

Roma, 9 febbraio 2024

NOTIZIARIO N. 8

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE LAVORO AGILE PER I FRAGILI E COWORKING

La FLP denuncia i ritardi dell'Amministrazione e le contraddizioni della policy sul lavoro da remoto

La montagna partorisce (in ritardo) il topolino.

Nel corso della riunione convocata ieri al Ministero è emerso che per i lavoratori fragili finalmente il MEF si è deciso ad emanare una direttiva nazionale, apportando una specifica integrazione all'attuale regolamentazione sul lavoro agile, dove di fatto non fa altro che confermare quanto scritto nella Direttiva Zangrillo, e quindi che in presenza di gravi patologie, o di assistenza a parenti in condizioni di disabilità, figli minori di 14 anni, o gravi motivi personali e familiari, si potrà derogare dal principio della prevalenza dell'attività in presenza.

Senza però, ci pare di aver capito, ulteriori indicazioni vincolanti per i dirigenti degli Uffici, che quindi renderebbero tale atto non solo emanato in colpevole ritardo (40 giorni), ma anche probabilmente privo di effetti concreti che possano evitare sui territori e nei singoli Uffici la pratica finora seguita dello "scaricabarile", o la forte disomogeneità dei comportamenti e delle decisioni a fronte delle medesime condizioni dei richiedenti.

Come FLP, che lo ricordiamo, nei primi giorni del 2024 aveva sollecitato l'Amministrazione ad emanare specifiche e tempestive disposizioni a tutela dei fragili senza ottenere alcun riscontro, in una fase tra l'altro caratterizzata dall'impennata del virus influenzale e da una ripresa delle nuove forme di covid, abbiamo rappresentato con forza la nostra contrarietà verso questo ulteriore inadempimento dell'Amministrazione, che ormai appare prigioniera delle sue contraddizioni interne, che la portano ad assumere atteggiamenti sempre più burocratici-formali, che troppo spesso rischiano di sfociare in situazioni che limitano i diritti e la stessa dignità del personale.

Come giudicare infatti diversamente le centinaia di casi di colleghe e colleghi, affetti da gravi patologie, che in questi 40 giorni sono stati costretti a sostenere gravi rischi a fronte dell'obbligo del rientro in sede!

Vedremo se nella stesura finale dell'integrazione della policy, che confidiamo venga diramata con immediatezza, saranno invece accolte le nostre richieste in merito a una chiara definizione del concetto di superamento della prevalenza (per noi 5 giorni su 5 settimanali), in particolare per i casi già certificati e in essere al 31 dicembre 2023.

Viene invece confermata l'attuale regolamentazione per il lavoro agile ordinario, che resta in vigore fino al 31 maggio 2024.

COWORKING

Sul **coworking** la cui bozza di policy è stata inviata lo scorso 29 dicembre e su cui solo ieri si è aperto il confronto le cose non vanno certamente meglio.

Si parla di superare l'attuale fase sperimentale con una nuova "sperimentazione". È prevista la disponibilità di circa 350 posizioni a livello nazionale, su postazioni da usare a rotazione, e con una limitazione delle giornate mensili fruibili pari a 5. Addirittura meno delle attuali 7.

Non sono state inoltre ancora fornite indicazioni sulle sedi dove sarà possibile attivarlo.

Una limitazione, questa voluta dal MEF, che nulla ha a che vedere con l'istituto del coworking, che per le modalità lavorative di espletamento della prestazione in presenza in una sede diversa dell'Amministrazione, non prevede alcun vincolo sulle giornate, ma che anzi deve essere orientato alla massima fruibilità, atteso che lo scopo primario dell'istituto è quello di venire incontro a situazioni come ad esempio quella della distanza tra la sede di lavoro e di vita del lavoratore.

L'unico vero vincolo è la disponibilità di postazioni, dal momento che le attività autorizzabili sono quelle che vengono ordinariamente svolte nell'Ufficio di organica appartenenza, e la prestazione è soggetta a tutti i requisiti richiesti per lo svolgimento dell'attività in presenza.

Non a caso nessun dubbio vi è ad esempio sulla corresponsione del buono pasto o sull'effettuazione dello straordinario.

Ma per il MEF questo invece è un istituto che va sommato al lavoro agile, e nei casi in cui ciò avverrà, permetterà ad esempio di cumulare 6 + 5 o 8 + 5, o in alcuni casi finanche 10 + 5 giornate a quei pochi selezionati, che potranno avvalersi di entrambe le opportunità.

Con un pastrocchio nel quale, ad esempio, in caso di cumulo dovrebbero coesistere due accordi (uno per il lavoro agile e uno per il coworking) e dove addirittura viene ipotizzata la realizzazione da parte del lavoratore di un Progetto di coworking (?) da presentare alla Commissione interdipartimentale (sic!) deputata, dopo l'esame dei punteggi dei criteri di accesso, ad esprimere il giudizio finale

Nulla a che vedere con l'innovazione organizzativa, con la capacità di correlare i carichi di lavoro a prescindere dalle postazioni fisiche in cui si svolge la prestazione, strumento capace quindi di garantire da un lato la contemperanza di molti degli istituti di conciliazione vita lavoro, con la proficuità dell'azione amministrativa.

In un'Amministrazione dove da decenni non si mette in piedi una procedura di mobilità volontaria del personale, e che negli ultimi due anni fortunatamente ha ripreso ad assumere in modo significativo, un utilizzo intelligente e diffuso del coworking potrebbe essere uno strumento importante per allentare le spinte sulle richieste di trasferimento, e allo stesso tempo evitare le rinunce da parte dei neo assunti derivanti dalla mancanza di posti nelle sedi e negli Uffici più richiesti.

PASSAGGI TRA LE AREE

Per quanto concerne i Passaggi tra le aree pare che finalmente, a distanza di più di un mese dalla firma dei contratti da parte dei vincitori, sia disponibile il quadro delle opzioni effettuate per le diverse famiglie professionali in terza area, e quindi dovrebbero essere resi noti a breve i nominativi dei subentranti in graduatoria.

Su questa vicenda come FLP però abbiamo rappresentato all'Amministrazione come le procedure attivate e concluse a fine anno siano solo la prima fase di un percorso che deve proseguire.

Perché anni di immobilismo e di mancata attivazione delle procedure, rapportati al numero dei posti messi a concorso, non sono sufficienti a rispondere alle legittime aspettative del personale del MEF, e a riconoscere debitamente il lavoro da loro svolto in questi anni.

I posti che sono stati messi a concorso infatti si riferiscono a un'autorizzazione all'assunzione pervenuta a marzo 2023 sul fabbisogno 2022, e allo stanziamento aggiuntivo previsto dal CCNL pari allo 0,55% del monte salari.

Ma a nostro parere è necessario individuare ora anche i posti riservati al personale interno e che si basano sui dati 2022/2023.

Inoltre nel nuovo Piano di fabbisogno del personale allegato al PIAO, purtroppo, l'Amministrazione non ha previsto alcun posto per una nuova procedura interna di passaggio tra le Aree, che invece sarebbe assolutamente realizzabile entro il 31 dicembre del 2024.

Per questo è necessario che si vada ad una modifica dello stesso, e conseguentemente ad una specifica richiesta di autorizzazione a bandire al Dipartimento della Funzione Pubblica, in quanto per la FLP non è accettabile che per tutto il 2024, o addirittura come loro ipotizzano anche per gli anni a venire, non sia prevista alcuna procedura di sviluppo tra le aree per il personale MEF.

Un argomento questo di notevole rilevanza su cui auspichiamo possa trovarsi da subito la massima convergenza del fronte sindacale.

PAGAMENTI CARTOLARIZZAZIONE E CONTRIBUTO UNIFICATO

Per i pagamenti si pensa di poter liquidare la cartolarizzazione tra marzo e aprile 2024, mentre per il CUT è in corso la ricognizione dei dati che debbono pervenire dagli Uffici.

A marzo è previsto il pagamento degli straordinari effettuati nei mesi di dicembre 2023 e gennaio 2024.

Infine vi comunichiamo che a giorni verrà emanata la circolare per l'attivazione delle trattative sui posti di lavoro per il 20 % del budget di sede anno 2022.

L'UFFICIO STAMPA