



Comunicato incontro dell'8 febbraio 2024 – Coworking e Varie

Nella giornata di ieri, giovedì 8 febbraio 2024, si è tenuto l'incontro tra le **Organizzazioni Sindacali e l'Amministrazione** sulla **bozza di policy** sul progetto di c.d. **Co-working "Working from Anywhere"**, fatta circolare nel dicembre 2023. Abbiamo rappresentato all'Amministrazione le nostre perplessità evidenziando alcune criticità della nuova policy rispetto alla precedente che aveva dato l'avvio al progetto sperimentale.

- Innanzitutto, abbiamo evidenziato come la riduzione dei giorni fruibili in co-working (da "fino a 7" a "fino a 5": cfr. art. 3, comma 1) costituisca un arretramento rispetto alle regole precedenti, che concretamente rischia di frustrare le finalità e l'efficacia dell'istituto: in particolare, la riduzione delle richieste di trasferimento/mobilità sul territorio e maggiore flessibilità organizzativa. Sul punto, pur apprezzando l'intenzione di allargare a una più ampia platea di interessati, abbiamo chiesto all'Amministrazione di rivedere il numero massimo di giornate o comunque di vagliare nel concreto la effettiva disponibilità di ulteriori postazioni disponibili o una maggiore flessibilità con possibilità di derogare a tale limite;
- Sempre con riferimento all'art. 3, comma 1, ci siamo detti contrari alla possibilità che siano ridotte le giornate di smart working, nell'ipotesi di fruizione contemporanea dei due istituti. Gli stessi sono pienamente compatibili e soltanto la coniugazione tra i due consente di perseguire le finalità che la policy si propone. Inoltre, abbiamo ricordato che il co-working costituisce presenza a tutti gli effetti, soggetta al rilevamento e all'orario di lavoro ordinario. La sua fruizione, pertanto, non deve in alcun modo pregiudicare l'accessibilità dello smart working;
- Abbiamo espresso contrarietà all'attribuzione di punteggi differenziati per i titoli di preferenza individuati all'art. 7. Inoltre, abbiamo sottolineato come dare poco peso alla residenza fuori regione vada contro le finalità e gli obiettivi che si vorrebbero raggiungere. In ogni caso, abbiamo chiesto all'Amministrazione di aprire alla possibilità di considerare anche altre situazioni di fatto che rendono disagiata il raggiungimento della sede ordinaria di lavoro;



- Abbiamo sottolineato l'iniquità, della previsione di cui all'art. 15, comma 3, che dà al dirigente la possibilità di recedere dall'accordo "anche senza preavviso". È evidente che di fatto ciò indebolisce l'istituto, rendendolo una concessione arbitraria del dirigente stesso. Inoltre, il preavviso si rende necessario in ogni caso, al fine di consentire al dipendente un tempo congruo per organizzare il rientro presso la sede ordinaria di servizio;
- Abbiamo, infine, chiesto che si possa lavorare, anche attraverso il tavolo dell'Organismo per l'innovazione (OPI), nella direzione di portare a regime il co-working, prendendo in considerazione anche la condizione di chi abbia già partecipato positivamente al progetto.

A fronte delle criticità evidenziate, l'Amministrazione si è resa disponibile ad apportare miglioramenti alla policy, in particolare con riguardo ai criteri di preferenza, al recesso senza preavviso e alla possibilità di derogare in meglio la pianificazione delle giornate di co-working. Tali suggerimenti erano stati già inoltrati dalla FPCGIL attraverso una Nota all'Amministrazione nel mese di gennaio.

Tuttavia, ci sembra che l'Amministrazione concepisca ancora questo strumento come una forma di assistenzialismo, mentre manca una prospettiva di vera innovazione organizzativa e gestionale. Questa mancanza è dovuta alle resistenze di alcuni Dipartimenti e di una parte della dirigenza, anche a scapito dell'efficienza e dell'efficacia dei processi di produzione. Questa bozza, quindi, ci pare comunque un arretramento concettuale rispetto alla sperimentazione.

L'incontro è stato occasione anche per chiedere chiarimenti su altri temi importanti per le lavoratrici e i lavoratori.

Con riguardo al delicato tema del lavoro agile per i lavoratori fragili, sottolineando l'esigenza che si intervenga al più presto in considerazione delle delicate condizioni di salute che interessano molte colleghe e colleghi, abbiamo ribadito anche in questa sede che sia garantita agli stessi la possibilità di lavorare in modalità agile al 100%, come pure la direttiva della Funzione pubblica consentirebbe, in virtù del superamento del cd. criterio della prevalenza. L'Amministrazione ha preso l'impegno ad integrare la policy sul lavoro agile, con previsioni specifiche, per le quali per le lavoratrici e i lavoratori che rientrano nella categoria di "fragile", in presenza di certificazione del proprio medico curante e conferma del medico competente, i dirigenti dei relativi uffici possono derogare al principio di prevalenza della prestazione in presenza.



Relativamente subentri PEV, la nuova graduatoria è quasi conclusa, dovrebbero essere ultimati entro la fine del mese come già anticipato attraverso i canali Whatsapp FPCGIL. La cartolarizzazione dovrebbe essere pagata a fine marzo o al più tardi ad aprile, lo straordinario di dicembre 2023 e gennaio 2024 dovrebbe essere pagato a marzo 2024, FRD 2022 20% c'è la proposta, è al vaglio dell'UCB MEF che dovrebbe dare il suo responso lunedì 12 febbraio. Verrà avviata in primavera la sperimentazione del telelavoro domiciliare, con 6 postazioni, in seguito a verifica delle condizioni di sicurezza (DSII ha rilasciato una app che permette di timbrare virtualmente). Sulla situazione della sede di largo Santa Susanna, Antonini si è impegnata a verificare la situazione. Sulla disparità di retribuzione tra assistenti vincitori area II F2 e idonei subentranti che sono stati assunti col nuovo CCNL (quindi senza il sistema delle fasce), Bacci ha dichiarato che verifica con IGOP la possibilità di applicare ai subentranti il vecchio contratto. PEO: si avranno nel 2024 e quindi ci aspettiamo convocazione.

Roma, 09/02/2024

Il Coordinatore Nazionale FP CGIL MEF

Andrea Mosca