



## NON CI FERMEREMO!

Nonostante la giornata prefestiva, l'assemblea unitaria del personale che abbiamo indetto nella giornata del 23 dicembre ha avuto un ottimo risultato in termini di partecipazione, segno che il tema del lavoro agile è molto sentito dal personale.

Nel corso del dibattito, è emersa in modo molto chiaro la volontà dei lavoratori di non voler vanificare la buonissima esperienza di lavoro agile realizzata in questi anni, che aveva fatto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali un Ente all'avanguardia, al punto di essere considerato un modello nel comparto delle Funzioni Centrali.

Che i risultati siano stati finora più che buoni è ammesso dallo stesso Ministero, all'interno del PIAO 2022-2024, che viene anche citato fra le premesse del "nuovo" (si fa per dire!) regolamento sul lavoro agile, reso esecutivo dopo un inesistente confronto sindacale:

*"Dopo due anni di smart working non si tornerà più alla vita lavorativa di prima: è cambiato irrimediabilmente il nostro mindset, il nostro modo di pensare il lavoro e gestire il nostro tempo: stiamo passando quindi a un modello di organizzazione del lavoro in cui la prestazione lavorativa si svolge in parte sul luogo di lavoro e in parte all'esterno dei locali messi a disposizione dal datore di lavoro (c.d. lavoro a distanza)"*

*"Il Dicastero del lavoro, già nel POLA presentato nel 2021, ha gettato le basi per una nuova organizzazione del lavoro sempre più orientata all'alternanza tra lavoro in sede e lavoro a distanza, anticipando l'ultima normativa di settore, includendo la messa a disposizione di strumenti di social collaboration e l'accesso alle informazioni e applicazioni detenute in cloud"*

*"È necessario per i prossimi tre anni, ripensare a tutta l'organizzazione del lavoro sia in presenza che a distanza, senza le condizioni imposte dalla pandemia, tenendo conto dei seguenti elementi:*

- **Alternanza tra lavoro in sede e lavoro a distanza:** definire quali attività potranno essere svolte da remoto e quali dovranno inevitabilmente essere gestite in presenza;
- **Modalità di lavoro flessibile:** introdurre una nuova cultura al lavoro agile, ipotizzando la possibilità di lavorare con maggiore flessibilità di orario di lavoro, garantendo quindi un adeguato livello di reperibilità, senza però andare a discapito della vita privata del lavoratore;
- **Novità e nuove caratteristiche del lavoro per il rientro in presenza:** creare nuovi spazi di lavoro condivisi sia virtuali che fisici, rifondare il senso di appartenenza all'amministrazione, introdurre maggiormente il lavoro di squadra, utilizzare piattaforme di social collaboration al fine di aumentare e garantire la collaborazione e la comunicazione tra i colleghi;
- **Nuovo ruolo del dirigente:** già il POLA del 2021 rivedeva in formato "smart" della figura del dirigente con iniziative di addestramento formativo e motivazionale ad hoc (cfr. l'iniziativa specifica è già inserita nel Piano di Innovazione Digitale e comunque allegata a questo PIAO) al fine di creare una nuova leadership basata anche su nuove relazioni e rapporti professionali con i propri collaboratori.

*Questi elementi dovranno essere regolati secondo anche le direttive del nuovo CCNL e declinati e condivisi in regole operative con le OOSS".*



Questo è solo uno stralcio di quanto la stessa Amministrazione riconosce in un documento ufficiale: ci troviamo dinanzi a un Ministero schizofrenico, che scrive delle cose e fa esattamente l'opposto, senza spiegare il motivo di un dietrofront così clamoroso e vergognoso!

Lo abbiamo già detto e scritto, ma giova ripeterlo a chi fa finta di non sentire: gli **effetti** di questa scelta saranno penalizzanti prima di tutto per il Ministero, **in termini di appetibilità verso i nuovi assunti**, ad esempio. Molti neoassunti con esigenze familiari sinora tutelate e lavoratori pendolari valuteranno nuovamente di approdare verso altre Amministrazioni più moderne. Ci risulta, peraltro, che molti di questi lavoratori – già svantaggiati perché assunti a tempo determinato – sono tra quelli impiegati nell'unità di missione per il PNRR, per cui una loro rinuncia potrebbe perfino compromettere il raggiungimento degli obiettivi previsti. Ma pare che l'Amministrazione non sia riuscita a fare i conti con le conseguenze di scelte unilaterali cieche e immotivate.

È probabile, inoltre, che i vertici di questa Amministrazione così come i singoli Direttori Generali non abbiano valutato accuratamente le **ricadute** che potrebbero esserci **sul piano della salute e sicurezza sul lavoro**: nei giorni in cui la maggioranza dei lavoratori sarà fisicamente presente in sede, sulla base di questo sciagurato regolamento imposto dall'alto, l'Amministrazione pensa davvero di riuscire a garantire a tutte e a tutti una postazione di lavoro senza che vi siano rischi per la sicurezza sul posto di lavoro? A noi risulta che questo non sia possibile già oggi in almeno tre Direzioni Generali per i ben noti problemi logistici: a quel punto, coinvolgeremo anche gli Enti preposti e qualche organo di stampa, per vedere cosa ne pensano.

Nel frattempo, vista l'impossibilità di riuscire ad avere un dialogo serio e costruttivo con questa Amministrazione – anche a seguito della nota inviata alla Ministra, a cui non abbiamo mai ricevuto risposta – **proclamiamo lo stato di agitazione del personale e se non avremo risposte sul punto entro le prossime 48 ore interromperemo le relazioni sindacali**, facendo riserva di porre in essere tutte le azioni necessarie a tutela di lavoratrici e lavoratori.

Roma, 27 dicembre 2022

FP  
CGIL  
Matteo Ariano  
Francesca  
Valentini

CISL FP  
Michele  
Cavo  
Marco  
Sozzi

UIL PA  
Ilaria Casali  
Orlando  
Grimaldi