



Roma, 21/7/2022

A tutte le strutture

Ai lavoratori del MIMS

Lavoro agile e lavoro da remoto: al Mims si è concluso il confronto

Nella settimana scorsa si è concluso il confronto al Mims anche sul lavoro da remoto con vincolo di orario; un risultato che riteniamo importante perchè, a soli due mesi dalla firma definitiva del contratto, consente ai lavoratori di richiedere i nuovi istituti contrattuali del lavoro a distanza: il lavoro agile e il lavoro da remoto.

Al fine di chiarire meglio la nuova normativa, abbiamo pensato di predisporre un quadro sinottico che, sinteticamente, ne riporti le differenze tra le due tipologie di lavoro a distanza.

Per qualsiasi difficoltà applicativa che dovesse verificarsi in sede locale, vi ricordiamo che, in ogni sede di lavoro, la RSU e le OO.SS., territorialmente competenti, potranno intervenire per chiarire con l'amministrazione eventuali interpretazioni difformi.

LAVORO A DISTANZA Rif. CCNL Funzioni Centrali 2019/21 - Titolo V		
	LAVORO AGILE CCNL artt. 36-40	LAVORO DA REMOTO CCNL art.41
Adesione	Sia l'adesione al lavoro agile che quello da remoto hanno natura consensuale e volontaria e sono consentiti a tutto il personale delle aree, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale, con contratto a tempo indeterminato o determinato, compreso il personale in distacco e in comando	
Accordo tra il lavoratore e l'amministrazione	In tutte e due i casi è previsto l'accordo tra il lavoratore e l'amministrazione.	

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it

Attività	L'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile (c.d. attività smartabili). Le attività non smartabili sono quelle che prevedono l'obbligatorietà della presenza del lavoratore e quelle che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.	Tutte le attività delocalizzabili anche in parte, senza che sia prevista la presenza fisica sul luogo di lavoro
Obiettivi	Fissati nell'accordo individuale	Sono gli obiettivi previsti per il lavoro in presenza con le medesime modalità di monitoraggio e misurazione
Luogo	Parte all'interno, parte all'esterno del posto di lavoro, senza una postazione fissa	Di norma parte all'interno, parte all'esterno del posto di lavoro, con postazione fissa
Orario di lavoro, tempi di riposo e disconnessione	Senza vincoli di orario Sono previste: - Fascia di contattabilità non superiore alle 5 ore giornaliere nella quale il dipendente è contattabile sia telefonicamente che via mail - Fascia di inoperabilità nella quale il lavoratore non può erogare alcuna prestazione lavorativa. Tale fascia comprende il periodo di 11 ore di riposo consecutivo di cui all'art.17 comma 6 del CCNL 12 febbraio 2018 a cui il lavoratore è tenuto, nonchè il periodo di lavoro notturno tra le 22 e le 6 del giorno successivo	Nel lavoro da remoto l'orario di lavoro è reso negli stessi termini stabiliti per il lavoro in presenza. A mero titolo esemplificativo se si devono svolgere h 7,12 in ufficio, si svolgeranno 7,12 h nella postazione alternativa all'ufficio definita nell'accordo (es. abitazione).
Rapporto di lavoro	Non modificato, fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità a distanza	Rimane identico
Buono Pasto	Non vengono erogati	Sono erogati laddove ricorrono le condizioni previste dall'accordo del 30/4/1996
Lavoro straordinario	Il lavoro straordinario non è previsto nel lavoro agile tranne il caso in cui il lavoratore svolga attività diverse da quelle oggetto dell'accordo individuale (es. conto privato).	Nel lavoro da remoto il lavoro straordinario è consentito
Opportunità di carriera	L'amministrazione garantisce al personale in lavoro agile le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza	

Strumentazione	Di norma l'amministrazione fornisce la strumentazione utile per l'erogazione della prestazione lavorativa. Fino al termine della sperimentazione, prevista per il 31 dicembre, il lavoratore può usare strumenti propri.	L'amministrazione fornisce la strumentazione utile per l'erogazione della prestazione lavorativa. Fino al termine della sperimentazione, prevista per il 31 dicembre, il lavoratore può usare strumenti propri.
Obblighi formativi	Sono previsti obblighi formativi che riguardano: -procedura tecnica di connessione da remoto -salute e sicurezza sui luoghi di lavoro -misure di sicurezza sul corretto utilizzo e sulla tutela delle informazioni, dei beni o materiali dell'Amministrazione -protezione e sicurezza dati personali A tal proposito l'amministrazione ha reso disponibili webinar e video tutorial sulle materie citate	
Verifica dei risultati	Lo svolgimento del lavoro agile è verificato su base mensile	La verifica dello svolgimento del lavoro da remoto avviene su base mensile attraverso la scheda di monitoraggio. Il rispetto dell'orario di lavoro è verificato entro i primi 15 giorni del mese successivo
Richiamo in sede	Per esigenze di servizio il dipendente in lavoro agile può essere richiamato in sede con un preavviso di almeno 24 ore	Per esigenze di servizio il dipendente in lavoro da remoto può essere richiamato in sede con un preavviso di almeno 48 ore
Recesso	-con preavviso di trenta giorni da entrambe le parti, fatte salve le ipotesi previste all'art.19 della legge n.81/2017 -con effetto immediato qualora il dipendente risulti inadempiente o non sia in grado di svolgere l'attività indicata	

La Coordinatrice Fp Cgil MIMS
Carmen Sabbatella

p. la Fp Cgil Nazionale
Paolo Camardella

FEDERAZIONE LAVORATORI FUNZIONE PUBBLICA CGIL

VIA LEOPOLDO SERRA, 31 - 00153 ROMA

Tel. +39 06 585441 | PEC: organizzazione@pec.fpcgil.net | posta@fpcgil.it