

Roma, 21 aprile 2023

NOTIZIARIO N. 31

ADM: SUL LAVORO AGILE NULLA DI NUOVO SOTTO IL CIELO *... se non che l'Agenzia tenta maldestramente di chiudere il confronto con una proposta di regolamentazione estremamente penalizzante, ma la manovra non le riesce nonostante qualche altro sindacato fosse già pronto a condividerla ...*

Ieri a inizio riunione ci sentiamo dire dal direttore del personale che “visto che si erano chiusi i lavori del tavolo tecnico ed era rimasta sospesa la sola questione del numero di giorni di lavoro agile autorizzabili” allora si poteva stringere e chiudere il confronto sull’intera materia del lavoro a distanza.

Peccato però che quando abbiamo terminato la seconda riunione del tavolo tecnico (nella quale avevamo discusso solo di lavoro agile e per niente di co-coworking e di telelavoro domiciliare), nessuno dei presenti al tavolo (agenzia e sindacati) avesse detto nulla in merito alla conclusione dei lavori del tavolo, anzi tante e tali erano le obiezioni e le proposte di parte sindacale, che si attendeva un’ulteriore riunione “tecnica” per cercare di trovare il giusto equilibrio tra le differenti posizioni.

Pertanto abbiamo contestato fortemente al direttore il metodo adottato mentre qualche altro sindacato, non solo riteneva conclusi i lavori del tavolo tecnico, ma si spingeva ad affermare che la proposta dell’agenzia era condivisibile ed era pronto quindi a chiudere il confronto.

Affrontando poi comunque nel merito le tante questioni da noi sollevate, ulteriori a quella del numero dei giorni di lavoro agile e anche quelle legate alle altre due fattispecie (co-working e telelavoro domiciliare), il direttore del personale ha dovuto prendere atto che non vi erano i presupposti per riuscire a chiudere il confronto, visto anche il rigido atteggiamento di chiusura dimostrato nel non voler condividere le proposte di parte sindacale, e quindi con tutta probabilità nei prossimi giorni disporrà una nuova proroga dell’attuale regolamentazione.

Come FLP abbiamo fatto presente all’Agenzia che con tale atteggiamento, sempre teso a “togliere”, a “limitare”, a “diminuire” le opportunità che le moderne modalità di lavoro oggi consentirebbero ai lavoratori di poter meglio coniugare vita privata e lavorativa, senza per questo rallentare o ridurre l’efficienza e l’efficacia dell’agenzia, porterà a breve conseguenze negative, in primis sul fronte delle prossime assunzioni di personale. **È sotto gli occhi di tutti (i media ne parlano e scrivono praticamente ogni giorno) la sempre più scarsa attrattività che il lavoro pubblico provoca nei giovani che non guardano più solo al posto fisso e all’entità dello stipendio, bensì anche al welfare e ai sistemi di conciliazione vita-lavoro che le amministrazioni sono in grado di offrire. Si spiega così perché ad esempio negli ultimi due mesi più di 200 colleghi vincitori di concorso all’agenzia delle entrate hanno lasciato il posto per entrare nelle file dell’INPS, che offre sul piatto giornate di lavoro agile e/o coworking con numeri nettamente più alti di quelli possibili nelle due agenzie fiscali (attualmente 9 giornate mensili elevabili a 11 alle Entrate e 6 + 2 alle Dogane che però escludono una gran mole di lavoratori).**

Entrando nel merito delle questioni poste, come FLP abbiamo ribadito l’assoluta insufficienza dei 6 giorni al mese elevabili a 8 per chi versa in particolari condizioni familiari, personali e di salute, così

come i 4 ai colleghi titolari di una posizione IdR e PO e 2 ai titolari di POER. Giorni che sarebbero garantiti – *in linea teorica* – solo per coloro che fanno lavori perfettamente smartabili, mentre **scenderebbero a soli 2 giorni al mese per chi fa lavoro che l’Agenzia considera non smartabile.**

La nostra proposta continua ad essere quella di **almeno 10 giorni mensili per tutti + 2 aggiuntivi** per le particolari condizioni, **6/8 giorni per PO, IdR e POER e 6 per i colleghi che svolgono lavoro in turno h24.**

Abbiamo altresì chiesto spiegazioni e fornito proposte in tema di **contattabilità**, legata anche alla possibile reintroduzione del buono pasto; al **luogo di svolgimento del lavoro agile** (non è indicato se devono essere specificati nell’accordo individuale tutti i luoghi in cui si pensa di poter lavorare o viceversa come funziona e come debba essere comunicato un diverso luogo durante la vigenza dell’accordo); alla **programmazione dei giorni**, che nella prima bozza era addirittura semestrale (cioè io devo elencare tutti i singoli giorni in cui sarò in modalità agile per i prossimi sei mesi **e senza possibilità di modifica!**) mentre nella bozza di ieri si scende a una programmazione bimestrale e sempre senza possibilità di modifica, da noi ritenuta ancora eccessiva e troppo vincolante. Inoltre, e non da ultimo abbiamo chiesto nuovamente **lo stralcio di gran parte delle attività elencate come attività non smartabili**. Lo ripetiamo ancora una volta, possiamo fare eccezioni solamente per il lavoro in turni h24, ma per il resto delle attività **non esiste una che non sia in parte remotizzabile**.

Siamo entrati anche nel merito della **bozza che ci è stata presentata per il coworking**, contestando principalmente il numero complessivo dei posti messi a disposizione che per noi **risulta di gran lunga inferiore alle possibilità che hanno gli uffici attualmente per le grandi carenze di organico esistenti** (la proposta dell’agenzia per ora si ferma a 250 postazioni mentre noi ne chiediamo almeno 350 per poter soddisfare **sia le esigenze di chi oggi lo sta già utilizzando che quelle chi anela a poterne fruire**. E specifichiamo che questa è già la nostra proposta di mediazione visto l’atteggiamento riduttivo dell’agenzia, in quanto secondo noi non dovremmo prevedere nessuna procedura paraconcorsuale con individuazione di numeri di postazioni, totali e per singolo ufficio. Al contrario dovrebbe instaurarsi un sistema in cui il singolo lavoratore che ne ha necessità chiede direttamente di poter effettuare coworking, e come si fa per i distacchi, l’agenzia verifica la disponibilità della postazione nell’ambito degli uffici presenti nella provincia richiesta e autorizza il lavoratore.

Tra l’altro nella bozza dell’agenzia è previsto un criterio che assegna un punteggio importante a chi ha la propria residenza molto lontana dal proprio ufficio **“1 punto per ogni 50 km di distanza tra il proprio ufficio e la residenza del lavoratore”**, attraverso il quale se si è a 1000 km di distanza si arriva a prendere 20 punti; un punteggio tale che rischia di escludere molti colleghi che invece risiedono a distanze limitate ma importanti, tipo 50, 70, 100 km, e che si vedono costretti ogni giorno a consumare ore di viaggio per raggiungere l’ufficio, rendendo vano l’obiettivo di mitigare il fenomeno del pendolarismo con questo importante istituto.

Oggi abbiamo rintuzzato il tentativo di chiusura da parte dell’agenzia, continueremo a spingere per addivenire a delle regolamentazioni degne di un’amministrazione che dimostri di aver fiducia nei propri lavoratori, sperando che i nostri compagni di strada remino nella stessa nostra direzione e non cedano ...come spesso è successo, alle insistenze di parte datoriale.

L’UFFICIO STAMPA