



## COMUNICATO SINDACALE

Care colleghe, cari colleghi,

dopo gli ultimi ottimi accordi economici dell'aprile scorso (riconoscimento automatico dell'IPCA, avvio del recupero del gap della retribuzione di livello rispetto alle tabelle AGCM e convocazione nelle prime settimane del prossimo anno per la trattativa su tutti gli istituti economici) di cui abbiamo già visto i primi effetti nelle buste paga di giugno e luglio, la settimana scorsa abbiamo firmato un importante accordo sulla revisione della vigente disciplina del telelavoro e dello smart working.

Siamo riusciti a raggiungere quasi tutti gli obiettivi che ci eravamo prefissati, e che interessano tutti noi.

Relativamente allo smart working, abbiamo ottenuto un significativo incremento delle giornate annuali (da 96 a 116), unitamente ad una maggiore flessibilità nell'utilizzo delle stesse (11 giornate utilizzabili nello stesso mese, con possibilità di deroga a tale limite per giustificati motivi personali e familiari, fermo restando il limite annuale).

Inoltre, anche i colleghi neoassunti potranno usufruire di 12 giornate di smart working nel periodo di prova.

Per quanto riguarda il telelavoro, siamo riusciti a modificare radicalmente il sistema attuale, per uscire gradualmente dalla logica della "lotteria annuale". Innanzitutto, sulla base del sondaggio da noi proposto prima della pausa estiva finalizzato a identificare le necessità, sono state aumentate le posizioni da 12 a 14. Inoltre, nel numero non rientreranno le persone con fragilità/disabilità, che potranno, a domanda, sempre accedere al telelavoro (anche senza obbligo di rientro settimanale), senza quindi partecipare al bando annuale.

Tutte queste migliorie permetteranno a ciascuno di noi di organizzare la propria vita lavorativa sempre più in linea con le proprie esigenze (lavoro in presenza, telelavoro, smart working), a beneficio della qualità della vita nostra e delle nostre famiglie, mantenendo alti livelli di efficacia ed efficienza lavorativa.

Abbiamo anche affrontato il tema del buono pasto per le giornate di lavoro da remoto (beneficio riconosciuto, tra l'altro, in AGCM) senza ottenere, per il momento, il risultato. Tuttavia, abbiamo chiesto un impegno da parte dell'ART a svolgere tutte le verifiche di bilancio necessarie (trattandosi, peraltro, di un onere economico di minimo impatto) affinché si possa riconoscere il buono pasto a partire dal 1° gennaio 2024. A tal fine abbiamo inserito nel verbale dell'accordo la seguente frase: *"In aggiunta al presente accordo le OO.SS. chiedono che l'Autorità verifichi la sostenibilità rispetto al bilancio dell'introduzione, dal primo gennaio 2024, anche per le giornate svolte in modalità a distanza, della corresponsione del buono pasto in conformità a quanto previsto dai vigenti accordi sindacali delle altre Autorità di comparto a partire dall'AGCM che hanno riconosciuto tale diritto ai propri dipendenti"*.

Riteniamo che l'accordo in questione rappresenti un ulteriore passo in avanti nel processo di convergenza con i regimi contrattuali vigenti nelle altre Autorità; tuttavia, ricordiamo che su vari istituti restano ancora

molti passi da fare per far sì che anche ai dipendenti dell'ART venga assicurata una disciplina contrattuale complessiva in linea con quella in essere nelle Autorità indipendenti.

Torino - Roma, 7 settembre 2023

RSA UILCA

RSA FIRST CISL