ogni caso eliminato il passaggio “purché residenti entro i **150 Km di distanza** dalla residenza del lavoratore che li assiste” – introdotto solo in questa versione del regolamento e mai richiesto da nessuna organizzazione sindacale – in quanto assurdamente discriminatorio e palesemente in contrasto con la legge 104/1992, che invece prevede anche tali casi per la concessione dei relativi permessi, richiedendo al contempo la documentazione relativa ai viaggi effettuati<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Si dovrebbe anche introdurre un parametro relativo alla percentuale di impiego di ciascun telelavoratore sulle attività previste nel suo progetto di telelavoro, percentuale che nel nuovo contesto di organizzazione del lavoro “a matrice” può benissimo non rappresentare il 100% del proprio impegno.

<sup>2</sup> In palese contrasto con i primi due obiettivi dichiarati nel progetto quadro (p. 3): la riduzione delle assenze (che invece sono destinate ad aumentare stante l'esclusione di alcune patologie attualmente ammesse) e ampliamento delle situazioni di disagio tutelate (che invece sono state ridotte di fatto).

<sup>3</sup> Art. 4 della legge 53/2000 e art. 2 del successivo decreto interministeriale 278/2000.

<sup>4</sup> Artt. 5 e 6 del decreto legislativo 124/1998 e successivi regolamenti, che individuano e aggiornano periodicamente gli elenchi delle malattie croniche, invalidanti e rare (Decreti del Ministero della Sanità 28 maggio 1999, n. 329 e 8 maggio 2001, n. 279; Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 12 gennaio 2017)

<sup>5</sup> L. 104/1992 art. 33 comma 3-bis “Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui al comma 3 per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 chilometri rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.”

Vanno in ogni caso **riequilibrare** le differenze di punteggio attualmente esistenti tra le classi A (20 punti), B (4-10 punti), C (29-40 punti) e D (5-20 punti) – differenze peraltro tutte introdotte solo nell’ultima versione del regolamento e mai richieste da nessuna organizzazione sindacale – in modo da garantire una tutela adeguata a tutte le situazioni di disagio, in particolare tornando a un **maggiore equilibrio** tra i punteggi per i disagi personali (classe A) e per i figli (classe C). L’unico dato positivo rispetto alla versione precedente del regolamento è l’introduzione, richiesta dalla Flc Cgil, di un punteggio aggiuntivo per i monogenitori.

Infine, nella classe D vanno ripristinate le due classi di punteggio per **i tempi di percorrenza** superiori a 90 minuti e inferiori a 30 minuti – già inserite nelle versioni precedenti su nostra richiesta e ora nuovamente e assurdamente soppresse.

Riguardo al **telelavoro speciale**, chiediamo che sia integrato con l’ampliamento delle casistiche sopra descritto, e che sia completamente escluso dal contingente programmato, anche vista la speciale tutela riservata alle persone con disabilità<sup>6</sup>. Nella formulazione attuale (art. 12 comma 5) infatti il meccanismo di compensazione dei posti riservati al telelavoro speciale limita pesantemente i posti disponibili sia per il telelavoro ordinario che per quello breve.

**Il telelavoro breve** va anch’esso escluso dal contingente programmato; senza tale condizione attualmente tale forma di flessibilità lavorativa risulta di fatto inapplicabile, soprattutto una volta perfezionatosi il bando per il telelavoro ordinario. Una soluzione di ripiego potrebbe essere la possibilità di derogare al tetto prefissato, come attualmente previsto per il telelavoro speciale. Va inoltre aumentata la durata dei progetti di telelavoro breve, in quanto quella prevista dal regolamento (da 2 a 3 mesi) è eccessivamente ridotta. Se si aggiunge che tale fattispecie non è rinnovabile, ne deriva una evidente inadeguatezza rispetto a tutti i casi in cui le situazioni di disagio personale o familiare imprevedibili dovessero protrarsi per periodi superiori ai 3 mesi. In tal senso o si ammette la rinnovabilità del telelavoro breve o si aumenta la durata dei progetti; un limite temporale ragionevole potrebbe essere non superare i 12 mesi previsti per il telelavoro ordinario.

Venendo alle disposizioni che riguardano **tutte le forme di telelavoro**, in primo luogo chiediamo che – come già concordato al tavolo – in tutti i casi previsti dall’art. 4 del regolamento l’eventuale esclusione dal telelavoro venga effettuata solo dopo la formazione della graduatoria, dando quindi sempre la possibilità al lavoratore di scegliere tra l’accesso al telelavoro o il mantenimento della condizione lavorativa ritenuta incompatibile. A tale proposito chiediamo inoltre il ripristino della compatibilità tra telelavoro e part-time fino al 20% della prestazione lavorativa, come previsto nella precedente versione del regolamento, su questo punto inspiegabilmente modificata in senso peggiorativo.

Sempre sulle presunte **incompatibilità** con il telelavoro, un passaggio del progetto quadro (parte finale di pagina 5) sfiora il ridicolo, ma siamo costretti a farvi riferimento visto il potenziale esplosivo che contiene. Dopo aver giustamente ricordato che nel regolamento non può essere prevista alcuna incompatibilità tra telelavoro e svolgimento di funzioni dirigenziali, visto che la direttiva della funzione pubblica n. 3/2017 prevede espressamente che anche i dirigenti possano telelavorare, si continua

---

<sup>6</sup> Si veda “Il punto sul telelavoro” di Silvana Toriello, in INAIL, *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali – fascicolo n. 3/2012*

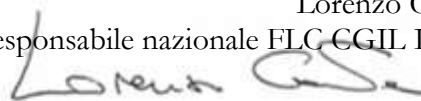
riservandosi la possibilità di introdurre tale divieto “in sede di prima applicazione” del nuovo regolamento, e non solo per i dirigenti, ma addirittura anche per i **responsabili di iniziativa!**

Tornando al regolamento, per tutte le forme di telelavoro va ripristinata la possibilità di effettuare **un solo giorno di rientro settimanale**, invece dei due giorni minimi ora previsti (art. 20 comma 1), come possibile attualmente e sin dall’inizio del telelavoro all’Istat. I giorni di rientro sono infatti parte costitutiva del progetto di telelavoro, ed elemento di flessibilità condizionabile eventualmente soltanto dalle caratteristiche dell’attività e delle funzioni da svolgere in telelavoro. Risulta quindi inutilmente vessatorio un limite restrittivo inserito a livello regolamentare, che semmai dovrebbe poter essere adottato solo nei limitati casi in cui esistano motivate ragioni organizzative avanzate dal dirigente responsabile del progetto. Sempre all’art. 20 comma 1 va assolutamente cancellata – in quanto manifestamente irragionevole e in contrasto con diverse norme legislative e contrattuali – la clausola sul **“recupero” delle assenze nei giorni di rientro**, che produrrebbe solo inutili contenziosi.

Infine siamo costretti a rilevare che sia nel regolamento che nel progetto quadro **manca qualsiasi riferimento all’avvio dello *smart working*** e del *desk sharing*, fatta eccezione per la debole e non circostanziata apertura alla “condivisione della postazione” dell’art. 17 comma 4 del regolamento. Ribadiamo che su tali istituti, e soprattutto sul primo strumento di flessibilità, l’Istat può e deve procedere speditamente ed in autonomia, avviando al contempo un confronto con le organizzazioni sindacali. L’avvio del lavoro agile in Istat è ormai indifferibile, per le espresse previsioni del legislatore (L. 124/2015 art. 14 e Direttiva PCM n.3/2017)<sup>7</sup>, alla luce dell’art. 68 comma 4, lettera o) del nuovo CCNL, per la presenza al suo interno delle competenze e dell’esperienza necessaria, ed infine per le caratteristiche connaturate ad un’attività di ricerca e produzione del dato statistico davvero moderna e orientata all’innovazione.

Certi di un’attenzione sua e del Consiglio sull’argomento di assoluto interesse per il personale, con l’occasione inviamo cordiali saluti.

Lorenzo Cassata  
Responsabile nazionale FLC CGIL ISTAT



---

<sup>7</sup> La direttiva ritorna tra l’altro più volte (pag. 10, 11, 12, 15) sulla necessità di condividere i momenti di definizione dei progetti di lavoro agile con le organizzazioni sindacali.