

INCONTRO CON L'AMMINISTRAZIONE del 22/04/2022

Per l'Amministrazione presenti il Vice Direttore dott. Mauro Campana e il Direttore Centrale dott.ssa Maria Elena Taormina.

OdG:

1. Applicazione del lavoro agile dopo la cessazione del periodo di emergenza
2. Sottoscrizione del CCNI e accordi ripartizione fondi 2020
3. varie ed eventuali

Introduce l'incontro il Vice Direttore Generale Mauro Campana aprendo il tema al primo punto dell'OdG: vogliono mostrare come hanno intenzione di lavorare sul POLA e come affrontare il L.A. nei prossimi giorni.

La dott.ssa Taormina sorvola sulla visione delle slide e propone un sunto del loro contenuto: spiega il ruolo del POLA come immaginato dal legislatore e introduce (corretta da Flepar) i riferimenti normativi:

- l'art. 14, co. 1 della L 124/2015,
- Linee Guida sul POLA,
- CCNL.

L'intenzione dell'Amministrazione è di dare al POLA una veste programmatica all'interno del futuro PIAO.

Le figure coinvolte saranno: OO.SS., CUG, RTD (responsabile della Transizione al Digitale) e i Dirigenti.

Il POLA sarà un atto organizzativo interno che disciplinerà e promuoverà il L.A. per un TRIENNIO.

Redigeranno una bozza di POLA e la sottoporranno alle OO.SS.

Il progetto prevede:

- di tener conto dell'esperienza passata e di adeguare quanto deciso sulla "smartabilità" dei processi, che nel frattempo sono stati rivisti per via della riorganizzazione, alla situazione attuale. I processi andranno reingegnerizzati e adeguati alla modalità di lavoro agile (sono stati pensati per il lavoro in loco);
- di continuare a garantire adeguata tutela ai fragili (ad oggi continua per alcuni il L.A.; per il futuro la dott.ssa Taormina ha chiarito che saranno inclusi nella misura del 15% di personale ammesso allo smart working).
- di stabilire la possibilità di L.A. per 3 giorni al mese, non consecutivi, per un periodo di 6 mesi, rinnovabili;
- la definizione di criteri per l'accesso al L.A. (si pensa al ricorso a quelli già concordati in sede di sperimentazione del L.A.);
- un bando (con bozza di bando da sottoporre alle OO.SS).

Le OO.SS. congiuntamente hanno:

- richiesto una maggiore puntualità nella condivisione dei documenti da discutere, per consentire adeguato studio e osservazioni circostanziate;
- precisato il riferimento normativo del POLA: excursus sull'art 14 comma 1 della L. 124/2015 e modificazioni, ritenendo che la percentuale del 15% sia da ritenere chiaramente non come misura massima, ma minima;
- sottolineato l'importanza di prevedere nel POLA il lavoro a distanza come da nuovo CCNL (prevede sia il lavoro da remoto che il lavoro agile), quindi anche il lavoro da remoto per alcune attività che potrebbero essere considerate remotizzabili;
- messo in evidenza che una presentazione per slide non è un documento. Servono, infatti, i dettagli propri di un documento completo per una valutazione approfondita;
- chiesto di ragionare congiuntamente con l'Amministrazione per la definizione di criteri oggettivi rispetto alla definizione delle attività "smartabili" o remotizzabili;
- chiesto all'Amministrazione di spiegare come sia arrivata a formulare le proposte presentate, visto che non è stato ancora condotto lo studio indicato nella presentazione, e considerato necessario per ottenere e attuare il POLA;
- inoltre, visto che l'Amministrazione ritiene, con le proprie conclusioni, di prevedere solamente tre giorni al mese di lavoro agile per lavoratore (se l'attività è 'smartabile') è stato chiesto a cosa serve tutto l'impegno immaginato per il POLA (che prevede anche una consulenza esterna) se poi il risultato è così inconsistente. Per traguardare una cultura diversa, occorrono ben altre percentuali!
- Infine, nelle more della definizione e approvazione del POLA è stato chiesto di sapere cosa succede al L.A.. Si mantiene lo status quo? Come si affronta la questione dei lavoratori e lavoratrici fragili?

RISPOSTA del Vice Direttore Generale Mauro Campana:

- precisa che le attività "smartabili" sono state individuate all'interno dell'Ente mediante richiesta ai Dirigenti di linea i quali, a loro volta, hanno consultato il personale che svolge le attività. Ad ogni modo, per evitare di fare un lavoro del tutto autoreferenziale e per questo passibile di errori, l'Amministrazione può legittimamente avvalersi di una consulenza esterna, terza. L'ENAC, in quanto Ente pubblico, ha una serie di attività da compiere obbligatoriamente, e questo, e la specificità delle situazioni territoriali, deve essere preso in considerazione.
- L'Amministrazione porterà la sua proposta (che può piacere o no) al CONFRONTO con le OO.SS.;
- L'Amministrazione si dice favorevole al L.A. ma a certe condizioni. Nelle more di definizione del POLA: NO, non si prorogherà la situazione attuale. Sul punto interviene Romano (nazionale UIL) che suggerisce piuttosto di fissare un tempo di lavoro (un mese, un mese e mezzo) e nel frattempo lasciare un giorno settimanale di L.A.; organizzare una ricognizione presso i dipendenti e su questa basare le valutazioni dei Dirigenti e dei vertici. Il dott. Campana precisa che il bando citato dalla dott.ssa Taormina è da intendersi come una ricognizione (manifestazione d'interessi) per capire quanti lavoratori siano effettivamente interessati al L.A..

Quindi conclude:

- 1- faremo una manifestazione di interessi tra i lavoratori;

- 2- prossima settimana possiamo incontrarci per redigere un Regolamento per il L.A. (da adottare nelle more della stipula del CCNL);
- 3- da martedì 26/04 niente proroga L.A.: si riservano però di parlare col DG per capire se c'è la volontà di cambiare idea.

Oltre a ciò, si è proceduto alla firma del CCNI e della ripartizione dei fondi 2021 e sono stati affrontati marginalmente alcuni temi:

- lett. g) data a chi non ha requisiti previsti dal CCNI (sul punto il dott. Campana e la dott.ssa Taormina faranno una verifica);
- Fondo 2022 e uso dei soldi prima dell'accordo (il dott. Campana ritiene che stanno usando le somme nella disponibilità dell'Amministrazione)