

**bozza**

**VERBALE DI INTESA tra OO.SS. ed Amministrazione RECANTE LINEE GUIDA PRELIMINARI PER LA PRIMA APPLICAZIONE DL 34 art 263 Ministero Infrastrutture e Trasporti dal 15 settembre 2020**

Le parti convengono di proseguire il confronto in merito all'oggetto e di quanto previsto dall'Accordo del 24 luglio 2020 OOSS/DIP FP, **consultando permanentemente il CUG per l'acquisizione del parere prima dell'emanazione di atti regolamentari...**, già a partire dai primi giorni del mese di settembre 2020 al fine di monitorare i dati e le prime attività organizzative e/o criticità emerse per riscontri provenienti dagli Uffici, definendo in questa sede solo alcune **linee guida** per la prima applicazione di quanto disposto.

Pertanto in prima applicazione del DL 34/2020 premesso che:

- lo SW non può divenire strumento per abbassare le tutele e i diritti. (es. buoni pasto, possibilità di fruire dei permessi ad ore, lavoro straordinario, indennità)  
**Chi svolgerà il lavoro in modalità agile e chi lo svolgerà in presenza, non devono avere differenti opportunità/doveri ;**
- l'accesso al lavoro agile dovrà essere consentito sempre così come la sua cessazione per volontà del lavoratore;
- non dovrà essere consentito nessun sistema di controllo attivo o passivo tipo timbratura virtuale o sistema di controllo tipo vigilante nel corso della prestazione lavorativa;
- il lavoro agile dovrà confermare od innalzare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa restando svincolato dalla natura evidentemente privatistica che fa da sfondo alla legge 81/17 in quanto essa rimane meramente incentrata nell'obbiettivo di incremento della produttività;
- la conciliazione vita lavoro non deve restare un semplice annuncio ma deve indicare che è il lavoro a doversi adeguare alla vita e non il contrario. Ciò significa che la ridefinizione delle coordinate tempo e spazio di lavoro **non può risolversi nell'abbattimento di ogni distinzione tra tempo di vita e tempo di lavoro né**, essendo in regime di deroga normativa possono essere al momento **introdotti accordi scritti** in deroga strettamente vincolanti tra singolo lavoratore e dirigente ma regolati entro l'organizzazione collettiva, fatta salva la ordinaria interlocuzione in merito alla attività lavorativa; va anzi favorito e potenziato il contesto lavorativo collettivo, assicurando modalità omogenee "per funzioni" svolte dai gruppi di lavoro prevedendo resoconti dell'attività fin dove possibile per settore/ufficio e riunioni periodiche informative garantendo altresì il sostegno all'attività in remoto e la comunicazione tra lavoratori in remoto ed in presenza evitando forme di isolamento.

Ciò congiuntamente premesso, si definiscono le seguenti azioni per ora **limitate ad orientare l'attività nei primi mesi di rientro in modalità ordinaria e regolamentazione del 50%** del lavoro in remoto previsto dalla norma ed in via sperimentale dal 15 settembre nel Ministero Infrastrutture e Trasporti tenuto anche conto delle peculiarità e delle attività operative del MIT già sottoposte a specifiche misure e regolamentazione fin dalla fase di "riavvio" (cosiddetta fase 2.)

**MAPPATURA DELLE ATTIVITA'** viene eseguita entro il 15 settembre individuando le attività settore per settore e/o per funzioni omogenee **che possono essere svolte in remoto come previsto dalla Circolare n 3 FP** per la **conseguente individuazione del personale** che può essere tenuto il lavoro agile "semplificato" e che può quindi proporre istanza in tal senso, **senza termini di scadenza**, prevedendo la base volontaria e la opzione di revoca con tempi certi

nonché, favorendo l'Amministrazione stessa, criteri di rotazione attraverso la riorganizzazione degli uffici.

**RACCOLTA DELLE RICHIESTE DEI LAVORATORI** e conseguente valutazione entro il 15 settembre 2020 informando le OO.SS. nazionali ed il CUG del dato rilevato per il successivo avvio delle procedure autorizzative al lavoro agile.

### **FLESSIBILITA'**

Si demanda alla contrattazione decentrata la definizione della flessibilità degli orari ai fini della esposizione al contagio per il lavoro in presenza e nel pieno rispetto dell'aggiornamento dei rispettivi DVR in materia di prevenzione al COVID19.

### **ROTAZIONE E DISTRIBUZIONE ATTIVITA' LAVORO AGILE/PRESENZA**

**In prima applicazione**, salve modifiche in esito alla prosecuzione del confronto nella fase sperimentale fatta salva la estensione su cinque giornate lavorative dell'attività in remoto per categorie di lavoratori con disabilità/fragilità secondo criteri già definiti dall'amministrazione con circolare del 20 luglio 2020 salvo integrazioni da concordare, si prevede **un limite di 3 giornate settimanali** per l'attività in remoto per tutti gli altri dipendenti chiamati al lavoro agile, limitando a casi e necessità specifiche il lavoro "frazionato" come modalità ordinaria.

#### **Inoltre si concorda:**

1. Per ciò che concerne le **misure sanitarie** già adottate o da implementare in sintonia con la ripresa parziale delle attività in presenza, anche al fine di evitare i maggiori rischi della conseguente concentrazione di lavoratori di settori specifici, **la presente intesa rinvia** alle disposizioni, cui l'Amministrazione si atterrà, dell'Accordo del 27 luglio 2020 con particolare attenzione all'esecuzione urgente delle procedure obbligatorie per l'integrazione di tutti i DVR specifici.
2. **regolamentazione dell'orario di lavoro.** Lo sw non può determinare un mutamento della natura della prestazione lavorativa spingendo sull'acceleratore del lavoro per obiettivi senza opportuna ridefinizione della microorganizzazione. La prestazione lavorativa deve essere al momento agganciata e commisurata all'orario di lavoro anche se questo assumerà articolazioni differenti rispetto al lavoro in presenza. Si esclude che lo **sw determini un surrettizio aumento dell'orario di lavoro, pur prevedendo il diritto alla disconnessione come concordato dal lavoratore.**
3. **riconoscimento dei buoni pasto;** al fine di evitare ogni forma di discriminazione e tenuto conto delle modalità del lavoro agile che non vincolano il lavoratore in SW alla propria abitazione, il buono pasto va garantito secondo le modalità contrattuali indifferentemente ai lavoratori in remoto o in presenza.
4. è necessario garantire che la tecnologia ove possibile tuteli l'orario di lavoro e le pause da videoterminale di almeno 15 minuti ogni due ore;
5. va **concordato un piano formativo** che accompagni il possibile mutamento in permanenza del nuovo paradigma della condizione lavorativa, con particolare riferimento alla sicurezza informatica delle apparecchiature in uso ed alla gestione dei dati aziendali e alla privacy.
6. La disponibilità di dotazioni in lavoro remoto non può essere motivo di discriminazione e pertanto i lavoratori che saranno messi in SW devono poter contare, su richiesta, di strumentazione e costi fissi a carico del datore di lavoro e non sopportati dal lavoratore, anche in considerazione che sono stati previsti dallo stato appositi capitoli di spesa.

Si rinvia questa materia al confronto successivo.

7. L'Amministrazione e le parti, anche nell'ambito del necessario avvio già nel mese di settembre delle "parallele" attività di confronto a livello decentrato (DVR livello RSU RLS) si impegnano a ridefinire, soprattutto nei settori ritenuti carenti, gli organigrammi e l'organizzazione (microorganizzazione) al fine di implementare correttamente le nuove modalità lavorative e migliorare contestualmente l'efficienza degli uffici ed il benessere lavorativo, contenendo i rischi di discriminazioni od esclusioni.

Si calendarizza per il giorno \_\_\_\_\_ del mese di settembre 2020 la convocazione delle OO.SS. e del CUG per la prevista consultazione, in prosecuzione del confronto ai fini della valutazione degli effetti della presente preintesa in applicazione delle normative in oggetto e delle possibili evoluzioni.

L'Amministrazione

Le OO.SS.

Roma \_\_\_\_\_ agosto 2020