



Istituto Nazionale di AstroFisica

Comitato Unico di Garanzia

Att.ne: Presidente INAF – Prof. Nicolò D'Amico

Direttore Generale: Dott. Gaetano Telesio

Organizzazioni Sindacali

e per conoscenza Dott.ssa Laura Flora

Coordinatrice del Sottogruppo di lavoro in materia di Orario di lavoro

Dirigente Ufficio I – Risorse Umane

OGGETTO: Relazione Descrittiva e proposta di progetto ai fini dell'introduzione della modalita' 'lavoro agile – smart working' in INAF

Gentili colleghe e colleghi,

abbiamo letto con estremo interesse la Relazione Descrittiva e la Proposta di Progetto, così come preparata dalla collega Laura Flora, che ringraziamo per tutto il lavoro svolto.

Ci sembra innegabile l'estrema utilità di introdurre in INAF questo istituto – pensato sia per venire incontro ai giusti desideri di conciliazione di tempi di vita e di lavoro, sia per razionalizzare l'organizzazione del lavoro utilizzando le nuove tecnologie realizzando economie di gestione e infine per promuovere la mobilità sostenibile.

Come CUG siamo convinti che l'introduzione di modalità di Lavoro Agile nel nostro Ente sarebbe una benvenuta novità per molti colleghi e colleghe, che nutrono in merito molte e giustificate aspettative. Sottolineiamo quanto sia positivo il fatto che la Dirigenza dell'Ente promuova ed intenda fare propria questa iniziativa.

Ci preme rimarcare che l'istituto del Lavoro Agile non deve inteso come un semplice intervento di *welfare*, da utilizzare per consentire a chi ne ha bisogno di lavorare saltuariamente da casa. Al contrario si tratta di un intervento legislativo inteso ad agire sull'organizzazione del lavoro in termini di tempi e luoghi allo scopo di 'incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro' (legge n. 81/2017).

Si tratta quindi di un intervento che, agendo sui *luoghi* di lavoro, incide significativamente sulla mobilità privata, con impatto importante dal punto di vista collettivo sul livello delle emissioni, sui consumi energetici e in generale sulla qualità complessiva dell'ambiente urbano.



Istituto Nazionale di AstroFisica

Comitato Unico di Garanzia

Sul piano individuale implica invece il risparmio di ore (i *tempi* di lavoro) per gli spostamenti nel tragitto casa-lavoro e si traduce in un incremento del tempo da poter dedicare alle proprie attività personali e di relazione, con un netto miglioramento della qualità della vita quotidiana ed un aumento del benessere e della salute di lavoratori e lavoratrici in un circolo virtuoso con impatti positivi anche su competitività ed efficienza del lavoro svolto.

Affinché questi obiettivi vengano realizzati occorre che la fruizione di questa modalità lavorativa venga resa il più possibile snella ed *agile* appunto, cercando di minimizzare ogni rigidità di utilizzo, un auspicio che rivolgiamo in attesa della stesura del cosiddetto Atto Interno, che definirà le modalità precise in cui questo istituto verrà applicato in INAF.

Ci sembra senz'altro positivo il poter prevedere che la modalità di Lavoro Agile venga auto-certificata mensilmente dal personale che ne fruisce. Si potrebbe poi far salire il tetto massimo di utilizzo fino ad un 35% dell'orario lavorativo, eventualmente da far variare una volta concluso il regime di prova (la legge di fatto non prescrive alcun tetto massimo).

Altrettanto positiva è la possibilità di poter definire la durata del progetto in modo flessibile, prevedendo sia progetti annuali che su tempi più brevi, ed evitando cadenze predefinite di richieste del medesimo. Nel caso di personale di livelli I-III dove già vige, come ricordato nella Proposta, un regime di orario flessibile, la possibilità di poter certificare ore spese in stanze di lavoro cosiddette 'virtuali' (tipicamente teleconferenze e/o video conferenze) in Lavoro Agile permetterebbe di venire incontro in modo naturale a quanto previsto da questa modalità di lavoro.

Vediamo quindi con enorme favore l'avvio rapido di una fase di sperimentazione del progetto in questione, che speriamo interessi come destinatari la platea più ampia degli utenti che ne facciano richiesta, utilizzando solo eventuali possibili criteri di priorità (pur negli ambiti della compatibilità dettata dalla legge, che esclude, come noto, attività che richiedono una presenza continuativa del dipendente ed un contatto costante con l'utenza).

Concludiamo poi con l'auspicio che anche la normativa del Telelavoro venga finalizzata su tempi brevi, in modo da pubblicare contestualmente entrambi i regolamenti, così come fatto in altri enti. Ciò permetterebbe di chiudere completamente (ed in tempo rispetto ai tempi proposti) le azioni previste nei punti 3.1 e 3.2 del Piano Triennale delle Azioni Positive fatto proprio dall'Ente.

Cordialmente

Angela Iovino

CUG -INAF

Milano, 4 Ottobre 2018