



Roma, 31 marzo 2022

NOTIZIARIO N. 37

ADM: LAVORO AGILE, WELFARE E CONCORSI ESTERNI

Scongiurata la forte contrazione dell'attuale – già scarso – contingente di giornate di lavoro agile, che viene mantenuto inalterato e proroga fino al 30 giugno per la tutela dei lavoratori fragili

Sottoscritto definitivamente l'accordo sul welfare integrativo e informativa sulle prossime assunzioni dei vincitori dei concorsi esterni e loro formazione

LAVORO AGILE

Si è conclusa nel pomeriggio la riunione con l'Agenzia in merito alla prosecuzione del lavoro agile a partire da domani, 1 aprile.

Siamo partiti totalmente in salita in quanto l'Agenzia si è presentata con una bozza di direttiva (LIUA) con cui annichiliva quasi del tutto l'importanza dello strumento "lavoro agile", proponendo una riduzione dell'attuale numero di giornate consentite nel mese (pari a 6 ed elevabili a 8 per motivate esigenze personali) a 3 giornate al mese elevabili a 5...

Evidenziando così, ancora una volta, la tendenza dell'Agenzia di non volersi avvalere, come invece dovrebbe, di questo strumento e della sua connaturata potenzialità, sia per quanto riguarda l'aumento dell'efficacia e della produttività dei lavoratori, che la loro soddisfazione, permettendogli di conciliare in misura maggiore i tempi di vita - lavoro.

L'Agenzia proponeva inoltre una proroga fino al 30 giugno per il mantenimento del lavoro agile continuativo per tutti i lavoratori "fragili" e per quelli che assistono persone "fragili" ma con una certificazione di legge 104/92 con connotazione di gravità.

Prevedeva infine la cessazione del riconoscimento del buono pasto per i giorni di lavoro agile.

Come FLP ci siamo opposti da subito a tale impostazione, anche perché nei prossimi giorni entrerà in vigore il nuovo CCNL e avremo la possibilità di fare un vero accordo sindacale sul lavoro agile utilizzando la regolamentazione in esso contenuta.

Abbiamo smontato man mano tutte le tesi dell'Agenzia a sostegno della loro decisione di diminuzione dei giorni e al termine della riunione abbiamo ottenuto la rimodulazione della bozza di LIUA (che alleghiamo al presente notiziario) e che prevede il mantenimento dell'attuale massimale di giornate di lavoro agile.

Ogni lavoratore sarà tenuto comunque a stipulare un nuovo accordo individuale entro l'11 aprile prossimo.

Da domani quindi non cambia nulla e quindi invitiamo i nostri responsabili territoriali a bloccare le disposizioni irresponsabili fatte uscire già da qualche dirigente in data odierna per un rientro totale negli uffici.

Appreziamo invece il comportamento dell’Agenzia in merito alla tutela dei lavoratori fragili, che nei fatti verrà mantenuta fino a tutto il mese di giugno prossimo, **ancorché non vi sia al momento una norma a supporto in tal senso.**

Questo lasso di tempo ci permetterà di insistere con il governo e la politica affinché vengano ripristinate norme a difesa dei lavoratori “fragili” in quanto la pandemia da Covid è tutt’altro che terminata.

Nulla da fare invece per il mantenimento dei buoni pasto, sui quali l’Agenzia è stata irremovibile, ma per quanto ci riguarda, non appena sarà firmato definitivamente il nuovo CCNL, ci impegneremo affinché nell’accordo che faremo per la regolamentazione del lavoro agile a regime, trovino spazio forme nuove di ristoro alternative al buono pasto per chi lavora in modalità agile.

WELFARE INTEGRATIVO

E’ giunto finalmente a termine il tortuoso percorso di autorizzazione che ha dovuto subire **l’accordo sull’utilizzo di risorse disponibili a titolo di welfare integrativo** firmato il 26 luglio dell’anno scorso, da parte degli organi di controllo.

Molte sono state le osservazioni e richieste di modifica che però non hanno minato i contenuti fondamentali dell’accordo stesso. Vogliamo evidenziarne la portata innovativa in quanto è forse il primo accordo nel comparto Funzioni Centrali che destina dei soldi ai familiari dei lavoratori dell’Agenzia deceduti a causa della pandemia di Covid-19 e che nel contempo si occupa di prevenzione, perché ci sono somme destinate ai check-up medici completi per tutti i lavoratori dell’Agenzia che volontariamente vorranno usufruirne. Rimandiamo alla lettura dell’accordo i dettagli delle prestazioni.

ASSUNZIONE DAI CONCORSI ESTERNI E LORO FORMAZIONE

A margine della riunione, come da nostra richiesta di integrazione all’ordine del giorno, l’Agenzia ha fornito informazioni sullo stato dell’arte relativo all’assunzione dei vincitori dei concorsi esterni e del progetto di formazione studiato per loro.

La maggior parte dei vincitori verrà convocata presso la sede centrale dell’Agenzia tra il 4 e il 12 aprile prossimi per scegliere, in base all’ordine di graduatoria, la sede di assegnazione.

I “nuovi” colleghi prenderanno poi servizio il 19 aprile prossimo, ma non direttamente presso le sedi di lavoro scelte bensì presso le relative direzioni territoriali di appartenenza, dove rimarranno per circa una settimana per una prima e breve formazione di carattere generale.

Invece i vincitori della classe di concorso per il profilo amministrativo, che sta tardando a concludersi, prenderanno servizio a partire dal 2 maggio prossimo.

Riguardo al progetto di formazione vero e proprio, l’Agenzia ha confermato che i vincitori, dopo la prima settimana trascorsa presso le direzioni territoriali, partiranno per un corso di formazione vero e proprio con la formula del “training on the job” presso sedi di lavoro distanti da quella di assegnazione definitiva (si parla di almeno 100 km di distanza).

Terminato il periodo di due mesi (nei quali saranno considerati in missione per formazione e durante il quale dovranno anticipare solamente le spese di vitto, in quanto l'Agenzia penserà direttamente agli alberghi e ai viaggi, quest'ultima valuterà se prorogare per altri due mesi lo svolgimento del periodo di formazione, e in caso affermativo, i neo-colleghi verrebbero destinati in altre ulteriori località.

Al termine dei 2/4 mesi di formazione i suddetti colleghi prenderanno effettivo servizio nelle sedi di assegnazione prescelte.

Anche su tale materia (che ricordiamo è di esclusiva competenza dell'agenzia) rileviamo luci ed ombre.

Come FLP apprezziamo infatti la modalità con la quale l'agenzia ha scelto di effettuare le assegnazioni di sede, e anche l'apertura manifestata per venire incontro a tutte le esigenze che man mano i vincitori stanno rappresentando (tutela di situazioni personali/familiari contemplate da leggi, esigenze di dare preavvisi agli attuali datori di lavoro, visto che molti di loro sono attualmente occupati), al fine di evitare il più possibile rinunce.

Per quanto riguarda invece il progetto di formazione, come FLP manifestiamo tutti i nostri dubbi e anche contrarietà.

Non tanto per il fine che si prefigge, perché una lunga formazione con possibilità di visionare differenti sedi e modalità di lavoro è sicuramente un grande investimento, ma perché farlo in questo preciso momento storico in cui in tutti gli uffici ci sono fortissimi problemi di carenze e i colleghi già non ce la fanno normalmente ad assicurare il livello ordinario delle attività, sobbarcarsi da domani anche una formazione sul campo delle nuove leve per periodi così lunghi e sapendo poi che quei colleghi non rimarranno nei loro uffici, potrebbe comportare un aumento delle criticità, invece che contribuire ad alleviarle e risolverle.

Abbiamo manifestato queste nostre preoccupazioni al Direttore del Personale che si farà portavoce al competente Ufficio che sta gestendo tale progetto.

L'UFFICIO STAMPA