

# NOTIZIE FUORI DAL TAVOLO



Inauguriamo oggi un bollettino di informazione su ciò che sta accadendo al tavolo per il rinnovo del CCNL delle Funzioni Centrali che abbiamo abbandonato in quanto non c'erano le condizioni per continuare a trattare in quella sede a fronte dell'esiguità delle risorse disponibili.

Abbiamo lasciato il tavolo, non abbiamo rinunciato a contrattare.

Siamo convinti che i lavoratori pubblici meritino un contratto migliore, che ne riconosca la funzione al servizio del Paese.

Contratteremo con il Governo dalle piazze, già dallo sciopero del 31 ottobre, per ottenere nuove risorse indispensabili per portare ai dipendenti pubblici un buon contratto.

## SMART WORKING

Molto si sta discutendo in questi giorni relativamente alla norma che "semplificherebbe l'accesso al lavoro a distanza per i neo assunti".

8. Nella definizione del contratto integrativo di cui al presente articolo, commi 6 e 7, le parti valuteranno l'adozione di strumenti volti a favorire l'inserimento del personale neoassunto quali, ad esempio, politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza.

Iniziamo a dire che la norma, così com'è scritta lascia alle amministrazioni ampia discrezionalità. "Le parti valuteranno" è una formula totalmente ambigua che non solo non rappresenta un diritto esigibile, ma non garantisce nemmeno che il tema diventi oggetto di contrattazione.

Oltre ciò, senza stabilire un diritto e affidandone la "valutazione" alla contrattazione integrativa, assisteremo alla totale diversificazione tra amministrazioni: qualcuno la applicherà, altri no, e tra chi la applicherà le modalità saranno talmente diverse da costituire di fatto quasi normative diverse. Chi ha residenza diversa dalla sede di assegnazione avrà il lavoro a distanza al 100%? Oppure dovrà andare in albergo due/tre volte la settimana quando sarà in presenza? Senza contare che la possibilità di accesso sarà legata al tipo di attività che saranno destinati a svolgere i neo assunti, quindi sicuramente la soluzione proposta non riguarderà tutti.

Ma il contratto in discussione all'ARAN ha posto l'attenzione anche sugli anziani, prevedendo anche per loro un maggiore utilizzo delle forme di lavoro a distanza.

1. Nel quadro delle previsioni dell'art. 5 del d.lgs. 15 marzo 2024, n. 29, le amministrazioni devono porre particolare attenzione all'aumento dell'età media del personale, adottando strategie mirate per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

b) l'introduzione di maggiore flessibilità nella gestione del lavoro del personale, ad esempio attraverso la promozione di modalità di lavoro a distanza, part-time, e la definizione di orari che facilitino la conciliazione tra vita privata e professionale;

Due modi a nostro avviso bizzarri di affrontare due questioni invece estremamente serie: le rinunce dei giovani vincitori di concorso che devono cambiare residenza per prendere servizio e l'età media molto alta in tutta la PA.

Nel primo caso è chiaro che il problema è strettamente legato alla questione salariale (anticipiamo che tale questione sarà spesso presente su queste pagine) ed in particolare al rapporto tra salari (bassi) e affitti (alti). Se si vuole realmente trovare delle soluzioni efficaci e che riguardino tutti, non si può non partire dalle risorse stanziare per il rinnovo contrattuale che devono essere almeno in linea con l'inflazione e poi pensare a misure di contenimento degli affitti attraverso un rilancio dell'edilizia pubblica agevolata.

[www.usbpi.it/campagne/alloggi](http://www.usbpi.it/campagne/alloggi)

Nel secondo caso invece ce la caviamo con una battuta, se si continua ad allungare l'età pensionabile, è sempre d'attualità la proposta di far rimanere su base volontaria fino a 70 anni, dovranno istituire in ogni amministrazione il dipartimento RSA...

Tornando seri, invece ci sentiamo di dire che, tenendo fermo che la nostra missione come dipendenti pubblici è l'erogazione dei servizi alla popolazione e che questa deve essere sempre garantita, l'accesso al lavoro a distanza, quale strumento di miglioramento della qualità della vita, deve essere semplificato per tutti e va sottratto alla disponibilità della dirigenza che ne fa l'ennesimo strumento di gestione del personale al pari della valutazione.

USB ha chiesto di superare esplicitamente il limite della prevalenza in presenza applicato impropriamente ancora oggi da molte amministrazioni; sancirne il diritto per alcune categorie, a partire dai lavoratori fragili; introdurre forme di applicazione miste, parte in presenza e parte da remoto nella stessa giornata, che permetterebbero a molte categorie di lavoratori che oggi sono esclusi di avere accesso al lavoro da remoto; diritto al buono pasto.

Nelle prossime settimane affronteremo altri temi in discussione al tavolo dell'ARAN per fare chiarezza tra la propaganda di governo e dei sindacati complici.

USB non molla mai.