



Agenzia del demanio

Circolare Lavoro Agile: Primi passi indietro dell'Agazia?

E' necessaria la riformulazione delle disposizioni datoriali e un momento di verifica congiunta

A poche ore dalla firma del CCNL da parte di tutte le Organizzazioni Sindacali, ad eccezione motivata della Fp CGIL, ecco che viene pubblicata nella intranet *-priva di data e di firma-* **una circolare applicativa per lo svolgimento del lavoro agile.**

In quella che viene definita da molti come “trattativa estenuante”, “trattativa lunga”, “trattativa fruttuosa”... nonostante le sollecitazioni e gli interventi di merito della FP CGIL e di altra Organizzazione su questo argomento, è deplorabile che **non si siano voluti consolidare nel testo contrattuale alcuni punti cardine della disciplina dell'istituto**, riconoscendo così facendo ulteriori spazi di discrezionalità datoriale nelle modalità di fruizione di questo importante strumento organizzativo e di conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Tra formulazioni articolate e *-in alcuni casi-* ambigue, da una prima lettura della circolare abbiamo riscontrato quelli che sembrano rappresentare alcuni preoccupanti passi indietro datoriali:

- Attraverso il richiamo ad una distribuzione delle giornate nel mese normalmente non superiori a quelle in presenza, non incorporandolo, sembra essere messo in discussione l'equilibrio trovato con la formulazione della precisazione alla “**Faq n. 6**”, laddove si consentiva di procedere ad un'applicazione flessibile e non restrittiva delle indicazioni contenute nella circolare applicativa in tema di pianificazione delle giornate di lavoro agile nell'arco del mese, consentendo quindi di discostarsi, dall'indicazione di “corretta alternanza” e di “corretta distribuzione”, mirando a garantire essenzialmente una equilibrata copertura dei servizi e delle attività.

Leggendo la circolare pubblicata nella giornata di ieri, 31 luglio, sembra **non riconosciuta questa “flessibilità”** determinando a cascata il potenziale irrigidimento delle modalità di calendarizzazione delle giornate in sede, delle giornate da remoto e delle giornate nelle quali si fruisce di giustificativi di assenza.

- Le **giornate di trasferta** vengono considerate, ai fini della programmazione settimanale, giornate di presenza in sede, ma **non soddisfano il requisito della presenza minima di un giorno a settimana**. Se ne deduce che, qualora la programmazione di trasferte, in alternanza al lavoro agile e altri giustificativi personali o festività, non consenta il rispetto della giornata settimanale di presenza in sede, la programmazione dovrà essere rivista prevedendo almeno una giornata di presenza in sede non coincidente con trasferta e/o servizio fuori sede.
-

Senza forzare l'interpretazione, nel caso di trasferte o fuori sede, un caso frequente: entrando in ufficio alle 9.00 per uscire *-causa trasferta o servizio fuori sede per poche ore, rientrando quindi per il completamento della giornata lavorativa-* questa, non sarà considerata giornata di presenza ai fini della pianificazione equilibrata.

Già nel 2023, firmato l'accordo sindacale, da subito si presentarono "questioni interpretative" in merito alla calendarizzazione delle attività/giornate.

In attesa della discussione del contratto si convenne di procedere attraverso atti unilaterali datoriali in accoglimento di alcuni spunti sindacali per rendere omogenei e maggiormente coerenti all'istituto i comportamenti.

Arrivata la discussione del contratto, però, "non c'era tempo"... e adesso?

Adesso la necessità di intervenire nuovamente su atti unilaterali applicativi dell'accordo sindacale.

Ma non si potevano risolvere prima e nelle sedi opportune questi problemi, senza offrire tutta questa autonomia interpretativa all'Agenzia? In fondo quelli rappresentati non rappresentano elementi di dettaglio rispetto la disciplina dell'istituto.

Come FP CGIL, dovendo necessariamente adattarci alle "*condizioni date*", dobbiamo ricordare come il buon raggiungimento degli obiettivi raggiunti e relazionati dall'Agenzia si sia consolidato anche attraverso l'adozione e l'implementazione degli istituti di conciliazione dei tempi vita-lavoro attestando, in tal modo, anche il senso di responsabilità da parte di tutto il personale dell'Agenzia.

Che le colleghe e i colleghi dell'Agenzia, nella loro genericità, si trovino ciclicamente a veder messe in discussione le finalità e le modalità di fruizione degli stessi ha in sé qualcosa di incomprensibile.

A distanza di una decina di anni dalle prime sperimentazioni, **ostinandosi a non intervenire sugli approcci culturali** di parte delle figure di responsabilità e coordinamento, l'Agenzia è costretta ad avallare e legittimare interpretazioni forzate dell'accordo che *-a solo titolo esemplificativo-* spesso preventivamente e in assenza di oggettive esigenze lavorative e/o organizzative, negano la possibilità di fruire dei 10 giorni di lavoro agile mensili.

È del tutto evidente che, stante il contrasto tra quanto disposto in rapporto alla disciplina concordata, è necessaria la riformulazione delle disposizioni e un momento di verifica congiunta.