

- Al Dott. BRONZINO Giuseppe
Direttore Generale
Direzione generale per gli incentivi
alle imprese
- Pc. Dott. MINEO Benedetto
Segretario Generale
- Dott. ROMEO Gianfrancesco
Direttore Generale
Direzione generale per le risorse,
l'organizzazione, i sistemi informativi e il
bilancio
- Pc. Ai Dirigenti delle Divisioni I – IX

Oggetto: Richiesta informativa art. 4 CCNL Funzioni Centrali – accesso al lavoro agile

Buongiorno Direttore,

Le indirizziamo questa nota al fine di ricevere puntuale informativa circa l'accesso al lavoro agile da parte del personale in servizio presso la sua direzione e di più recente assunzione.

Nel corso dell'ultima riunione con le organizzazioni sindacali, il Segretario Generale Dott. Mineo ed il Dott. Romeo ci hanno rappresentato i dati sintetici di accesso al lavoro agile e telelavoro da parte del personale in servizio presso il nostro Ministero (1270 + 174) ed hanno inteso, nelle more della definizione del confronto sul tema, prorogare gli accordi esistenti alla data del 31/12/2022.

Nonostante le rassicurazioni ricevute in merito alla possibilità di attivare nuovi contratti di lavoro agile e che **non esistono norme o direttive interne che precludono l'accesso al lavoro agile da parte del personale neo assunto**, dobbiamo constatare che ad oggi presso la Sua Direzione è in servizio del personale di "Serie B" che non riesce ad accedere al lavoro agile.

Per questo le chiediamo di informarci puntualmente sulle motivazioni alla base di questo quadro che abbiamo informalmente ricostruito:

***27 nuovi assunti interessati al lavoro agile
CONTRATTI ATTIVATI UNO***

Abbiamo compreso una prima fase di formazione per questo personale, abbiamo sollecitato al tavolo sindacale la risoluzione di tale situazione, ma a quasi 7 mesi dalla data di assunzione non riusciamo a trovare spiegazioni che giustifichino tale trattamento.

Pertanto, Le chiediamo di conoscere:

- la motivazione per cui questo personale non ha diritto di accesso a tale strumento, che in questa fase di proroga è ancora volto a limitare la presenza in ufficio per prevenire la diffusione del contagio da COVID;
- le differenti attività lavorative svolte da questo personale rispetto al restante personale in servizio presso la Sua direzione, che ha regolarmente accesso al lavoro agile;
- le determinazioni adottate al fine di rispettare il disposto dell'art. 3-bis della Legge 81/2017 introdotto dal D.Lgs. 105/2022 (*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 e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età' o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità' ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. La stessa priorità è riconosciuta da parte del datore di lavoro alle richieste dei lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla*), nell'ipotesi di soggetti aventi diritto alla priorità.

Ci auguriamo che nella nota di chiarimento, ci venga fornito il numero di nuovi contratti di lavoro agile attivati per la sua Direzione.

Cordiali saluti

Roma, 11/10/2022

Coordinamento FLP MISE
Cefalo – Campanella – Bellini – D'orazio