

Roma, 14 novembre 2024

NOTIZIARIO N. 74

ADM: CONDIVISO IL DISCIPLINARE IN MATERIA DI COWORKING

**Sottoscritto il verbale di confronto,
si attende l’atto di avvio della procedura per dare risposte alle attese dei
lavoratori interessati e continuità ai coworking in corso.**

In esito alla riunione del 12 novembre scorso si è concluso il confronto sul disciplinare coworking in tempi utili a permettere l’avvio della procedura e chiudere i nuovi accordi individuali in continuità con quelli in scadenza a gennaio 2025.

Nella ferma convinzione che lo sviluppo di questa forma di lavoro a distanza rappresenti un vantaggio per i lavoratori, ma anche per la stessa amministrazione che non vede privarsi di dipendenti con trasferimenti organici ad altri uffici, sarebbe stato auspicabile un deciso incremento delle postazioni disponibili ad “ospitare” i *coworkers* anche alla luce del recente ingresso di nuovi colleghi potenzialmente interessati.

Abbastanza dibattuto il numero dei rientri in sede, se si guarda al disciplinare dello scorso anno che prevedeva un minimo di 2 rientri al mese, risulterebbe numericamente più favorevole la nuova formulazione del non più di 4, anche consecutivi, per evitare eccessivi pendolarismi e ulteriori aggravii di spesa per i colleghi. In quest’ottica si collocava la nostra richiesta, al momento non recepita dalla parte pubblica, di riconoscere la possibilità, in assenza di specifiche esigenze d’ufficio, di prevedere al massimo 2 rientri al mese.

Il disciplinare definitivo ha recepito quanto da noi richiesto nei precedenti incontri rispetto ai punteggi attribuiti ai casi di disabilità psico-fisica dei famigliari, distinguendo tra parentele e affinità di primo e secondo grado e superando la penalizzazione in caso di non convivenza. Per i dettagli rinviamo al disciplinare allegato.

Sul tema delle manifestazioni di interesse e del pericolo di dinieghi pretestuosi a livello locale, come FLP abbiamo tentato di vincolare la dirigenza locale, proponendo di condizionare il diniego a un arco temporale entro cui il dirigente dovrebbe predisporre le scelte organizzative utili ad adibire il lavoratore ad attività delocalizzabili. Su nostra proposta abbiamo però chiesto e ottenuto che le motivazioni del diniego siano formalmente espresse.

Nella prospettiva di un più ampio utilizzo dell’istituto abbiamo auspicato la facoltà per il lavoratore interessato di esprimere una seconda scelta, in subordine alla prima, non soddisfatta per

esaurimento disponibilità, tradotto: meglio una sede “ospitante” non lontana da quella gradita che non accedere all’accordo di coworking.

Pur apprezzando i nostri contributi, anche se oggi non recepiti, volti a migliorare il disciplinare, vista la necessità di addivenire a una soluzione condivisa in tempi brevi e rimandando a una eventuale rivisitazione del disciplinare al prossimo anno, il Direttore del Personale ha assicurato un monitoraggio puntuale sulle direzioni territoriali per prevenire condotte elusive rispetto alla effettiva accessibilità al coworking.

Vigileremo affinché tali comuni propositi non siano disattesi.

La Segreteria Nazionale FLP Ecofin – Agenzie Fiscali