

Roma, 30 maggio 2023

NOTIZIARIO N. 39

ADM: CHIUSO IL CONFRONTO SUL LAVORO AGILE. PASSI AVANTI NOTEVOLI MA SUL NUMERO DI GIORNI PROPRIO NON CI SIAMO. FIRMATO L'ACCORDO SUL TELELAVORO DOMICILIARE.

La FLP ha giocato la partita da protagonista migliorando di molto le proposte iniziali dell'Agenzia. Purtroppo i sindacati hanno avuto posizioni di retroguardia. La palla passa ora ai lavoratori che devono scegliere se certi accordi sono condivisibili e i giorni fissati siano sufficienti

Si è concluso ieri il confronto su due delle tre modalità di lavoro a distanza: il lavoro agile e il telelavoro domiciliare. Su quest'ultimo diciamo subito che la FLP, che nella riunione precedente aveva chiesto l'innalzamento delle postazioni dalle 180, proposte dall'Agenzia, a 200, ha visto la sua richiesta esaudita e quindi ha condiviso questa soluzione riportata nel verbale di confronto.

La tempistica è ora la seguente: partiranno al più presto i "bandi" per questa modalità lavorativa, che si concluderanno entro il 1° luglio, data dalla quale dovrebbero decorrere (salvo i tempi tecnici) i nuovi contratti individuali di telelavoro.

Riguardo al **lavoro agile**, eravamo consci che la proposta fatta una settimana fa dall'Agenzia e i giorni mensili che questa prevedeva ci avrebbero reso praticamente impossibile condividere un accordo. A questo si aggiungeva il fatto che una parte non minoritaria del sindacato (due sindacati confederali su tre, il terzo con qualche mal di pancia) l'avevano sposata quasi acriticamente.

Ciò non di meno, **la FLP non ha rinunciato a giocare la partita da protagonista e ha fatto una serie di proposte, riportate anche sul notiziario n. 38, che hanno migliorato di molto la proposta dell'Agenzia, soprattutto sulla reale esigibilità dei giorni e nella flessibilità della loro fruizione.**

Siamo stati infatti decisivi per l'eliminazione della dicitura "sino a X (4, 6 o 8) giorni mensili", che avrebbe comportato una discrezionalità della dirigenza sul numero di giorni da fruire per ogni lavoratore con il rischio (anzi la certezza) che i giorni fissati nella bozza di regolamentazione proposta dall'Agenzia sarebbero stati tagliati negli uffici con la solita dicitura "per esigenze di servizio", così come è avvenuto fino ad oggi. Sempre gli stessi sindacati erano d'accordo per lasciare questa previsione o inserire una dicitura che avrebbe reso inesigibili i giorni senza una "concessione" da parte dei dirigenti.

Nella nuova formulazione, che ha creato non poche tensioni al tavolo, i giorni sono e restano esigibili. L'unica cosa che resta alla dirigenza, per esigenze di servizio, è la possibilità di modificare la programmazione mensile in casi estremi, lasciando inalterato il numero di giorni fruibili, come avviene per l'istituto delle ferie.

Abbiamo fatto eliminare poi la previsione di un'alternanza tra lavoro agile e presenza fisica in ufficio nella settimana, di tal che adesso i giorni, previo accordi con la dirigenza, **possono essere fruiti anche continuativamente nel mese.** Tale possibilità quanto meno riduce, seppur in minima parte l'eliminazione dei 2 giorni aggiuntivi su cui prima potevano contare i colleghi residenti in una regione diversa dalla loro sede di lavoro, che l'agenzia non ha voluto mantenere nel nuovo regolamento.

Inoltre abbiamo fatto eliminare la perdita delle giornate di lavoro agile quando, per ragioni di servizio, si debba rientrare in ufficio nel giorno in cui si era in smart working. Con la nuova dicitura riportata all'interno della Regolamentazione, **i giorni non si perderanno ma potranno essere recuperati entro il mese successivo**, così come abbiamo previsto **la possibilità di sostituire i giorni programmati in caso di sopravvenute esigenze personali/familiari**, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Ma il vero nodo che ha reso impossibile la condivisione da parte della FLP di quanto proposto dall'Agazia è e rimane il numero di giorni mensili di lavoro agile.

Il numero ordinario di giorni è di 6 al mese, che diventano 8 in caso di "disgrazie" personali e/o familiari ma che scendono a 4 per coloro che svolgono attività prevalentemente non smartabili che, nel verbale sono la maggioranza della attività di Dogane e Monopoli.

Vi è su questo una distanza incolmabile tra la FLP, l'Agazia e la maggioranza sindacale: per la FLP lo smart working è un'ordinaria modalità di svolgimento della prestazione, deve essere fruibile per tutti e la dirigenza deve industriarsi e organizzarsi di conseguenza; per gli altri una concessione subordinata al possesso di requisiti familiari e personali di disagio del tutto subordinati alle esigenze non di servizio ma al servizio della scarsa fantasia del dirigente di turno, che non ha voglia di gestire il personale e men che meno di trovare soluzioni di conciliazione tra la vita privata e l'attività lavorativa.

La vetustà delle idee che alberga nell'amministrazione, a partire dal direttore dell'Agazia a scendere, e nel sindacato, rende impossibile presso l'Agazia delle Dogane e dei Monopoli l'introduzione di innovazioni organizzative e sarà così almeno fino a quando i lavoratori continueranno a dare fiducia a un sindacato vecchio e legato a interessi particolari di poche persone.

Il refrain che la FLP proprio non può condividere è quello che siccome gli uffici sono vuoti bisogna ridurre anche il ricorso allo smart working. Non è colpa nostra se le modalità di reclutamento messe in campo dall'Agazia si sono dimostrate inefficaci. Abbiamo, in extremis, anche provato a far inserire l'impegno ad aumentare i giorni di smart working non appena si fosse completato l'iter delle nuove assunzioni, ma abbiamo trovato l'opposizione sia dell'amministrazione che del sindacato...

Nello scorso notiziario avevamo affermato di sentire puzza di gioco delle parti e che temevamo che i sindacati confederali alla fine non condividessero il verbale di confronto senza però combattere più di tanto per un migliore accordo. Eravamo stati ottimisti: hanno condiviso, insieme all'UNSA (il parente povero che si accoda sempre alle loro decisioni), le soluzioni proposte dall'Agazia.

La FLP, invece, pur protesa a superare la LIUA sullo smart working di agosto 2021, intende cambiare davvero la mentalità imperante in Agazia e per questo non ha condiviso la proposta dell'Agazia.

Adesso è ora per i lavoratori di smettere di parlare e di passare ai fatti: continuare a dare forza sempre ai soliti sindacati o, peggio, restare fermi in attesa degli eventi non è più possibile. Vi piace quest'accordo sullo smart working o no? Bene, regolatevi di conseguenza!

L'UFFICIO STAMPA