



Roma, 24 maggio 2024

LAVORO A DISTANZA MIT: CONCLUSO IL CONFRONTO SUL NUOVO REGOLAMENTO

Nella riunione di mercoledì si è concluso il confronto sul lavoro a distanza nel MIT che si è concretizzato nel nuovo regolamento, che alleghiamo, che disciplina il lavoro agile, il lavoro da remoto e il coworking.

La revisione del regolamento esistente si è resa necessaria per poter mettere a disposizione, dei lavoratori e dell'amministrazione, regole univoche e chiare, che possano portare ad analoga applicazione su tutti i posti di lavoro del Ministero.

Nel corso del confronto abbiamo migliorato diverse previsioni contenute nella proposta presentataci dall'Amministrazione, sia in termini di allargamento delle attività smartabili, sia di incremento delle giornate mensili/settimanali di lavoro a distanza, sia di contenimento della fascia di contattabilità (che l'Amministrazione proponeva di incrementare a sei ore), sia, infine, di confronto periodico per monitorare l'andamento.

In sintesi il regolamento, dopo il confronto, prevede quanto segue:

per il lavoro agile

sono state individuate le attività interamente delocalizzabili, il cui elenco è riportato all'art.3 del regolamento allegato per cui è possibile richiedere un massimo di **quattro giorni a settimana**. Per chi invece svolge attività parzialmente smartabili sarà possibile fruire di **un giorno a settimana**. In caso di situazioni disagiate (Art.12) tutti coloro che svolgono le attività parzialmente smartabili potranno arrivare a 12 giorni al mese.

Inoltre, abbiamo inserito la possibilità, in caso di comprovate situazioni di salute, personali o familiari gravi, a carattere temporaneo, di essere autorizzati alla prestazione in lavoro agile fino a 20 giorni al mese.

Il tempo di contattabilità rimane fissato a 5 ore e il report sarà redatto con cadenza mensile o trimestrale.

-per il lavoro da remoto

Sono state stabilite minori formalità e controlli per la verifica dei criteri di sicurezza del luogo in cui viene svolta l'attività, prevedendo verifiche audiovisive da remote (visite di conformità virtuali). L'amministrazione, inoltre, si è dotata di licenze per l'app per effettuare la rilevazione della presenza, obbligatoria nel caso di lavoro da remota. Questo renderà, di fatto, agibile tale forma di lavoro a distanza. L'amministrazione ha dichiarato di possedere i mezzi necessari allo svolgimento del Lavoro da remoto (apparecchiature informatiche) e di essere in grado di adeguare il SAP (rilevamento presenza) a distanza e di poter fornire apposite App per il controllo da remoto. Su specifiche nostre richieste, l'Amministrazione ha garantito che provvederà a mettere a disposizione le attrezzature necessarie non solo alle sedi centrali, ma anche a quelle territoriali.

-per il coworking

l'adesione al lavoro decentrato sarà, per il momento, in via sperimentale. L'amministrazione avvierà, a breve, una ricognizione delle postazioni disponibili. Qualora le richieste siano superiori al numero di postazioni, sarà redatta apposita graduatoria i cui criteri sono stati individuati nel regolamento.

Da ultimo si è stabilito di procedere ad una verifica dell'applicazione del regolamento tra sei mesi, al fine di apportare le modifiche che dovessero essere necessarie.

Riteniamo il risultato ottenuto estremamente importante perchè potrà consentire la messa a regime e l'attuazione degli articoli 36-41 del CCNL 2019/21.

Il confronto è proseguito sulla regolamentazione del lavoro agile per la dirigenza del MIT . Risultato di tale confronto è che viene previsto, per chi svolge attività delocalizzabili, la possibilità di prestare lavoro fuori sede per un massimo di un giorno alla settimana. In caso di situazioni disagiate il numero dei giorni può estendersi a 12.

In aggiunta, l'amministrazione ci ha informato che il **bando per le progressioni in deroga**, previste dall'art.18 del CCNL 2019/21, sarà pubblicato nel prossimo mese di giugno e che la piattaforma informatica è stata aggiornata con i dati dei lavoratori aventi titolo a partecipare. Inoltre, l'amministrazione ci ha informato circa la necessità di differenziare il punteggio dell'esperienza nella seconda area tra addetti e assistenti, a causa del diverso titolo di accesso. Dopo ampia discussione l'Amministrazione ha convenuto di alzare a 0,8 pt/anno l'anzianità come addetti, rispetto ai 0,6 pt inizialmente proposti, lasciando un 1pt/anno per l'esperienza maturate da assistente.

Da ultimo, sono stati firmati gli accordi sul Fondo Risorse Decentrate e sui differenziali economici 2024.

FP CGIL	CISL FP	UIL PA	CONFINTESA	CONFSAL UNSA	FLP
Camardella	De Vivo	Lichinchi	Crocchiolo	Cipolla	Caiazza
Sabbatella	Casamassima	Chinnici	De Mellis	Saraceno	Campopiano
	Putzolu	Droghini	Gagliano		