



Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del personale amministrativo, dirigenziale e non, della Giustizia Amministrativa

PARERE N. 2/2022

Il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, riunitosi il giorno 17 novembre 2022 per esaminare lo schema di Regolamento sul lavoro agile, premesso il vivo apprezzamento per la regolamentazione dell'istituto, nella quale si vuole leggere una ribadita sensibilità nei confronti dello stesso, quale modalità operativa che concilia perfettamente le esigenze datoriali con quelle del dipendente,

esprime parere favorevole con le seguenti osservazioni:

Art. 2 - comma 3. Non si condivide l'esclusione in termini assoluti della figura del cassiere, del consegnatario e del centralinista dal novero dei lavori "smartabili". Avendo l'esperienza dimostrato l'esatto contrario, purché, evidentemente, con idonei accorgimenti, si reputa più corretto, al fine di evitare indebite discriminazioni nei loro confronti, demandarne la valutazione alla dirigenza sulla base del concreto assetto organizzativo della singola articolazione (si pensi alla possibilità di utilizzo della figura del vice per la parte di attività da svolgere necessariamente in presenza) ovvero alle possibilità tecnico-funzionali sottese alla scelta.

Art. 4 - Pur comprendendo la necessità di inserire indicatori obiettivi sulla base dei quali il dirigente eserciterà il suo eccezionale potere discrezionale di scelta tra una pluralità di richieste di accesso al lavoro agile non egualmente accoglibili, si ritiene importante sensibilizzare gli interessati affinché a identità di causale evitino di addentrarsi in autonome valutazioni

comparatistiche che richiedono specifiche competenze specialistiche. Valuti Codesto spettabile segretariato l'inserimento di un comma finale del seguente tenore: "Nel caso in cui la pluralità di domande presentate sia riconducibile alla medesima causale, ne è preclusa al Dirigente la collocazione su una diversa scala di priorità".

Art. 6 – Pur rilevando che il punto 3 del comma 1 (*specificazione delle giornate da svolgere in lavoro agile*) è mutuato testualmente dalla formulazione del CCNL, si suggerisce l'introduzione negli accordi di lavoro agile di una clausola di flessibilità o salvaguardia, analoga a quella oggi inserita in alcuni accordi individuali, al fine di consentire di modificare le giornate prestabilite, in accordo tra le parti, a tutela delle esigenze dell'ufficio ovvero di quelle del lavoratore. A tale scopo, si rimette alla valutazione di Codesto Spettabile Segretariato la necessità dell'inserimento di un comma finale del seguente tenore: "Ferma restando la previsione di cui all'art. 7, comma 2, del presente regolamento, l'accordo di lavoro agile richiama espressamente la possibilità, per motivate esigenze di servizio, ovvero sopravvenute esigenze del dipendente, previamente comunicate e condivise, di derogare alla specificità delle giornate da svolgere in lavoro agile".

Art. 8 – Si ritiene opportuno ricordare il rispetto delle disposizioni contrattuali sulle modalità di recupero della giornata lavorata il sabato, seppure in modalità agile. A tale scopo, si rimette alla valutazione di Codesto Segretariato l'inserimento di esplicita clausola di rinvio alle stesse al termine della norma ("ferme restando")

Art. 12 – Si richiama la assoluta specialità della disciplina di lavoro del personale PNRR, in quanto a tempo determinato e ad obiettivo, sicché si raccomanda venga garantito il massimo utilizzo possibile del lavoro agile, tenendo altresì conto, laddove si renda necessaria la prestazione in presenza per le finalità dell'ufficio stesso, della disponibilità al suo interno di spazi adeguati, in conformità alle vigenti normative. Si suggerisce di sostituire alle parole "salvo per quanto riguarda il numero dei giorni", le parole "salvo per quanto riguarda la necessità di indicare nell'accordo di lavoro agile le

specifiche giornate da svolgere con tale modalità, la cui determinazione, anche numerica, è...”.

Art. 13 – Non si condivide la limitazione in senso pregiudiziale assoluto della prestazione in modalità agile del dirigente ad una sola giornata, stante che è intrinseca alla funzione la capacità valutativa anche in termini di autorganizzazione responsabile, sicché un’indicazione restrittiva finisce per palesarsi inutilmente discriminatoria (tanto più che il controllo sull’opportunità/adequatezza al risultato della scelta è rimesso al Segretariato generale). Si suggerisce pertanto di espungere dalla formulazione del primo comma dell’articolo 13 l’inciso “*che non può essere superiore a un giorno a settimana*”.

IL PRESIDENTE

