

Roma, 3 agosto 2023

NOTIZIARIO N. 65

ENTRATE: SU SMART WORKING E POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANCORA UN NULLA DI FATTO

Troppa la distanza tra le proposte (laddove ci sono) dell'amministrazione e quelle sindacali. Trattativa rinviata al 30 agosto.

Lo diciamo subito: avevamo già espresso tutto il nostro scetticismo sull'idea che al 2 di agosto e in una sola riunione si riuscissero a chiudere gli accordi sullo smart working e sulle posizioni organizzative, ma ciò non di meno non ci siamo sottratti al confronto.

Purtroppo le cose sono andate come temevamo: troppo superficiali le proposte sulle posizioni organizzative e pochi passi avanti sullo smart working hanno fatto sì che la riunione venisse aggiornata al 30 agosto. Diciamo subito che, se ci pare che l'amministrazione abbia le idee un po' confuse, buona parte del sindacato non sembra averle molto più chiare. Ma andiamo in ordine di importanza per i lavoratori:

Lavoro a distanza

La nuova proposta dell'Agenzia assomiglia terribilmente a quella vecchia: rigida sul numero dei giorni, sulle modalità di fruizione, sulla programmazione, sulle ore di contattabilità, sui rimborsi spese e su moltissimi altri aspetti. Manca un'idea di fondo e si fanno piccole concessioni soltanto per tentare di acchiappare qualche firma sindacale. Non c'è un progetto chiaro che distingua le tre forme di lavoro a distanza: smart working, co-working e telelavoro. E così i criteri proposti per accedere, ad esempio, al co-working diventa l'aver carichi di famiglia o situazioni personali e familiari pesanti, mentre è uno strumento pensato per il pendolarismo e per le distanze brevi o medie e non ci deve essere la "tagliola" di poter accedere a questa forma di lavoro a distanza solo se si hanno dei guai.

Continuiamo a dire in modo chiaro che il problema che stiamo affrontando è di natura culturale e di governance. L'Agenzia deve scegliere se vuole essere un'organizzazione moderna e all'avanguardia, aumentare il senso di motivazione e di ingaggio del proprio personale oppure se vuole continuare a stare appresso a pochi direttori regionali, tra l'altro in odore di pensionamento, che frenano su qualunque innovazione. Si deve, insomma, scegliere tra i burocrati e i manager.

Meglio che l'amministrazione ponderi bene ciò che vuole fare perché sul lavoro a distanza la FLP non si limiterà a dare o meno il proprio assenso ma, se ci fossero colpi di mano o accordi svantaggiosi firmati da qualcuno, la FLP è pronta a metter in campo tutte le iniziative di mobilitazione fino allo sciopero del personale. La riunione è stata aggiornata al prossimo 30 agosto. In quella data la FLP si presenterà con una proposta propria sulla quale è disponibile a mediazioni, ma non a stravolgimenti.

Posizioni organizzative

La migliore risposta a quella parte di amministrazione che continua a dire che la proposta consegnata mesi e mesi fa è completa e deve solo essere firmata è stata la riunione di ieri, durante la quale sono emerse tali e tante perplessità da rendere impossibile anche solo pensare di concludere un accordo.

Per la FLP il problema principale è il modello di organizzazione: in un mondo aziendale che va verso modelli sempre più “orizzontali”, immaginare di aggiungere un altro livello gerarchico - quello dei capi team - per noi è follia pura. Vero è che anche ieri abbiamo sentito qualche sindacato dire che se i capi team firmano le pratiche al posto dei funzionari va bene (quasi) tutto. Noi non siamo di questo avviso.

È di queste settimane la notizia di pressioni indebite negli uffici proprio da parte delle figure di coordinamento per raggiungere obiettivi quasi impossibili, aumentati del 20 per cento o più in corso d’anno (mai avvenuta una cosa del genere). E noi, oltre ad avere direttori, capi ufficio, capi area, vogliamo anche capi team che costituiscano un ulteriore livello gerarchico che alita sul collo dei lavoratori raddoppiando per di più di numero come vorrebbe l’Agenzia? No, grazie.

Siamo disposti ad accettare dei supervisor tecnico-organizzativi che costituiscano per il gruppo di lavoro un punto di riferimento, ma senza che questi abbiano obiettivo proprio distinto da quello del gruppo di lavoro, che non siano impegnati a fare altro se non coordinare, che siano pagati bene per il loro prezioso contributo tecnico e non per taglieggiare i colleghi e che siano in numero congruo e non esorbitante altrimenti saranno sempre meno quelli che lavorano e di più quelli che coordinano. Inoltre, abbiamo chiesto che venga tolta l’assurda disposizione che laddove non ci sono i numeri per fare due team non se ne possa fare nemmeno uno. Se il capo ufficio e il capo team fanno lavori diversi allora le due figure possono tranquillamente convivere, diversamente sono solo altre figure di controllo dei lavoratori che non ci servono.

Abbiamo anche, in maniera più sfumata di altri sindacati, posto il problema del finanziamento di queste figure e delle modalità di conferimento degli incarichi.

Insomma, al netto di coloro che non hanno le idee abbastanza chiare, ci sono almeno tre sindacati che hanno posto, a seconda delle proprie sensibilità, tre problemi di eguale importanza (modello organizzativo, finanziamento e modalità di conferimento) che la proposta dell’Agenzia non solo non ha sciolto, ma sulle quali non ha nemmeno chiarito in che direzione vuole andare.

A questo punto abbiamo richiesto che la riunione si aggiornasse anch’essa al 30 agosto, possibilmente con una proposta dell’amministrazione chiara, completa ed esplicita in tutte le sue parti. Altro che immaginare di chiudere senza mai essersi confrontati se non, forse, nei corridoi o al chiuso di qualche stanza direttoriale.

L’UFFICIO STAMPA