

ADE LAVORO AGILE:

OGNI REGIONE FA COME GLI PARE E C'E' DISPARITA' TRA DIRETTORI INNOVATORI E RETROGRADI SULLA GESTIONE DEL PERSONALE A LIVELLO NAZIONALE

In data 19/01/2024, in occasione della riunione della ripartizione del Fondo Risorse decentrate 2021 della sede della DR Puglia, che è stato approvato, abbiamo avuto l'opportunità di richiedere notizie riguardo l'inserimento dei colleghi relativi al concorso per la conservatoria e del lavoro agile.

Per quanto riguarda i previsti 31 posti, la Direzione Regionale, in accordo con i Direttori Provinciali, ha individuato le seguenti necessità:

- 10 posti per DP Bari (di cui 4 allo SPI di Trani)
- 6 posti DP Foggia (di cui 3 per lo SPI di Lucera)
- 3 posti per DP Brindisi
- 4 posti per DP Taranto
- 8 posti per DP Lecce

Nel confronto con i colleghi che saranno assunti, la DR ha rilevato che 28 posti coincidono con i desiderata dei colleghi, rimarrebbero quindi da coprire 1 posto su Foggia, 1 su Brindisi e 1 su Taranto. Per una maggiore informativa abbiamo sollecitato con urgenza la richiesta della FLP per la convocazione del richiesto tavolo regionale per discutere delle problematiche relative alle destinazioni.

Approfittando della disponibilità del Direttore Regionale, la FLP ha ribadito quanto scritto nelle scorse note riguardante il lavoro agile. Abbiamo espresso la nostra insoddisfazione di quanto attuato dalla Direzione Regionale poiché riteniamo che non siano state rispettate le indicazioni provenienti dalla Direzione Centrale.

In particolare riteniamo che il lavoro agile sia applicabile nella stessa misura a tutti i dipendenti dell'Agenzia delle Entrate, figure di responsabilità, POER e dirigenti inclusi. Abbiamo chiesto di favorire per tutti la più ampia concessione possibile rimarcando la funzione innovativa del FLP in termini di lavoro agile. Inoltre, abbiamo ribadito che i tempi di contattabilità richiesti sono troppo elevati, specie se si considera che nessuno ha mai rifiutato la propria collaborazione anche al di fuori della fascia di contattabilità.

La nostra idea è che vengano garantite a tutti le due giornate di lavoro agile, indipendentemente dal ruolo ricoperto, prevedendo una fascia di contattabilità di 3 ore o al limite di 4, laddove le 3 ore non siano tecnicamente possibili.

Il Direttore Regionale ci ha risposto che al momento non è possibile ricorrere allo smart-working massivo per tutte le figure di coordinamento, poiché ritiene che sia ancora necessaria la presenza fisica per i capi ufficio e che i tempi non siano maturi per dematerializzare e de-fisicizzare il ruolo del coordinamento, pur ribadendo che la prima necessità sia quella di dematerializzare l'ufficio anche nell'esperienza comune dei colleghi.

Come FLP abbiamo ribadito ulteriormente che la necessità è quella di potenziare lo smart-working, atteso che è stato ampiamente dimostrato che le forme di lavoro agile aumentano la produttività degli uffici e contemporaneamente migliorano il bilancio vita-lavoro.

Anche rispetto alle altre regioni, in Puglia abbiamo sempre cercato l'innovazione, la flessibilità, le nuove forme di lavoro che possono contemperare le esigenze di tutti. I colleghi hanno posto fiducia nel management, ma questa paura di innovare, anche in maniera sperimentale, fa emergere una evidente mancanza di fiducia del management regionale nei confronti di tutto il personale, incluso chi riveste ruoli di coordinamento.

La FLP ha fatto rilevare che i tempi sono già maturi anche per nuove forme di dirigenza, coordinamento e responsabilità, che non si può rimanere vincolati alle vecchie forme di gestione delle risorse umane, perché l'innovazione ha sempre premiato ed è ora di avere il coraggio di fare passi avanti onde evitare di ritornare alle gestioni del personale "dell'era preistorica".

Il DR, alla fine della discussione ha anche rifiutato la possibilità di una sperimentazione limitata nel tempo sulla proposta sindacale.

Quello che purtroppo ha determinato la direttiva della Direzione Centrale sul lavoro agile è la disparità di trattamento nella gestione del personale nelle varie regioni, dove Direttori più coraggiosi o più innovatori hanno recepito la direttiva dando 2 giorni di smart working a tutto il personale a prescindere dalle posizioni rivestite, o hanno sperimentato una gradualità.

Questo dettaglio, che riteniamo pregiudizievole, sarà riportato al tavolo nazionale e chiederemo l'uniformità della gestione del personale dell'Agazia.

Purtroppo, nel frattempo, in Puglia per la gestione dello S.W. c'è stata la prima "vittima" dove l'Amministrazione ha costretto una lavoratrice, che ha sempre raggiunto gli obiettivi ed è da circa quattro anni lontana da casa, a scegliere tra la gestione della carriera (precludendosi qualsiasi altra futura opportunità) o la gestione della famiglia. Chiaramente la scelta è stata quella della famiglia, ed ha fatto bene! Però ci domandiamo: è illuminante per l'Agazia privarsi di una valida risorsa o è retrogrado pensare che non si possa conciliare l'impatto sul benessere e le condizioni di lavoro?

Se funzionasse, forse, l'interrogativo potrebbe essere materia di discussione al CUG sulla violazione della carta dei valori nonché delle regole basilari della gestione del personale che richiedono discernimento dei casi, motivazione, bilanciamento degli interessi e, non ultimo, equilibrio delle decisioni.

Non mancheremo, come al solito, di tenervi informati.

Il Coordinatore Regionale

