

Roma, 30 marzo 2023

NOTIZIARIO N. 27

ADM: SUL LAVORO AGILE L'AGENZIA NON MANTIENE LE PROMESSE E FA SOLO MELINA

Seconda riunione del tavolo tecnico: troppi ostacoli e un eccesso di burocrazia nascondono la scarsa fiducia di fondo dell'Agazia nei suoi lavoratori

Si è tenuto ieri il secondo incontro del tavolo tecnico sul lavoro a distanza (lavoro agile, telelavoro domiciliare e co-working) nell'Agazia delle Dogane e dei Monopoli. Diciamo subito che non è stata una bella riunione, per i motivi che vi spiegheremo, ma siamo preoccupati il giusto perché abbiamo messo in conto una certa resistenza al cambiamento in un'amministrazione nella quale l'innovazione di qualunque natura fatica ad affermarsi sia per motivi legati al management che al sindacato, privi di strumenti di valutazione del nuovo.

In apertura, tutti abbiamo protestato per il caos che la nuova disciplina sulle persone fragili sta comportando negli uffici. Ci era stata proposta e assicurata una proroga *sic et simpliciter*, ma come spesso succede l'Agazia non ha mantenuto gli impegni presi, applicando norme che non sono nuove ma datate al 1° gennaio 2023. Il ragionamento che abbiamo fatto è stato: se fino ad ora non sono state applicate e l'Agazia non è obbligata a farlo, si poteva anche aspettare un altro mese anziché creare problemi ed esborsi di denaro per i lavoratori (i certificati del medico di famiglia non sono gratuiti).

Invece no, non c'è stato verso. È chiaro che questo non contribuisce a mantenere la fiducia negli interlocutori e da oggi, a maggior ragione, staremo attenti pure alle virgole prima di firmare un qualsivoglia accordo.

E veniamo alla regolamentazione del lavoro a distanza vero e proprio. Ieri **ci sono state consegnate delle schede di sintesi dei tre pilastri che attengono al lavoro a distanza: Lavoro agile, co-working e telelavoro.** La FLP prima di tutto si esprime sulla filosofia di fondo degli istituti che il nostro sindacato ha voluto inserire nel CCNL. Per quanto ci riguarda, essi rispondono a tre esigenze diverse: il **telelavoro** per i colleghi che hanno problemi personali e di famiglia molto seri che non permettono di lavorare in ufficio in modo continuativo; il **co-working**, che non è un surrogato della mobilità nazionale ma deve servire soprattutto a risolvere i problemi di pendolarismo di corto o medio raggio riducendo i disagi degli interessati; il **lavoro agile** che deve essere aperto a tutti in egual misura, salvo lavori che proprio non permettono la possibilità di lavorare da remoto. Per noi l'unica casistica nella quale rientra questa fattispecie è il lavoro in turno h24 e anche in questi casi deve essere prevista comunque la possibilità di accedere al lavoro agile anche se per un numero di giorni inferiore.

La proposta dell'Agazia

La discussione si è incentrata soprattutto su quest'ultima fattispecie (il lavoro agile) anche se la FLP ha chiarito che i tre istituti vanno comunque visti come un *unicum* per bilanciare esigenze sia dei lavoratori che dell'amministrazione.

La scheda consegnataci dall'amministrazione divide il personale in tre categorie:

1. I lavoratori in condizioni fisiche per le quali fruiscono della Legge 104/92 in condizioni di gravità oppure che assistono figli nelle medesime condizioni o che convivono con portatori di handicap in condizioni di gravità;
2. Il personale dipendente in condizioni diverse da quelli di cui al punto 1;
3. Personale dirigente o che espleta funzioni di coordinamento (POER, PO, IDR) nonché coloro che svolgono lavori cosiddetti non smartabili elencati successivamente nella scheda.

Le tre categorie, secondo l'Agazia, avrebbero diverso accesso al lavoro agile in termini di giorni/mese. **L'Agazia non ha fatto una proposta di giorni per le tre tipologie di lavoratori.**

Inoltre, nella proposta dell'Agazia non è garantito l'accesso al lavoro agile per un congruo numero di giorni a chi svolge lavoro non smartabile, ma solo la possibilità che i dirigenti individuino lavoro che si possa svolgere a distanza e quindi permettano pari accesso rispetto agli altri lavoratori.

Infine, la proposta dell'Agazia prevede la fissazione di giorni predeterminati per lo svolgimento del lavoro agile, non menziona il buono pasto e fissa una contattabilità di 4 ore al giorno, il che trasformerebbe il lavoro agile in una sorta di telelavoro domiciliare. Con l'ulteriore vincolo negativo che, nel caso in cui, nelle ore di contattabilità il lavoratore debba prendere un permesso personale, sarebbe poi obbligato a recuperarlo solo nei giorni di presenza fisica in ufficio.

Le obiezioni e le proposte della FLP

Come sempre, ritenendoci adeguatamente preparati come sindacato sull'argomento, come FLP abbiamo immediatamente rimarcato i punti critici del documento dell'Agazia e proposto correzioni, che ricalcano quelle già inviate all'Agazia nel corso della mattinata e che allegiamo al presente notiziario:

1. Innanzi tutto non ci convince la divisione del personale tra chi ha problemi di salute e familiari e chi non li ha. **Non è il lavoro agile lo strumento con il quale fare welfare, ma una modalità di prestazione che deve diventare ordinaria al pari del lavoro in ufficio.** Quindi la FLP ha chiesto di eliminare questa dicotomia e parlare dei giorni che devono spettare a tutti ed essere fruibili da tutti i lavoratori; se poi l'amministrazione vorrà concedere ulteriori giorni potrà farlo e non saremo certo noi ad opporci;
2. Parimenti non ci convince l'assimilazione di un gran numero di attività alle funzioni di coordinamento né la mera possibilità di accedere al lavoro agile per il massimo di giorni legata alla buona volontà del dirigente di turno di trovare lavori ai quali adibire chi, secondo l'Agazia, non sarebbe in condizione di accedere al lavoro agile. **L'accordo nazionale deve prevedere l'esigibilità piena su tutto il territorio nazionale, senza alcuna possibilità di valutazione locale. I dirigenti devono invece esercitare le loro capacità manageriali e trovare il lavoro smartabile per tutti quelli che ne faranno richiesta, tanto più che presso l'Agazia delle Dogane e dei Monopoli non c'è una richiesta massiva di lavoro agile come invece in quasi tutti gli enti del pubblico impiego. Come già detto, non siamo disposti a eccezioni salvo che per il lavoro in turno h24. Abbiamo ricordato all'amministrazione che presso imprese di primaria importanza in Italia si fa smart working anche in catena di montaggio;**

3. Fondamentale è anche distinguere la contattabilità dall'operatività. Si può essere contattabili anche senza essere pienamente operativi. Se è possibile gestire la propria giornata lavorativa in modo autonomo deve essere possibile anche recuperare eventuali permessi in giornata di lavoro agile e non solo in presenza;
4. i giorni di lavoro agile devono essere oggetto di programmazione mensile o anche plurimensile senza immaginare per forza giorni fissi che ingessano non solo la vita e il tempo dei lavoratori, ma anche l'operatività dell'ufficio;
5. Bisogna specificare le condizioni per la maturazione del buono pasto e non escluderlo a priori come ha fatto l'Agenzia.

La FLP ha invitato l'Agenzia a leggere l'accordo recentemente firmato presso l'Agenzia del Demanio, flessibile in entrambe le direzioni.

Infine, a domanda precisa su quanti giorni immaginavamo di lavoro agile mensile, la FLP, tra la reticenza di quasi tutte le Organizzazioni Sindacali, ha indicato la seguente proposta:

- **10 giorni/mese per tutti i dipendenti con due aggiuntivi per chi versa in particolari condizioni familiari, personali e di salute;**
- **6/8 giorni mese per chi svolge funzioni dirigenziali o di coordinamento, da determinare in funzione dell'ampiezza dei processi da presidiare e delle persone da coordinare;**
- **6 giorni per chi svolge lavoro in turno h24.**

Anche su quest'ultima materia abbiamo avuto una sorpresa amara. Durante tutta la riunione l'Agenzia si è rifiutata di fare una proposta sui giorni di lavoro agile salvo poi inviarci, immediatamente al termine di questa, una bozza di disciplinare con una proposta veramente al ribasso di 6 giorni al mese.

È il naturale epilogo di una giornata che ha visto l'amministrazione trattare la materia non come un importante istituto che introduce elementi d'innovazione e passa dall'inutile controllo del tempo dei lavoratori al più efficace controllo dei risultati bensì come un boccone amaro da ingoiare solo perché c'è una previsione contrattuale.

Manca non solo la necessaria fiducia nei lavoratori, che hanno dimostrato di poter raggiungere tutti gli obiettivi in tempo di pandemia, carenza di personale e spesso in autogestione per la carenza - in diversi casi - di dirigenti degni di questo nome, ma si affronta ogni confronto perennemente in difesa, senza coraggio. Se questo è il nuovo corso, ridateci il vecchio e anche il vecchissimo, dotati almeno di un minimo di visione, discutibile, ma almeno munita di capacità di confronto.

Ultim'ora: convocazione del direttore sulla riorganizzazione

Proprio mentre ci apprestavamo a inviare questo notiziario, ci è pervenuta una convocazione del direttore dell'Agenzia Roberto Alesse per il giorno 5 aprile nel tardo pomeriggio. L'Ordine del Giorno riguarda la riorganizzazione dell'Agenzia, tema sul quale la FLP è stata sempre molto sensibile e propositiva. Sarà l'occasione per tornare a chiedere notizie sullo scorrimento delle graduatorie dei passaggi d'area e su possibili soluzioni alle gravi carenze di personale che affliggono l'Agenzia.

L'UFFICIO STAMPA