



DIREZIONE DEL PERSONALE

Prot. ENEA/2018/ 42233/PER-ROS


**OGGETTO: Regolamento per l'applicazione del telelavoro e del lavoro agile in ENEA.**

Il giorno 26 del mese di giugno dell'anno 2018, presso i locali dell'ENEA e visto quanto previsto in tema di informazione alle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 68, c. 10, lett. a) del medesimo CCNL, ha avuto luogo l'incontro finale tra l'ENEA e le OO.SS., al termine del quale viene redatto il presente documento riassuntivo delle posizioni assunte dalle Parti relativamente al Regolamento per l'applicazione del telelavoro e del lavoro agile in ENEA.

Il documento è stato sottoscritto dalle Parti successivamente alla data di svolgimento dell'incontro.

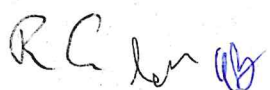
**Delegazione ENEA**

La Delegazione ENEA, dopo aver illustrato le diverse proposte del Regolamento in oggetto nel corso delle riunioni tenutesi il 18 maggio, il 25 maggio ed il 15 giugno uu.ss., ne presenta il testo definitivo (v. allegato), che sarà portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per la sua eventuale approvazione.

ENEA  


**FLC CGIL - CISL SCUOLA - Fed. UIL SCUOLA RUA**

Le tre Organizzazioni Confederali unitariamente evidenziano come nel corso delle riunioni del 18 maggio, 25 maggio, 15 e 22 giugno ultimi scorsi hanno in modo analitico segnalato l'esigenza di modifiche rispetto alla prima bozza presentata in merito all'oggetto. Prendono atto che vi è stata una consultazione in relazione all'istituto del telelavoro e un primo confronto rispetto all'introduzione innovativa dell'istituto del lavoro agile. Le OO.SS hanno tenuto a precisare che i due istituti di fatto hanno presupposti diversi e non possono essere affrontati con la medesima modalità. Il telelavoro non può essere messo in contraddizione col lavoro agile. Utile in proposito che si vada, al fine di una omogeneità dei criteri, ad una centralizzazione dell'esame delle richieste ed anche ad una preventiva pianificazione circa le attività telelavorabili e quelle non telelavorabili. È comunque apprezzabile che il tetto del 10% non sia considerato invalicabile, che l'invalidità al 50% consenta l'esonero dal tetto e che non vi siano preclusioni alle repliche annuali. Certamente si attenderanno i primi riscontri dell'introduzione del lavoro agile per dare un giudizio più attinente



sul nuovo istituto. Va comunque considerato che l'istituto del telelavoro essendo di fatto un'articolazione della normale attività lavorativa quotidiana presuppone un coinvolgimento proprio del responsabile diretto.

Lo svuotamento del ruolo del responsabile diretto (rispetto alla precedente regolamentazione di novembre 2013) ora confinato alla semplice verifica delle prestazioni anche in termini di orario complessivo di lavoro nonché di presenza obbligatoria nella fascia oraria stabilita, non è utile ad una sinergia che al contrario andrebbe promossa. Il responsabile diretto dovrebbe essere più partecipe ai processi sia in fase propositiva che realizzativa. Occorre essere più attenti, anche nella "Regolamentazione del Telelavoro e del Lavoro Agile in ENEA", ad una migliore valorizzazione delle risorse lavorative interessate ai vari istituti piuttosto che ad un mero controllo gestionale delle prestazioni dei dipendenti.

### Federazione Gilda UNAMS

La FGU prende atto che sono state apportate modifiche alla proposta iniziale di ENEA dopo aver ampiamente discusso tra le OO.SS. con la Delegazione di ENEA. Ritiene però che si potesse arrivare, relativamente alla normativa sul Lavoro Agile, a prevedere un numero massimo mensile di 8 giorni invece di 6.

<i>Organizzazione sindacale</i>	<i>data della firma</i>
FLC CGIL <i>Carlo Buttarelli</i>	
CISL SCUOLA <i>Enrico Tasso</i>	
Fed. UIL SCUOLA RUA <i>Luigi L. W.</i>	8
Fed. GILDA UNAMS <i>Roberto Carraro</i>	

*at*