



COMUNICATO ALLE LAVORATRICI E AI LAVORATORI

Le scriventi OO.SS. hanno incontrato l'Amministrazione in data 22/4/2022 per un confronto sulla presentazione, anticipata loro due giorni prima, concernente l'insieme di attività di analisi, studio e programmazione per la redazione del POLA.

Nella presentazione emerge chiaramente che il POLA ha la finalità di introdurre strutturalmente in ENAC quella cultura lavorativa che il legislatore raccomanda come innovazione necessaria per tutta la P.A.

In estrema sintesi, la presentazione preparata dall'Amministrazione evidenzia l'enorme mole di lavoro necessario per il raggiungimento di questo importante traguardo.

L'incontro è stato piuttosto articolato (vedi informativa sull'incontro allegata) e le OO.SS. hanno invitato la parte datoriale a considerare l'importanza del lavoro a distanza nella sua interezza, quindi a includere nel ragionamento anche il lavoro da remoto, oltre al lavoro agile. Perché, come il nuovo CCNL disciplina, dove la forma del lavoro agile non è sufficiente si può prevedere la forma del lavoro da remoto.

Tuttavia, quello che risulta chiaro e paradossale, più di ogni altra cosa, è che questa Amministrazione ritenga che un ritorno alla cosiddetta "normalità" si sostanzia nella presenza in sede per l'intera settimana lavorativa, tanto che, anche qualora l'ENAC dovesse adottare il POLA, nelle proposte che l'Amministrazione suggerisce non è previsto che si vada oltre i tre giorni al mese non consecutivi di smart working.

Le OO.SS. ritengono che la visione dell'Amministrazione sia immotivatamente regressiva.

La normalità (intesa come condizione comune) è molto distante dall'idea che ne ha l'Amministrazione. Infatti, in tutto il mondo del lavoro, sia pubblico che privato, il lavoro a distanza (agile e da remoto) è adottato come strumento INDISPENSABILE sia sul piano produttivo che sul piano del contenimento dei costi.

L'attività svolta dall'ENAC durante i periodi in cui è stato adottato il lavoro agile (molte volte nelle forme del lavoro da remoto) non ha subito flessioni, non ha determinato inadempienze e ha permesso all'Ente di rispettare tutti gli appuntamenti programmati.

Ammesso e **non concesso** che l'ENAC non ne abbia tratto vantaggio, lo smart working ha almeno consentito, a parità di condizioni, la possibilità alle lavoratrici e ai lavoratori di questo Ente di conciliare la vita familiare col lavoro, come previsto dal legislatore.

L'approccio antidiluviano con cui i vertici di questo Ente considerano il lavoro a distanza, benché a parole lascino intendere diversamente, mortifica nei fatti il valore delle professionalità che operano in ENAC determinando sia una forte demotivazione che un'importante disaffezione. L'impressione generalizzata è che la decisione di non avvalersi del lavoro a distanza abbia a che fare più con la detenzione di un potere e di un controllo che con il miglioramento dell'azione amministrativa e della vita di lavoratrici e lavoratori. Confidiamo che nell'ambito del confronto sul POLA le posizioni e le ambizioni di questo Ente siano più illuminate di come si sono annunciate.

Roma, 27-04-2022

F.to FP-CGIL	F.to FITCISL/CISLFP	F.to UIL-PA	F.to UIL/Trasporti	F.to FLP/APIV	F.to USB-PI	F.to CIDA/FLP
Billi	Ingrassia	Conti	Giametta	Bergamini	Del Villano	Concilio