

INFORMATIVA_21_2023

Roma, 30 marzo 2023

CONFRONTO DEL 29/03/2023 CON LE OO.SS.
SUL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE DEL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA
TANTE DICHIARAZIONI D'INTENTI, MA ANCORA NESSUNA SVOLTA CONCRETA

L'Ufficio Stampa

Informativa n. 21 _2023

Roma, 30/03/2023

CONFRONTO DEL 29/03/2023 CON LE OO.SS.**SUL PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE DEL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA
TANTE DICHIARAZIONI D’INTENTI, MA ANCORA NESSUNA SVOLTA CONCRETA**

Nel pomeriggio del 29/03/2023 si è svolto il confronto sul POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) tra le OO.SS. maggiormente rappresentative ed i vertici delle Direzioni Generali del Personale degli Archivi Notarili e dei Dipartimenti del Ministero della Giustizia (DOG-DAP-DGMC).

L’incontro, al quale non era presente alcun rappresentante del nuovo Dipartimento per la Transizione Digitale né della Direzione Generale per i Sistemi Informativi Automatizzati, è stato introdotto dall’intervento del Direttore Generale reggente del Personale del DOG, dott. Bedetta, che in premessa ha riconosciuto il ritardo nell’invio del POLA alle Organizzazioni Sindacali, pur a fronte della necessità di adottarlo entro il 31 marzo 2023, esponendone quindi in modo sintetico e sommario le finalità quale strumento di innovazione delle attività del Dicastero ed evidenziando comunque, nel contempo, le numerose e prevedibili difficoltà per la sua concreta applicazione nelle sedi periferiche.

La FLP ha nel suo intervento ha manifestato forte disappunto, constatando quanto sia ancora lontano l’obiettivo di utilizzare lo strumento del Lavoro Agile nel Ministero della Giustizia nell’ottica di rendere più efficiente l’azione amministrativa e segnalando le resistenze che continuano a essere frapposte, a tutti i livelli organizzativi del Dicastero, rispetto all’esigenza di concepire lo svolgimento dell’attività lavorativa in modalità di lavoro agile e da remoto come funzionale all’ammodernamento dei servizi e non come privilegio per consentire in modo sporadico ai lavoratori di non recarsi in ufficio.

In proposito, la FLP ha evidenziato che la mancanza di organicità operativa in tutto il territorio nazionale, assieme ai pregiudizi culturali e al deficit organizzativo che si palesano puntualmente all’atto della stipula degli accordi individuali di lavoro agile, percepiti per l’appunto da parte datoriale come concessioni dall’alto, senza progettualità e visione d’insieme, sommandosi alla non puntuale assistenza sistemistica fornita dall’Amministrazione e alla carenza di risorse strumentali, nonché di adeguati percorsi di formazione destinati tanto ai lavoratori stessi quanto ai Dirigenti, finiscono per rendere di fatto inapplicabile quanto contenuto nel POLA.

La FLP ha inoltre sottolineato molteplici aspetti di disomogeneità del POLA stesso, con l’evidente disparità di trattamento riservata ai dipendenti del DOG rispetto a quelli degli altri Dipartimenti sia in termini di durata delle fasce di contattabilità e sia con riferimento alla non chiara previsione di istituti fondamentali quali il diritto alla disconnessione e alla fruizione dei vari permessi contemplati dal CCNL,

chiedendo di apportare i dovuti correttivi al documento per uniformarne ogni aspetto, a partire dalla circostanza che l'attività da remoto non debba essere legata alla durata oraria della prestazione ma all'attribuzione di specifici obiettivi e da quella che ai dipendenti in lavoro agile non vengano precluse le tutele contrattualmente previste per i colleghi che disimpegnano la propria attività lavorativa in presenza.

Altre esplicite richieste che come FLP abbiamo avanzato all'Amministrazione, sono l'attribuzione del buono pasto, come avviene in altre Amministrazioni del comparto e sulla scorta di recente parere del Dipartimento della Funzione Pubblica, nei casi in cui la prestazione da remoto preveda proprio una ampia fascia di contattabilità e comunque allorquando si protragga oltre le 6 ore, nonché di esercitare maggiori controlli sugli uffici periferici che oppongono silenzio-diniego, spesso ingiustificato, alle istanze di accesso al lavoro in modalità agile dei lavoratori.

Abbiamo fatto altresì riferimento, proprio a dimostrazione di come spesso i Capi degli uffici ostacolino deliberatamente l'accesso al lavoro agile dei lavoratori, a quanto si sta in questi giorni verificando in varie sedi giudiziarie dove non viene consentita agli addetti UPP la partecipazione in modalità di lavoro agile, come disposto con circolare della Direzione Generale del Personale del DOG del 22 marzo scorso, a specifiche attività di formazione ad essi destinate, ribadendo in sede di riunione la richiesta, già formulata per iscritto dalla FLP, di un ulteriore intervento centrale che inviti gli uffici periferici ad astenersi dall'assumere determinazioni non conformi alla circolare stessa e del tutto arbitrarie.

Così come abbiamo posto l'attenzione sulle difficoltà delle articolazioni periferiche degli Archivi Notarili e su alcuni uffici periferici degli altri Dipartimenti, ad esempio gli UNEP, nei quali la carenza di organico o la peculiarità dei servizi attribuiti rendono assolutamente difficoltoso lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, chiedendo pertanto interventi risolutivi sia per il potenziamento degli organici e sia per la revisione e implementazione delle attività smartabili.

Il Dott. Bedetta, al termine della riunione, ha dichiarato di aver raccolto con attenzione e interesse tutte le questioni segnalate, ribadendo tuttavia le difficoltà connesse alla specificità delle attività giudiziarie e comunicando che si darà corso ad un serio monitoraggio dell'effettiva applicazione del POLA operando una *moral suasion* sui Capi degli Uffici e sui Dirigenti, anche con riferimento all'inserimento dell'obiettivo dell'innovazione tecnologica fra quelli legati alla Performance individuale.

Anche i rappresentanti degli altri Dipartimenti e degli Archivi Notarili hanno accolto con favore il confronto franco con le parti sindacali, evidenziando da un lato la bontà dello strumento del lavoro agile e dall'altra le difficoltà di applicazione in una Amministrazione che oppone ancora diffuse resistenze, spesso di tipo culturale, ad una visione radicalmente innovativa dal punto di vista organizzativo.

Nonostante le timide aperture e i vaghi impegni, la FLP non può ritenersi soddisfatta e continuerà ad agire, a livello di controllo e di proposta, affinché dalle dichiarazioni d'intenti si passi a considerare realmente il Lavoro Agile un fondamentale strumento in grado di modernizzare il Ministero della Giustizia e di rendere, nel contempo, i suoi dipendenti maggiormente soddisfatti e gratificati anche sul piano del benessere organizzativo.

Il Responsabile Nazionale FLP Giustizia
Roberto Cefalo