



Roma, 31 ottobre 2021

Alle Segreterie Territoriali FP CGIL
Con preghiera di trasmissione alle delegate ed ai delegati FP CGIL
ed alle lavoratrici ed ai lavoratori del MIC

Protocollo di intesa sul lavoro da remoto: le ragioni della nostra adesione

Care lavoratrici e cari lavoratori, care compagne e cari compagni,

dopo una lunga e difficile negoziazione si è concluso, a nostro avviso positivamente, il confronto sulla delicata materia del lavoro da remoto. Una corsa ad ostacoli, dove l'ultimo è stato in parte superato dal raggiungimento dell'accordo su due punti che noi riteniamo essenziali ai fini di una corretta applicazione dell'accordo e sul piano delle pari opportunità di accesso per tutti i lavoratori. Punti che vengono richiamati nella nota unitaria, con la quale condividiamo con CISL e UIL le valutazioni sull'accordo e su quello che ancora rimane da fare per migliorarlo.

I punti critici che abbiamo risolto riguardano l'originaria esclusione dalla fruizione del lavoro agile dei lavoratori turnisti e la mancata possibilità di cumulare le giornate di smart working nel numero massimo di 24 nel trimestre. Entrambi i criteri vengono modificati nella ultima versione che ci ha inviato venerdì scorso l'Amministrazione, in sostanza accogliendo le nostre obiezioni.

Per quanto riguarda la questione dei turni riteniamo estremamente significativo il principio che il lavoro agile si applica a tutte le attività remotizzabili, e quindi anche a quelle che non comportano necessariamente la presenza fisica del lavoratore turnista, come ad esempio gran parte delle mansioni complementari presenti nel profilo professionale degli Assistenti alla Vigilanza. Viceversa la versione precedente escludeva a priori i lavoratori turnisti, sia della vigilanza che di altri settori, dalla possibilità di accesso a qualunque titolo al lavoro agile. Dobbiamo precisare inoltre che l'esclusione del pagamento dell'indennità di turno nelle giornate di lavoro agile è una clausola ovvia, già applicata in occasione della fase emergenziale, poiché tale indennità è finalizzata a remunerare il disagio legato alla prestazione effettiva.

In relazione alla possibilità di cumulo dei 24 giorni, il criterio, che cumula la possibilità di variare le giornate, è naturalmente riferito ad esigenze particolari e può essere molto utile nella gestione delle problematiche familiari e negli accadimenti imprevedibili che si possono determinare nella vita quotidiana.

La nuova regolamentazione comporterà, una volta entrata in vigore, la revisione degli attuali contratti individuali, ed in questo passaggio è opportuno che tutte le clausole innovative contenute nell'accordo vengano recepite, avendo cura anche di evitare quanto più possibile che le fasce di operabilità coincidano con quelle di operabilità. I nostri delegati in indirizzo sono pertanto invitati a supportare i lavoratori che chiedono assistenza ed a vigilare sulla corretta applicazione dell'accordo.

Resta ancora sul tappeto, per quel che riguarda il lavoro agile, la questione del mancato pagamento delle indennità contrattuali legate alla presenza effettiva e dei buoni pasto. Noi avremmo preferito che nell'accordo fosse inserita una previsione di contrattazione specifica sul Fondo 2023, questo non è stato possibile per le resistenze della controparte. Va comunque precisato che non è possibile individuare, a normativa vigente, forme di rimborso per i costi sopportati dai lavoratori. Di conseguenza, nella nota unitaria a verbale, abbiamo chiesto che in occasione del confronto sul Fondo 2023 vengano individuate voci specifiche legate alla produttività da erogare con riferimento alle giornate di lavoro agile e legate all'espletamento dei carichi di lavoro assegnati.

Infine, non per amore di polemica, vogliamo ribadire alle OO.SS. che si erano dichiarate disponibili alla firma immediata dell'accordo, che i significativi miglioramenti registrati sono frutto esclusivo

della ferma posizione assunta sul tavolo unitaria delle sigle confederali, perché non abbiamo ritenuto sufficiente il solo ampliamento delle giornate di lavoro agile e perché crediamo profondamente nel mandato democratico che ci hanno consegnato i lavoratori nelle elezioni delle RSU per dare forza e gambe alle loro istanze.

L'accordo presenta un altro dei suoi aspetti significativi nella definizione articolata della possibilità di organizzare forme di coworking. Un istituto molto utile per limitare i disagi del pendolarismo di media e lunga distanza che deve essere sviluppato capillarmente in tutto il territorio nazionale. Anche in questo caso si tratterà di superare prevedibili resistenze dei dirigenti periferici, ma noi riteniamo che sia essenziale ampliare il più possibile la fruizione di questa modalità di lavoro a distanza, poiché non comporta costi significativi per l'amministrazione e non modifica l'ordinaria prestazione lavorativa.

Alcune evidenti criticità, rispetto alle proposte che abbiamo avanzato, permangono nella strutturazione del telelavoro domiciliare, che l'Amministrazione ha voluto definire solo in rapporto alla strumentazione fornita da loro. Noi avevamo proposto che, fermo restando il rispetto rigoroso delle misure di sicurezza previste in questa modalità lavorativa, si potesse consentire l'utilizzo di idonea strumentazione in possesso del lavoratore, considerata la scarsità di risorse storicamente impegnate per il telelavoro. Il mancato accoglimento di questa clausola rende questa possibilità solo teorica, così come del resto avvenuto in seguito all'accordo quadro sottoscritto nel 2000, rendendo di fatto inattuabile questa parte dell'accordo.

Infine abbiamo chiesto unitariamente di prevedere fasi di semestrali di verifica sulla concreta attuazione di questo accordo, assai utili ai fini del suo monitoraggio con particolare riferimento alle criticità che potranno intervenire ed alle prevedibili resistenze che incontrerà.

La chiusura di questa fase negoziale ci consente adesso di indirizzare il nostro sforzo alle questioni importanti adesso sul tappeto, quali la revisione dell'ordinamento professionale conseguente alla sua entrata in vigore, la mobilità, per la quale si attende di conoscere l'esito definitivo del DM di rimodulazione degli organici del ministero, rimasto in sospeso a seguito della mancata firma dell'ex Ministro, le progressioni economiche e, a seguire quelle giuridiche. Senza dimenticare di verificare l'esito dell'iter di certificazione sul Fondo risorse decentrate 2022, per il quale abbiamo ulteriormente sollecitato l'Amministrazione.

Su tutto questo vi terremo costantemente informati

Fraterni saluti
Claudio Meloni
FP CGIL Nazionale MIC