

NUOVO REGOLAMENTO LAVORO A DISTANZA MIT 29 maggio 2024
(link)

<p align="center">22 MAGGIO 2024 USB PI NON DA PARERE POSITIVO AL TESTO PROPOSTO DAL MIT</p>	<p align="center">OO.SS. CGIL CISL UIL FLP CONFINTESA CONFSAL-UNSA DANNO PARERE POSITIVO</p>
<p align="center">  <u>Proposta USB (link)</u> </p>	<p align="center">  <u>"Proposta" altri (link)</u> </p>
<p>Il 22 maggio si è svolto il confronto definitivo con le OO.SS. USB presenta al tavolo le proprie osservazioni alla discussione contenenti molteplici critiche e le proprie proposte</p>	<p>I suddetti sindacati presentano una proposta unitaria che ricalca pedissequamente la proposta dell'Amministrazione, salvo virgole, (accettando i "diktat" restrittivi del precedente Capo del Personale nell'agosto 2023, prima respinti)</p>
<p>Visto il lungo tempo trascorso da agosto 2023, USB aveva chiesto di aprire un confronto serrato sul nuovo regolamento ma su basi oggettive e tempi adeguati, valutando i dati sperimentali aggiornati (PIAO) alle condizioni non emergenziali</p>	<p>I sindacati uniti accettano invece il testo dell'Amministrazione di fatto già imposto ad agosto, (<u>1 solo giorno SW ed ampia discrezionalità dei dirigenti nel "concedere" il diritto</u>), sottoscrivendo il testo praticamente senza modifiche ed in un solo incontro già deciso prima.</p>
<p>Nel merito: USB aveva posto come preconditione l'impegno alla fornitura della strumentazione tecnologica non solo per alcuni uffici del MIT ma di metterlo in programma per tutti concretizzando il "diritto" all'innovazione tecnologica</p>	<p>Nessun impegno concreto nel testo accordato, con molte potenziali discriminazioni conseguenti soprattutto per gli uffici periferici nella fruizione con pari opportunità</p>
<p>USB ha proposto la semplificazione più ovvia: individuare le attività smartabili definendo un minimo di due giorni a settimana salvo esigenze. Oggi in sede ARAN nuovo CCNL si parla ora di superare il concetto di <i>prevalenza in presenza</i> rispetto al lavoro agile: USB è lungimirante il MIT ed i firmatari retrivi ed ancorati</p>	<p>Interi settori di lavoratori saranno penalizzati rispetto ad altri, limitati ad 1 solo giorno possibile di lavoro agile che si riduce ad istituto discriminante soprattutto in relazione alla assenza di criteri di rotazione mansioni. Non si centra neppure l'obiettivo di ridurre incisivamente inquinamento e favorire la mobilità</p>

a dirigenza pavida.	
<p>USB aveva evidenziato che con l'impianto proposto veniva meno la ratio stessa dell'istituto del lavoro agile: libertà di organizzarsi per obiettivi conciliando vita lavoro, efficienza, innovazione, sostenibilità, non rispettando neppure le stesse previsioni del PIAO/MIT</p>	<p>In sostanza l'incapacità dei dirigenti di organizzare il lavoro per obiettivi e di instaurare un <u>rapporto di fiducia</u> ha orientato l'Amministrazione ed i suoi sodali verso un accordo riduttivo e rigido (vedi soprattutto fascia di reperibilità quasi coincidente con orario giornaliero)!</p>
<p>USB ha ritenuto ben 5 ore di contattabilità inaccettabili, anche in correlazione alla ferma volontà di escludere le giornate <i>di lunga</i> dallo SW. Un altro elemento sostanziale che snatura ancora il lavoro agile equiparandolo al lavoro remoto con tutti i suoi vincoli.</p>	<p>In estrema sintesi il dirigente può dirti: "devi stare seduto come in ufficio sempre raggiungibile e possibilmente a casa" ... altro che lavoro agile (Art. 7)</p>
<p>USB ha richiesto impegni specifici nel testo per prevedere criteri di rotazione delle mansioni per evitare di "ingabbiare" alcuni lavoratori (basti pensare attività sportello o front end)</p>	<p>Nessun impegno effettivo in tal senso nel regolamento, mentre pesa in questo senso l'esautorazione della RSU. (proposte organizzazione locale)</p>
<p>USB aveva chiesto regole chiare per i lavoratori fragili sulla base delle indicazioni ministeriali. La limitazione al minimo di un solo giorno di lavoro agile peraltro penalizza le tante situazioni "intermedie", tra tutte l'età media avanzata</p>	<p>Le deroghe di cui all'art. 12 per i lavoratori in condizioni disagiate oltre che caratterizzate da fumosi obblighi di temporaneità, alimentano la discrezionalità dirigenziale nel riconoscere, concedere, non concedere o parzializzare a piacimento un "diritto"</p>
<p>Visto il testo aggiuntivo proposto per il lavoro da remoto (ex telelavoro) USB, non comprendendo perché le attività che permettono il lavoro remoto non potrebbero essere svolte integralmente in lavoro agile, aveva proposto omogeneità. Così come di riconoscere i buoni pasto per entrambe le modalità di lavoro a distanza come in altre amm.ni</p>	<p>È emerso invece l'obiettivo reale. I dirigenti non sono in grado di governare adeguatamente il nuovo istituto. L'Amministrazione vuole comunque risparmiare ma tenendo i lavoratori a casa o comunque rintracciabili durante tutto l'orario. Infatti, l'accordo disincentiva il lavoro agile, con tutti i suoi vantaggi: anzi si "innova" all'indietro, rendendo più appetibile il vecchio telelavoro (con buoni pasto e</p>

	straordinari)
Per quanto riguarda il lavoro decentrato su diverse sedi MIT (coworking - Sez. II Art. 4) USB ha evidenziato la carenza di programmazione e del coinvolgimento delle RSU ed RLS respingendo la previsione di svolgimento di doppie mansioni (accettare la somma delle due sedi) quale possibile preconditione	Si introduce invece anche qui totale discrezionalità dei dirigenti e soprattutto una sorta di ricatto palese soprattutto per i fuori sede: poter lavorare in una sede diversa e più agevole comporta l'accettazione di aumento dei carichi di lavoro, non previsto dal CCNL (si lavora insomma per "due padroni")
USB aveva chiesto il coinvolgimento del CUG Comitato contro le discriminazioni, sempre ignorato nei precedenti incontri e tavoli tecnici sul lavoro agile	Il CUG è stato coinvolto seppur tardivamente e si è riunito il giorno prima della firma, ma il Presidente del CUG con grave atto unilaterale , ha reso un formale <u>parere positivo senza sottoporlo a delibera e votazione dei componenti</u>
In sostanza: USB chiedeva un regolamento semplice ed omogeneo per tutti ed un atto di coraggio e di fiducia da parte della dirigenza del MIT nei confronti dei lavoratori per cogliere da un lato gli aspetti innovativi e di incremento di efficienza dell'istituto e dall'altro l'opportunità per una radicale riorganizzazione del lavoro	Nulla di tutto questo è avvenuto. Il "diritto" nel MIT rimane una "concessione" e quindi discrezionale. Si creano le premesse per molti dirigenti per le solite discriminazioni "a simpatia" e si fornisce altro terreno fertile per le clientele. Infatti, già dopo i primi mesi di applicazione molti lavoratori e lavoratrici segnalano difficoltà ed ambiguità originate dal cattivo accordo sottoscritto.

[USB PI MIT Lavoro a distanza, i primi nodi al pettine settembre 2024 -](#)

Tabella allegata

<https://mit.usb.it>