



Ministero dello Sviluppo Economico

Roma, 14 Giugno 2022

COMUNICATO AL PERSONALE

Nella giornata del 13 giugno 2022 si è tenuto l'incontro tra OO.SS. ed Amministrazione sullo **SCHEMA DI REGOLAMENTO DELLE FORME DI LAVORO A DISTANZA**

Cgil Cisl e Uil dopo aver ricevuto la proposta dell'Amministrazione, che hanno giudicato insoddisfacente, hanno inviato all'Amministrazione e per conoscenza a tutte le OO.SS. una contro proposta per emendare il documento su diversi punti e, in particolare, in merito a tre questioni principali.

Partendo dal Contratto ma anche dalle ultime disposizioni legislative in cui non si fa riferimento alle percentuali ed al vincolo della prevalenza delle giornate in presenza, ma alla individuazione delle attività che l'Amministrazione dopo accurata ricognizione reputa si possano svolgere da remoto, abbiamo concentrato i nostri interventi sui seguenti tre punti:

- 1) Tutte le forme di lavoro a distanza previste dal contratto e dalle norme di Legge:
 - a. Lavoro agile tradizionale,
 - b. Lavoro da remoto nelle sue articolazioni di telelavoro domiciliare, coworking e lavoro decentrato
 - c. Telelavoro previsto da norme di Legge.

Al riguardo abbiamo ribadito che il telelavoro domiciliare previsto dal CCNL è uno strumento assai differente dal telelavoro sino ad oggi adottato in attuazione delle norme di legge. Il telelavoro domiciliare del CCNL, infatti, dà diritto a tutti gli emolumenti e gli istituti connessi all'orario di lavoro (a cominciare dal buono pasto e dall'eventuale lavoro straordinario)

Abbiamo quindi ribadito che vanno individuate tutte le attività che si possono svolgere a distanza e che il lavoro a distanza previsto dal CCNL sia applicabile senza inutili vincoli percentuali massimi, essendo garanzia per l'Amministrazione l'accordo

firmato dal dirigente o dal responsabile della struttura con il proprio collaboratore. Nell'ipotesi si volesse necessariamente indicare percentuali massime abbiamo proposto di prevedere un 40% massimo per il lavoro agile, un 40% per il lavoro da remoto e un 20% per il telelavoro.

Abbiamo quindi introdotto in maniera più articolata la forma di telelavoro domiciliare che contrattualmente prevede lo svolgimento presso il domicilio dell'attività lavorativa, ma con le medesime regole e obblighi di rilevazione delle presenze che si hanno con il lavoro effettuato in ufficio, con tutti i diritti connessi, tra i quali, come già detto, buono pasto ed eventuali straordinari.

- 2) Il lavoro agile si applica a tutti i lavoratori, dirigenti e coordinatori compresi, sia che operino in Italia sia che operino all'estero. Non è infatti corretto privare alcune categorie delle opportunità offerte dal nuovo CCNL.
- 3) Maggiore flessibilità delle giornate in presenza a seconda delle tipologie ed esigenze organizzative dei singoli uffici, anche qui la prevalenza delle giornate in presenza non è più un obbligo né dal lato contrattuale né da quello normativo e pertanto va necessariamente superato, potendosi calcolare, a nostro parere, almeno bimestralmente. Abbiamo, inoltre, proposto di offrire la possibilità anche di un'articolazione oraria frazionata del lavoro a distanza, con giornate lavorative effettuate in parte in presenza e in parte a distanza. In tal modo, in diverse situazioni, si coniugherebbero in modo ottimale le esigenze dei lavoratori con quelle dell'Amministrazione, cogliendo in pieno la logica del Lavoro Agile.

Questi i punti principale dei nostri emendamenti e considerazioni sul tavolo, punti condivisivi nella sostanza da tutte le OO.SS. presenti.

Non da ultimo, è stato evidenziato come su di un argomento così delicato, occorra presto convocare l'Organismo paritetico per l'innovazione, peraltro richiamato nella proposta dell'Amministrazione nell'ambito delle azioni di monitoraggio dei progetti.

L'Amministrazione ha preso atto dei nostri interventi e ha dimostrato una apertura al confronto ed alle proposte e ci convocherà entro la fine dei termini per il Confronto, che scadono l'8 luglio, inviandoci una nuova proposta aggiornata alla luce delle considerazioni svolte al tavolo e pressoché da tutti condivise.

Abbiamo chiesto di anticipare almeno alla prossima settimana il secondo Confronto anche per evitare ulteriori proroghe che comunque, nell'eventualità di un prolungamento dei tempi, non sono escluse. Un'esigenza, infatti, prioritaria è quella di offrire per tempo il quadro della nuova disciplina ai lavoratori e andare a regime con i nuovi progetti di telelavoro che dovrebbero partire dal 1 luglio.

Vi terremo aggiornati sugli sviluppi.

FP CGIL MISE
Roberto Copioli
Manuela Benevento

CISL FP MISE
Carlo Filacchioni
Marcello De Vivo

UILPA MISE
Stefano Fricano
Luca Nicola Petriella