

Roma, 24 maggio 2023

## NOTIZIARIO N. 38

### **ADM: SULLO SMART WORKING POCHI I PASSI IN AVANTI. E SENTIAMO PUZZA DI GIOCO DELLE PARTI TRA SINDACATO CONFEDERALE E AMMINISTRAZIONE**

*Sul co-working l'unico modo per tenere insieme vecchi e nuovi fruitori è tararlo  
sul pendolarismo e non come aggiramento della mobilità nazionale.  
Sulle POER continuiamo da soli a chiedere la valutazione e, nel caso sia positiva, la  
proroga del contratto. Perché nessun altro vuole ciò? Che interessi ci sono in ballo?*

Martedì scorso abbiamo avuto un'altra riunione sul lavoro a distanza e, pur apprezzando qualche timidissimo passo avanti, ci sembra che la sostanza non cambi e che non ci sia nemmeno tutto questo interesse a fare qualcosa di positivo né da parte dell'amministrazione né da parte sindacale.

La FLP è tornata a contestare alcune scelte di fondo dell'Agenzia come ad esempio la limitazione estrema dei giorni di smart working mensili o la rigidità con la quale l'Agenzia intende la fruizione.

Sui giorni l'Agenzia rimane ferma a 6 al mese, innalzabili a 8 solo per chi ha seri problemi familiari e personali. E non solo: riduce i giorni a 4 nel caso di attività prevalentemente non smartabili introducendo, tra le altre cose, concetti come il presidio del processo che nel CCNL sono a garanzia del lavoratore (cioè per favorire lo smart working) e nella proposta dell'amministrazione invece sarebbero contro di lui, cioè per impedirne lo svolgimento.

**Si vorrebbe allo stesso tempo introdurre la programmazione bimestrale, ma poi si scrive che l'alternanza tra lavoro in ufficio e in smart working deve essere assicurata nella settimana: un controsenso assoluto che renderebbe rigida la fruizione, anche per la stessa amministrazione.**

**La cosa che più ci fa arrabbiare è che l'Agenzia giustifica l'esiguità dei giorni da concedere in smart working con la carenza di personale. In parole povere, loro non sono capaci a fare i concorsi, sbagliano le procedure, danno la precedenza ai concorsi dirigenziali (tra l'altro nemmeno così legali e trasparenti, a quanto leggiamo sui media) e poi usano le loro incapacità per negare ai lavoratori diritti contrattuali!** Siamo su Scherzi a parte o davvero vogliamo dare un premio alla scarsa capacità di presidiare i processi di reclutamento? Ricordiamo che l'Agenzia avrebbe la possibilità di assumere subito circa 1.500 persone se solo avesse terminato i concorsi, mentre invece deve ancora iniziare a correggere le prove scritte e quindi i nuovi assunti arriveranno, forse, tra un anno o anche di più.

**Quello però che più ci preoccupa è la puzza di gioco delle parti che iniziamo a sentire. Ci sbaglieremo (e siamo pronti a chiedere scusa se così fosse), ma ci è parso che i sindacati confederali fossero più attenti, nella riunione di martedì, a fare verbalizzare le loro posizioni piuttosto che a difenderle. Quasi come se avessero già dato per abbandonata la possibilità di fare passi avanti e si accontentassero che l'Agenzia faccia una regolamentazione unilaterale sulla quale loro si limiterebbero a dire di non essere d'accordo.**

La FLP a questo riguardo è molto chiara: su una cosa così importante come il lavoro a distanza, o il confronto finisce con un accordo o i sindacati devono mobilitarsi, fino allo sciopero se sarà necessario. Non ci può essere spazio per accordi "sottobanco" che vedono baratti in cambio di acquiescenza sindacale. E chiamiamo i lavoratori non solo a vigilare su questo, ma anche a cancellare la loro adesione ai

**sindacati che dovessero abbandonare la battaglia per un accordo giusto con una semplice alzata di spalle.**

Stessa cosa è avvenuta sul **co-working**: l'Agenzia continua a presentarsi con una bozza d'accordo che non intercetta le questioni di pendolarismo, come sarebbe giusto, ma con un vero e proprio tentativo di aggiramento della mobilità nazionale.

Dovete sapere infatti che la proposta dell'Agenzia contiene dei criteri preferenziali con punteggi tarati a seconda delle situazioni personali. Ad esempio, una disabilità psico-fisica grave del lavoratore prevede 10 punti; una analoga disabilità grave di un figlio assegna invece 8 punti e così via a scendere per altre situazioni. Si prevede però anche un criterio legato alla distanza dall'indirizzo di residenza del lavoratore a quello del suo ufficio che attribuisce 1 punto ogni 50 km di distanza fino a 20 punti complessivi... cioè se ad esempio richiedo il co-working da Milano per Cosenza (1.067 km di distanza), ottengo 20 punti e solamente con questo criterio scavalco tutti i colleghi che magari abitano a 100, 200 km di distanza dal proprio ufficio e hanno però situazioni personali o familiari molto pesanti.

**A tutto questo si innesta anche la questione dei circa 30 delocalizzati in Campania, che anche in questo caso rischiano di fare la parte del vaso di coccio in mezzo ai vasi di ferro.**

Se, infatti, resta il principio che i punteggi devono privilegiare la distanza dal posto di lavoro anziché il pendolarismo allora l'Agenzia ha ragione nell'affermare che chi per anni ha avuto il co-working deve fare spazio agli altri. **Secondo noi della FLP è invece necessario che il lavoro de-localizzato intercetti prima di tutto il disagio dei lavoratori pendolari perché chi ha leggi 104, bambini piccoli ecc. deve essere distaccato nel posto più vicino a casa e non de-localizzato.**

**Quindi, i punteggi devono essere tarati in base a queste esigenze. È l'unico modo per permettere non solo ai colleghi de-localizzati in Campania da anni e anni di continuare a restare dove sono, ma anche a chi eventualmente si trovasse nella loro condizione di accedere allo stesso trattamento.**

Ultima considerazione riguarda la soluzione prospettata dai sindacati confederali, che si ostinano a mantenere l'impostazione del lavoro de-localizzato a mille chilometri di distanza (ma chi devono far trasferire a tutti i costi con questa formula?) e a voler risolvere la questione dei lavoratori de-localizzati in Campania, stabilizzandoli, cioè trasferendoli definitivamente.

È una solenne presa in giro, primo perché è una soluzione impossibile e significherebbe la chiusura di interi uffici delle Dogane di Napoli e quindi l'Agenzia non accondiscenderà mai. Ma ciò che ci chiediamo è: i lavoratori di Napoli iscritti a CGIL, CISL e UIL cosa dicono di questa "soluzione" che li priverebbe di circa 30 persone in uffici già allo sfascio per la carenza di personale?

#### INCARICHI POER

Ultima notazione sui criteri previsti per il conferimento delle POER. L'Agenzia ha presentato una bozza che tiene conto delle proposte dei sindacati confederali e dell'UNSA ma non delle proposte della FLP. Evidentemente non siamo molto simpatici all'Agenzia, ma ci piacerebbe che si prendesse atto delle nostre proposte, **prima tra tutte quella di procedere alla valutazione delle POER e, nel caso questa fosse positiva, al rinnovo dei loro contratti anziché far finta che tre anni di lavoro non contino niente e costringendoli a ripartire da zero.**

**Ma anche in questo caso, come in altri, ci pare che ci siano troppi conflitti di interesse sia da una parte del tavolo che dall'altra, con troppi sindacalisti che forse aspirano a quei posti.**

L'UFFICIO STAMPA