



## **Lavoro agile? Ma anche no!**

In data odierna si è tenuto l'ulteriore incontro con la Capo Dipartimento DAG Cons.ra Ilaria Antonini e le OO.SS in prosecuzione del precedente sul **lavoro agile**.

In merito al **Lavoro Agile** l'Amministrazione ha portato al tavolo un'ulteriore documentazione, tra le quali una nota esplicativa, al fine di illustrare la policy di prossima emanazione e le prospettive evolutive in materia di lavoro a distanza nel Ministero dell'economia e delle finanze da applicare a regime.

In soldoni l'Amministrazione ha comunicato che nelle more dell'entrata in vigore del nuovo regolamento, che intende far decorrere dal 2 maggio 2023, al fine di permettere agli Uffici l'adeguamento alle nuove regole, **fino al 30 aprile p.v.**, resteranno in vigore le attuali condizioni.

Con decorrenza 2 maggio 2023 l'Amministrazione intende procedere a disciplinare l'istituto ordinario, confermando inopinatamente comunque l'attuale impianto, con **i 6 giorni di SW per tutti e 8 giorni per le fattispecie particolari**, da implementare; con la reintroduzione del cumulo dei giorni di lavoro agile nell'arco del trimestre, così com'era disciplinato nelle precedenti note emanate.

Questo malgrado la documentazione presentata sembrava concedere un più largo respiro... a questo punto non possiamo che rappresentare il nostro disappunto ribadendo che si deve fare di più!

Occorre elevare le giornate del lavoro agile senza esitazioni per la concessione di 10 giornate per tutti, così come era anche previsto addirittura dalla circolare Brunetta che tiene conto del criterio della prevalenza della presenza.

Ci preoccupa la cedevolezza della forbice delle giornate da concedere (sussiste infatti la previsione del fino a....), e quindi occorre mettere dei paletti oggettivi !

Ci impensieriscono i contenuti della specifica nota applicativa da emanare, al quanto farraginoso, che possono essere oggetto di interpretazioni restrittive in sede di negoziazione.

Pertanto, è essenziale definire meglio la cosiddetta policy a regime e le modalità di definizione dell'accordo individuale, e di limitare le potenziali discriminazioni nei confronti del personale.

Altrimenti se non si responsabilizza la dirigenza, se non si inseriscono punti fermi, si rischia di innescare una sorta di gioco dell'oca che potrebbe... *vedere confermate o ribaltate le giornate richieste dal lavoratore*.

Concludendo, l'impianto presentato sembra poco adatto a favorire lo strumento del lavoro agile...anzi...

In ordine al **co-working** l'intenzione dell'amministrazione è di perfezionare l'utilizzo dell'istituto, attualmente in corso, prevedendo un aumento del contingente di personale, delle sedi disponibili e delle stesse giornate di coworking e su queste "intenzioni" le OO.SS. hanno chiesto una puntuale e analitica definizione dei numeri ai quali si vuole addivenire e dei tempi di implementazione.

Riguardo il **telelavoro questo appare** ancora tutto in *work in progress*. L'amministrazione avvierà una sperimentazione disciplinando preliminarmente i vari aspetti e gli strumenti anche tecnici occorrenti al caso e di cui sarà necessario conoscerne le determinazioni prima della chiusura del confronto.

Registriamo due riunioni per il momento del tutto insoddisfacenti.

Rimaniamo in attesa di ricevere e valutare la policy e i vari strumenti da mettere in campo, sulla base delle numerose osservazioni e delle puntuali richieste pervenute da tutto il fronte sindacale nel corso delle due riunioni, al fine di chiarire le zone grigie e non condivise e porre i necessari correttivi per arrivare a una quadra ottimale del tutto in sintonia con le attese del personale e del mondo del lavoro moderno e non ottocentesco.

**Roma, 21 marzo 2023**

<b>FP CGIL</b>	<b>CISL FP</b>	<b>UILPA</b>	<b>UNSA MEF</b>	<b>USB</b>	<b>CONFINTESA</b>	<b>FLP</b>
<b>Gamberini</b>	<b>De Caro</b>	<b>Bordini</b>	<b>Cassone</b>	<b>Fort</b>	<b>Marusic</b>	<b>Cefalo</b>