

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

<p align="center">22 MAGGIO 2024 USB PI NON DÁ 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">  </p> <p align="center"><i>Proposta USB (link)</i></p>	<p align="center">  </p> <p align="center"><i>“Proposta” altri (link)</i></p>
<p><i>Qui sotto le proposte di USB di modifica al testo proposto dall’Amministrazione, alcune delle quali ritenute da USB MIT essenziali per poter tutelare i lavoratori.</i></p>	<p><i>Qui sotto un nostro sintetico commento sui vari punti del Regolamento poi emanato per come accettato dalle suddette sigle.</i></p>
<p>Il 22 maggio 2024 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 migliorative per i lavoratori</p>	<p>Invece i suddetti sindacati presentano una proposta unitaria che ricalca la proposta dell’Amministrazione, salvo virgole, (accettando in sostanza i “diktat” restrittivi del Capo del Personale protempore (agosto 2023)</p>
<p>Nel metodo: visto il lungo tempo trascorso da agosto 2023, USB chiede di aprire un confronto serrato sul nuovo regolamento ma su basi oggettive e tempi adeguati, valutando i dati sperimentali aggiornati (PIAO) alle attuali condizioni non più emergenziali</p>	<p>I sindacati uniti accettano invece il testo dell’Amministrazione di fatto già imposto ad agosto ‘23, (per molto 1 solo giorno <u>SW ed ampia discrezionalità dei dirigenti nel “concedere” il diritto</u>), Sottoscrivono un verbale di assenso su un testo preconfezionato ed in un solo incontro.</p>
<p>Nel merito: USB aveva posto come precondizione 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 compare nel testo accordato, con molte possibili discriminazioni nella fruizione conseguente, soprattutto per gli uffici periferici, a scapito delle pari opportunità.</p>
<p>USB ha proposto la semplificazione più ovvia: individuare le attività “smartabili” mantenendo un minimo di due giorni a settimana salvo esigenze. Peraltro, all’ARAN In sede di nuovo CCNL si parla oggi di superare il concetto di <i>prevalenza in presenza</i> rispetto al lavoro agile: USB era lungimirante, il MIT ed i firmatari obsoleti ed ancorati ad una dirigenza retriva.</p>	<p>Nell’accettare tale impostazione interi settori di lavoratori saranno penalizzati rispetto ad altri solo a causa della propria attività, limitati ad 1 solo giorno possibile di lavoro agile. Si formalizza un istituto discriminatorio, soprattutto in relazione alla assenza di criteri, neppure abbozzati, di rotazione delle mansioni. Non si centra neppure l’obiettivo di ridurre in modo incisivo l’inquinamento e favorire la mobilità sostenibile.</p>

<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 così neppure le stesse previsioni del PIAO MIT 23/25 (piano di organizzazione)</p>	<p>In sostanza, l'incapacità dell'amm.ne di organizzare davvero il lavoro per obiettivi e di instaurare un <u>rapporto di fiducia con i lavoratori</u>, ha orientato l'Amministrazione ed i suoi sodali verso un accordo riduttivo e rigido (vedi qui sotto e soprattutto per la fascia di reperibilità imposta quasi coincidente con orario giornaliero)!</p>
<p>USB ha ritenuto ben 5 ore di contattabilità inaccettabili, soprattutto se correlate alla ferma volontà di escludere le giornate 'di lunga' 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: "<i>devi stare seduto come in ufficio sempre raggiungibile e possibilmente a casa</i>" ... altro che lavoro agile!</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, front end, presidio, turni, ecc.)</p>	<p>Nessun impegno effettivo in tal senso nel regolamento, mentre pesa ancora di più in questo senso la grave esautorazione della RSU e quindi degli RLS. (Le proposte di adattamenti locali dell'organizzazione sono palesemente ostacolate anche dai firmatari)</p>
<p>USB aveva chiesto regole chiare per i lavoratori fragili sulla base delle indicazioni ministeriali e delle certificazioni. La limitazione al minimo di un solo giorno di L.A. peraltro penalizza le tante situazioni "intermedie", tra tutte quelle dovute alla età media avanzata o chi ha distanze da casa "sottosoglia km".</p>	<p>Le deroghe di cui all'art. 12 per i lavoratori in condizioni disagiate oltre che caratterizzate da ben poco chiari obblighi a concessioni occasionali con tempistiche limitate, ampliano 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 amministrazioni avviene da sempre.</p>	<p>È emerso invece l'obiettivo caro alla dirigenza. L'Amministrazione vuole comunque risparmiare, chiudere sedi, non organizzare in forma collettiva i dipendenti e tenere i singoli lavoratori a casa o comunque rintracciabili durante tutto l'orario. Infatti, l'accordo finisce per disincentivare il lavoro agile, con tutti i suoi vantaggi: anzi si "innova" all'indietro, rendendo più appetibile il vecchio telelavoro (lavoro remoto con buoni pasto)</p>

<p>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 collettivo delle RSU ed RLS respingendo la previsione di svolgimento di doppie mansioni (accettare la somma delle due sedi) quale possibile preconditione</p>	<p>Si introduce invece anche qui totale discrezionalità dei dirigenti che isolano i singoli lavoratori e soprattutto una sorta di ricatto palese per i fuori sede: poter lavorare in una sede diversa e più agevole può comportare l'accettazione di aumento dei carichi di lavoro, non previsto dal CCNL (si lavora insomma per "due padroni")</p>
<p>USB aveva chiesto come sempre il coinvolgimento concreto del CUG MIT il Comitato contro le discriminazioni, sempre ignorato nei precedenti incontri e tavoli tecnici anche sul lavoro agile (2023)</p>	<p>Il CUG è stato coinvolto seppur tardivamente e si è riunito il giorno prima della 'firma', ma la Presidente del CUG, con grave atto unilaterale, ha inviato un formale <u>parere positivo senza sottoporlo a delibera e votazione dei componenti.</u></p>
<p>In buona 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.</p>	<p>Nulla di tutto questo è avvenuto. Il "diritto" nel MIT rimane una "concessione" e quindi fortemente discrezionale. Si fornisce altro terreno fertile per nicchie e clientele. Infatti, già dopo i primi mesi di applicazione molti lavoratori e lavoratrici segnalano difficoltà ed ambiguità originate dal cattivo accordo sottoscritto.</p>

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

[Gli approfondimenti sul nostro sito web https://mit.usb.it](https://mit.usb.it)