

Roma, 1 agosto 2022

NOTIZIARIO N. 65

ADM: PARTE IL CONFRONTO SUL LAVORO AGILE E LA CONTRATTAZIONE SULLE NUOVE FAMIGLIE PROFESSIONALI

La FLP intanto rilancia la propria azione su passaggi tra le aree e missioni e chiede i dati sul concorso per la dirigenza

È partito venerdì 29 luglio il confronto sul lavoro agile come deve essere regolato dal nuovo CCNL e la contrattazione sulle nuove famiglie professionali. Diciamo subito che sono trattative molto complesse e che quindi non ci aspettavamo certo di concluderle in tempi brevi. Era stato chiesto un atto sostanziale di buona volontà all’Agenzia mediante l’apertura formale di questi tavoli e quest’ultima ha dimostrato di avere la volontà di trattare. La sessione di confronto è servita più che altro a mettere sul tavolo le reciproche filosofie e a vedere se collimano o, quanto meno, se vi sono punti di tangenza tra le nostre idee, quelle degli altri sindacati e quelle dell’amministrazione.

Lavoro agile

Sul primo argomento trattato abbiamo detto qual è la nostra idea: ci sono tre strumenti che qualificano il lavoro agile e cioè il **lavoro a distanza** o telelavoro, il **co-working** e lo smart working e secondo noi devono servire per intercettare esigenze diverse e, soprattutto,, portare innovazione complessiva ai modelli organizzativi in uso presso l’Agenzia delle Dogane e dei Monopoli.

Infatti, il **telelavoro o lavoro a distanza**, che deve essere ampliato e di molto rispetto ai piccolissimi numeri odierni, deve intercettare soprattutto i bisogni di chi ha problemi familiari e personali seri e pertanto ha bisogno di lavorare il più possibile presso la propria abitazione o altro luogo compatibile con le proprie esigenze; il **coworking** a risolvere i problemi di pendolarismo di breve o media distanza senza che si perda il contatto con l’ufficio e senza che nessuno immagini sia un surrogato della mobilità nazionale; lo **smart working** invece è l’alternanza di lavoro in ufficio e a distanza, **deve essere esteso a tutto il personale (funzionari, dirigenti, POER, PO, IDR)**, compatibilmente con le esigenze di servizio che vengono prima di ogni cosa, ma senza creare delle “gabbie” che rendano impossibile a categorie di lavoratori di accedervi.

Le criticità si addensano tutte su quest’ultimo istituto. Se, infatti, è vero che l’Agenzia si è mossa tempestivamente sullo smart working (vedi da ultimo la proroga per i lavoratori fragili), lo è anche il fatto che ci sono state eccessive rigidità, quasi tutto è stato gestito dal centro e l’elenco dei cosiddetti lavori “smartabili” è servito ai dirigenti degli uffici periferici più per escludere che per includere.

L’idea della FLP è un cambio del modello organizzativo, l’accesso allo smart a rotazione anche per i lavoratori che svolgono lavori non smartabili e, soprattutto, una regolamentazione che lasci più spazio al confronto locale e che dia alla dirigenza più spazi di flessibilità, ma anche maggiori responsabilità che facciano emergere le capacità dirigenziali e, laddove siano presenti, anche le incapacità dirigenziali. L’amministrazione ha valutato la nostra filosofia interessante, convenuto sull’esigenza di dare flessibilità agli uffici e apprezzato le nostre proposte. Il confronto continuerà nelle prossime settimane.

Nuove famiglie professionali

Come è noto, il nuovo CCNL prevede la contrattazione di nuove famiglie professionali da concludere entro ottobre poiché il nuovo ordinamento professionale dovrebbe entrare in vigore il 1° novembre.

Anche in questo caso abbiamo chiarito all'amministrazione la filosofia della FLP: individuare poche famiglie professionali sulle quali innestare i vari mestieri; innovare profondamente, anche immaginando profili ad oggi inesistenti ma corrispondenti a lavori che vengono svolti (ad esempio la gestione specialistica del personale, quanto mai carente soprattutto nelle realtà periferiche); flessibilità ma non estemporaneità nell'utilizzo del personale. A quest'ultimo proposito siamo tornati sui neo assunti, oggetto di una nostra nota recente, e chiarito che non siamo contro una formazione trasversale che permetta anche a specialisti di imparare lavori diversi, ma che questo non può tradursi, né per i neo assunti né per coloro che sono già in amministrazione, in cambi di lavoro continui e senza alcuna formazione. Purtroppo abbiamo dovuto rimbeccare un'organizzazione sindacale (??) che invece si è detta convinta che tutti debbano fare tutto a prescindere, dimostrando un'ignoranza crassa. Infatti, nessuno può svolgere lavori per i quali non sia stato preventivamente formato e la flessibilità non può essere scambiata per arbitrio.

Purtroppo però al tavolo nazionale siedono pure dei personaggi che non sarebbero degni nemmeno dell'ultimo tavolo aziendale e fanno danni.

La FLP ha altresì chiesto che ci sia una continuità tra le famiglie professionali in seconda e in terza area poiché è nostra ferma intenzione strutturare le carriere senza che vi siano impedimenti di ordine formale. Anche questa contrattazione continuerà nelle prossime settimane.

Altre tematiche non meno importanti

La FLP a margine della riunione ha posto altri temi che ci sembrano non meno importanti:

il primo è relativo ai passaggi tra le aree e allo scorrimento degli idonei. L'amministrazione ha affermato che l'iter autorizzativo della Funzione Pubblica è in dirittura di arrivo. La FLP ha notato che nel frattempo l'Agenzia delle Entrate consorella ha ottenuto l'anticipazione per via normativa dell'80 per cento del *turn over*. Magari, se avessimo continuato la vertenza unitaria come stanno facendo alle Entrate anziché abbandonarla per volontà dei sindacati confederali, oggi ci appresteremmo anche per Dogane e Monopoli a un incontro con la politica che invece per noi non ci sarà.

La FLP ha inoltre chiesto i dati sui partecipanti al **concorso per la dirigenza** e al numero di coloro che hanno superato le prove scritte. L'amministrazione si è riservata di fornirci a breve questi dati.

Infine, ma non per importanza, la FLP ha chiesto una risposta riguardo alla **nostra nota sulle missioni e i servizi esterni e sull'impossibilità di essere coperti a livello assicurativo allorquando si è costretti ad andare a pranzo in un posto diverso da quello in cui si svolge la missione.**

L'Agenzia ha recepito la nostra sollecitazione ed ha annunciato che a breve uscirà una modifica della LIUA sulle missioni che consenta la copertura assicurativa anche per i tragitti necessari per consumare i pasti.

L'UFFICIO STAMPA