

Roma, 12 giugno 2023

NOTIZIARIO N. 44

ADM: CO-WORKING, BUDGET DI SEDE 2021 E NUOVE FAMIGLIE PROFESSIONALI

Si è concluso anche il confronto sul co-working e si è firmata l'ipotesi di accordo per la distribuzione del budget di sede 2021, mentre prosegue la contrattazione per la definizione delle nuove famiglie professionali

Nella giornata di venerdì scorso si è tenuta una riunione nazionale in cui abbiamo trattato co-working, budget di sede del 2021 e le nuove famiglie professionali. Si doveva parlare anche dei criteri di selezione per le POER, ma la tematica è stata rinviata ad altra riunione.

CO-WORKING

Riguardo al co-working abbiamo proseguito e concluso il confronto. Siamo in attesa di ricevere il testo definitivo del "disciplinare" perché in corso di riunione, a seguito del recepimento di diverse e ulteriori proposte da noi fatte rispetto alla bozza presentata dall'Agenzia nell'ultima riunione del 29 maggio scorso, vogliamo verificare che siano state riportate correttamente.

Per questo esprimiamo la nostra condivisione per il risultato raggiunto ma al contempo aspettiamo di leggere e controllare che il testo del disciplinare sia quello concordato al tavolo; disciplinare che prevederà una procedura tramite la quale i colleghi interessati potranno fare domanda per i posti che l'Agenzia metterà a bando per tutti gli uffici che al momento hanno dato disponibilità in tal senso (al momento dovrebbero essere circa 240 nuove postazioni rispetto a quelle già attive, arrivando così alle 300 complessive che come FLP avevamo chiesto in un nostro documento ufficiale quando l'Agenzia era ferma a sole 200).

Nel caso in cui il numero di domande dei colleghi sia superiore ai posti disponibili presso le sedi richieste, ci sarà una graduatoria, per ciascuna sede messa a bando con l'attribuzione di punteggi, complessivamente assegnati in base:

1. alla distanza chilometrica della sede di lavoro rispetto alla residenza;
2. alle problematiche di salute, personali e/o familiari;
3. presenza di figli fino al quattordicesimo anno di età.

Riteniamo di aver raggiunto un discreto risultato per diversi e importanti aspetti:

1. il primo su tutti, per quanto riguarda i suddetti criteri preferenziali, l'aver accettato da parte dell'Agenzia e degli altri sindacati (che fino alla riunione precedente non si erano minimamente espressi in merito) la nostra proposta di ridimensionare l'eccessivo punteggio che si voleva attribuire per la distanza, permettendo così al co-working di intercettare e soddisfare principalmente le esigenze di pendolarismo dei colleghi. Nel nostro precedente notiziario n. 38 del 24/05 avevamo evidenziato che si voleva attribuire 1 punto ogni 50 km di distanza fino a 20 punti

complessivi, che si sarebbero ottenuti stando a 1.000 km e oltre di distanza. Ora invece il disciplinare prevederà sempre **1 punto ogni 50 km ma con un tetto di 10 punti complessivi**, quindi dai 500 km di distanza a salire, la differenza di punteggio viene sterilizzata;

2. viene risolta la **problematica degli attuali colleghi** (circa 70 distribuiti in varie regioni d'Italia) **che già oggi sono in regime di co-working**. In sostanza **viene garantito loro di permanere nelle attuali posizioni**, con un rimando alla potestà dei direttori territoriali di valutare nel futuro, tenendo conto delle situazioni di carenza di tutti gli uffici del territorio, da una parte della possibilità di una loro stabilizzazione, e dall'altra, di poter aggiungere ulteriori postazioni di co-working in base all'evoluzione che ci sarà nel tempo (pensionamenti, rinunce al co-working, etc);

 - viene modificato il criterio rigido della previsione di **3 giorni di rientro al mese** nel proprio ufficio di appartenenza, ora trasformato in "**non inferiore a due**", il che vuol dire che il dirigente avrà la possibilità di far rientrare il collega solamente 2 giorni al mese se riterrà che ciò non comprometta eventuali esigenze di servizio.

BUDGET DI SEDE 2021

Abbiamo firmato l'accordo relativo alla distribuzione del budget di sede per il 2021 che, come sapevamo, stanziava complessivamente 7.500.000 di euro contro i 6.500.000 del 2020.

Sostanzialmente l'accordo ricalca quello fatto per il 2020 e permetterà una distribuzione di fondi, maggiori negli importi, alle direzioni territoriali e conseguentemente agli uffici.

Come già fatto in occasione dell'accordo per il 2020, ricordiamo ai nostri delegati sui posti di lavoro quando inizieranno le relative trattative, di fare attenzione e studiare bene la definizione dei parametri/coefficienti di adeguamento al fine di evitare che la maggior parte dei soldi del budget non finisca per pagare solamente i tanti incarichi creati all'interno degli uffici dai singoli direttori senza interpellare e procedure chiare e trasparenti.

FAMIGLIE PROFESSIONALI

Abbiamo proseguito la contrattazione per l'individuazione delle nuove famiglie professionali e l'Agenzia ci ha consegnato una nuova proposta che comprende la creazione delle seguenti famiglie:

- 1 famiglia in prima area denominata "famiglia **SERVIZI AUSILIARI**";
- 3 famiglie in seconda area denominate "famiglia **SERVIZI AUSILIARI**", "famiglia **AMMINISTRATIVI/TRIBUTARI**" e "famiglia **TECNICI**";
- 4 famiglie in terza area denominate "famiglia **AMMINISTRATIVI/TRIBUTARI**", "famiglia **TECNICI**", "famiglia **DATI**" e "famiglia **LABORATORIO**".

Pur apprezzando un piccolo miglioramento nella proposta dell'Agenzia con la previsione di un'ulteriore famiglia rispetto alla presentazione precedente, siamo ancora molto distanti dalle nostre idee in merito a un nuovo sistema ordinamentale che deve consentire la concreta possibilità di valorizzazione professionale dei lavoratori, facendo emergere (e disciplinando) le specificità dei lavori che si fanno e le competenze acquisite. Certo non possiamo immaginare di prevedere una eccessiva numerosità di famiglie con il rischio di ingessare il sistema, ma nemmeno perdere l'occasione per partire con il piede giusto.

Ricordiamo che il nuovo ordinamento non è soltanto importante, ma è fondamentale per ridisegnare l'architettura dell'amministrazione, sviluppare le professionalità e riconoscerle attraverso percorsi di

carriera che portino fino alla dirigenza.

Per questo abbiamo proposto e continuiamo a proporre che:

- vengano previste almeno altre due famiglie, una specifica per i LEGALI e una per la GESTIONE DEL PERSONALE, entrambe da scorporare dalla famiglia degli AMMINISTRATIVI/TRIBUTARI, che secondo noi mantiene troppe professionalità specifiche compresse. In particolare, pensiamo che quella della GESTIONE DEL PERSONALE, dovrebbe far emergere le professionalità che si occupano di formazione, sviluppo, comunicazione, motivazione, valutazione e audit, all'attualità poco presidiata, specialmente in periferia, e le persone scarsamente valorizzate, al pari dei lavoratori che svolgono l'attività legale-tributaria. Riteniamo questa proposta in linea con le aspettative di un management che voglia dare la giusta importanza e attenzione al benessere e alla crescita del suo personale, e con esso, al conseguente innalzamento del livello qualitativo di tutta l'Agenzia;
- vengano disciplinati i passaggi da una famiglia professionale all'altra (che non abbiamo trovato all'interno della bozza di accordo), fondamentali per evitare che si resti prigionieri a vita in una posizione pur avendo le competenze per "migrare" in un'altra famiglia professionale;
- vengano salvaguardate le professionalità di alcune specifiche categorie quali i periti industriali e i periti chimici, prevedendo in terza area delle posizioni di lavoro all'interno delle rispettive famiglie dei TECNICI (dove invece l'agenzia vorrebbe allocare solamente gli ingegneri e gli architetti) e di LABORATORIO (dove invece si vuole allocare solamente i chimici ed i biologi), con la conseguenza che periti industriali e periti chimici che oggi sono già in terza area, si ritroverebbero inseriti nella famiglia degli AMMINISTRATIVI/TRIBUTARI;
- vengano definite tutte le posizioni di lavoro, cioè i mestieri interni alle famiglie professionali, e che vengano allegare all'accordo quale parte "non contrattata", al fine di evitare i possibili rilievi da parte degli organismi di controllo.

Ci siamo aggiornati alla settimana prossima per proseguire la contrattazione sulle famiglie professionali, per aprire quella relativa alla definizione dei criteri per la terza tranche di progressioni economiche all'interno delle aree e per iniziare a discutere anche per le progressioni tra le aree (quelle in deroga previste dall'attuale CCNL).

A margine della riunione abbiamo chiesto espliciti e concreti interventi da parte della Direzione del Personale verso tutte quelle Direzioni Territoriali e singoli uffici che stanno frapponendo ostacoli su ostacoli per la corretta fruizione del lavoro agile.

L'UFFICIO STAMPA

