

## REGOLAMENTAZIONE LAVORO AGILE DAL 1 APRILE 2022 PER IL PERSONALE CIVILE DEL MINISTERO DELL'INTERNO

Lo scorso 25 marzo si era tenuta una riunione del tavolo di confronto sindacale nazionale per discutere la bozza di regolamentazione che riguarda le modalità di prosecuzione del lavoro agile nel Ministero dell'Interno dopo la cessazione dello stato di emergenza.

Nella serata di ieri (29 marzo) l'Amministrazione ha diramato a tutti gli uffici centrali e periferici del Ministero dell'Interno, ed ha fatto pervenire alle OO.SS., la regolamentazione del lavoro agile che sarà in vigore dal 1 aprile 2022 per il personale civile del Ministero dell'Interno.

La regolamentazione pervenutaci ha recepito alcuni (ma non tutti) i suggerimenti e le osservazioni che erano stati formulati dalla FLP affinché fossero apportate delle modifiche alla bozza iniziale.

> È completamente scomparso l'ex art. 5 che prevedeva l'esclusione dal lavoro agile di coloro che erano stati destinatari, nei due anni precedenti alla presentazione dell'istanza, di sanzioni disciplinari e di coloro che non sono in possesso della certificazione verde COVID-19, qualora ne sia prescritto l'obbligo ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro.

> Sono stati aumentati da 6 ad 8 i giorni di lavoro agile che è possibile effettuare in un mese e da 18 a 24 quelli che è possibile effettuare in un trimestre.

< Permane invece, come condizione per l'applicazione del lavoro agile, l'obbligo per l'ufficio di definire un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato.

< Permane anche la facoltà del dirigente dell'ufficio di richiedere la presenza in sede del dipendente e di modificare unilateralmente le date concordate per il lavoro agile in qualsiasi momento per straordinarie e non preventivabili esigenze di servizio, che potranno essere comunicate al lavoratore agile per iscritto almeno un giorno prima.

< Nelle giornate di attività in lavoro agile il dipendente non potrà svolgere lavoro straordinario e non avrà diritto all'erogazione del buono pasto.

Ma la cosa più grave è che **non è più previsto lo smart working un modo continuativo per i lavoratori fragili.**

in fase di conversione del decreto legge n. 24 del 24 marzo 2022, è infatti saltata la proroga, che prima era prevista per legge, che avrebbe assicurato il diritto alla prosecuzione del lavoro agile in modo continuativo ai genitori di figli piccoli o ai dipendenti affetti da gravi patologie.

La decisione governativa è stata motivata con la mancanza della copertura finanziaria perché tenere in smart working anche lavoratori la cui mansione non lo consente avrebbe dei costi elevati.

La FLP aveva comunque chiesto di consentire ai lavoratori fragili, che non necessitano di essere adibiti a differenti mansioni, di lavorare in modo continuativo da remoto fino al 30 giugno 2022, ma - **cosa per noi piuttosto grave** - l'Amministrazione non ha ritenuto di accogliere tale richiesta.

*A cura del Coordinamento Nazionale FLP Interno*