

Roma, 21 maggio 2024

## NOTIZIARIO N. 30

# ADM: NUOVO ACCORDO SUL LAVORO AGILE.

**Dopo la direttiva del Ministro Zangrillo ampliate le possibilità per problemi di salute e di famiglia, non abbastanza secondo la FLP. Il problema è la governance**

Dopo una paio di riunioni sull'argomento, è stato siglato il nuovo accordo sul lavoro agile per i lavoratori dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli.

Un passo in avanti necessario e più volte chiesto dalla FLP dopo la direttiva del Ministro Zangrillo, che ha superato per alcune categorie di personale il principio della prevalenza della prestazione lavorativa in presenza. Questo vale soprattutto per coloro che hanno gravi problemi di salute e/o di famiglia debitamente documentati, anche transitori, che richiedano una maggiore permanenza dei lavoratori in luoghi diversi dall'ufficio.

**L'Agenzia ci ha presentato una proposta che amplia le giornate complessive per i lavoratori interessati, dopo averci detto che il ricorso al lavoro a distanza in generale sta dando ottima prova sia dal punto di vista della produttività che da quello dell'assenza di problemi organizzativi. A questo si aggiunga il fatto che nell'ultimo PIAO è scritto nero su bianco che la percentuale di ore lavorate in modalità diverse dalla presenza è pari al 13 per cento delle ore totali e quindi non è certo un fenomeno di massa.**

**Proprio per questo la FLP ha concentrato i propri interventi su due versanti: il primo riguardante i giorni totali che, secondo noi, possono e devono essere implementati progressivamente per tutto il personale. Infatti abbiamo chiesto di aumentare di 1 giorno mensile per tutti i lavoratori il ricorso allo smart working; il secondo versante è quello della rigidità con la quale molti, troppi uffici, interpretano il lavoro agile ostacolando qualunque richiesta dei lavoratori.**

Se lo smart working non sta dando problemi – questo è il ragionamento della FLP al tavolo – che senso ha dire quasi sempre no, per esempio, a un cambio giorno nella fruizione dello smart working oppure il mancato riconoscimento dei due giorni aggiuntivi per motivi familiari o per qualunque altra richiesta?

La FLP si è concentrata quindi sui problemi di *governance*, come leggerete dal verbale di confronto, cioè l'indirizzo e il monitoraggio che la Direzione Centrale del Personale dovrebbe svolgere nei confronti di tutti gli uffici e che al momento sono poco incisivi. Per questo, a parte l'aumento dei giorni mensili per tutti, ci siamo concentrati non tanto sulle modifiche all'attuale disciplinare, ma nel chiedere maggiore flessibilità e indirizzi più stringenti nei confronti della dirigenza periferica, che deve evitare di "colpire nel mucchio", scoraggiando solo coloro (e purtroppo ci sono) che "fanno i furbi" e lasciando in pace la stragrande maggioranza dei lavoratori che svolge con coscienza e scrupolo il proprio dovere.

Purtroppo, ci siamo scontrati con un'estrema cautela e una errata concezione del ruolo dirigenziale che aleggia anche al tavolo sindacale nazionale, laddove si immagina che i dirigenti debbano riaffermare il proprio potere sui lavoratori anziché gestire il personale in una prospettiva da "doppio vincitore", nella quale amministrazione e lavoratori raggiungono il massimo dell'efficacia nell'azione amministrativa salvaguardando allo stesso tempo diritti e serenità di tutto il personale.

L’Agenzia alla fine si è detta comunque disposta a fornire indirizzi più cogenti alla periferia e siamo altresì riusciti ad ottenere un monitoraggio più frequente all’esito del quale si potrà rivedere l’attuale disciplinare in senso ampliativo dell’istituto rispetto all’attualità

### **Smart working per la dirigenza**

Nella stessa riunione abbiamo avviato e concluso il confronto anche sull’applicazione dell’istituto dello smart working per la dirigenza.

Anche in questo caso la proposta dell’Agenzia è stata di due giorni al mese e, nei giorni di lavoro a distanza, di una contattabilità pari a 7 ore giornaliere.

Come è noto FLP partecipa alle trattative del tavolo delle aree dirigenziali sotto la sigla CIDA Funzioni Centrali in quanto sindacato costitutivo della CIDA FC.

Abbiamo fatto presente che ci sono anche Capi Dipartimento di importanti ministeri che fanno un giorno a settimana di smart working e perciò chiesto di ampliare il ricorso allo smart working a quattro giorni al mese. Inoltre, è chiaro che 7 ore di contattabilità al giorno trasformerebbero lo smart working in una sorta di telelavoro e comunque in qualcosa di molto poco smart.

Purtroppo, anche in questo caso, la cautela della parte datoriale ha prevalso e quindi sono stati confermati i due giorni mensili (con due giorni aggiuntivi solo in caso di estremi problemi di salute o familiari) in attesa di un monitoraggio che dovrebbe chiarire l’entità del fenomeno.

**Sono state anche ridotte da 7 a 5 le ore di contattabilità.**

**Come per il personale del comparto, anche per quello della area FLP e Cida FC continueranno la loro azione per un’amministrazione più smart e meno iper burocratica.**

La Segreteria Nazionale  
FLP Ecofin – Agenzie Fiscali