

MEF: A SENTIRE I FIRMATARI DEL CCNL FC ARRIVERÀ UNA NUOVA ERA PER IL LAVORO AGILE...

L'Amministrazione del MEF ha convocato per il prossimo 13 maggio le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL FC per il confronto sul rinnovo delle Policy dello Smart working e del Coworking.



Roma, 09/05/2025

Tralasciando il risveglio dei sindacati “custodi” del CCNL Funzioni Centrali (fino a ieri dormienti) ai quali non resta altro che tentare di ricavarsi un posto da cogestori insieme all'Amministrazione, è ormai chiaro che i nodi stanno arrivando al pettine.

La USB PI MEF è stata l'unica a non sottoscrivere il Contratto Integrativo del nostro Ministero giudicandolo deludente nei contenuti e fortemente divisivo per i lavoratori. Infatti, come Organizzazione abbiamo chiesto a più riprese con forza che le policy sul lavoro agile e sul coworking fossero anche solo semplicemente recepite (con buona pace degli Organi di controllo) nel Contratto Integrativo al fine di renderle certe ed esigibili. Le nostre richieste sono rimaste disattese e tutto il tavolo negoziale ha deciso di sottoscrivere un integrativo fundamentalmente carente di contenuti e che lascia tutto in mano all'Amministrazione. E gli effetti nefasti iniziano ad essere evidenti a tutti.

Più di un anno di applicazione della Policy sul lavoro agile al Ministero dell'Economia e delle

Finanze si è rivelato tutt'altro che roseo per molti dipendenti. **USB ha raccolto un corposo fascicolo di segnalazioni da parte di lavoratrici e lavoratori che denunciano irragionevoli richieste e vere e proprie violazioni delle norme contrattuali e della stessa Policy** sul lavoro agile da parte di alcuni dirigenti.

Queste testimonianze dirette (che USB ha già avuto modo di denunciare con forza ai vertici del MEF in precedenti riunioni) confermano le preoccupazioni che la nostra Organizzazione Sindacale ha espresso fin dall'inizio riguardo all'impianto delle Policy adottate dal Ministero. Infatti, **la maggior critica mossa da USB è alla discrezionalità dei dirigenti e all'uso perverso che alcuni di questi fanno dello Smart working o del co-working. Lavoro agile troppo spesso usato come strumento di ripicche. Negato ai lavoratori non "simpatici" o "avversi" al dirigente.**

In particolare:

- Un'apertura irrisoria sul numero di giornate mensili dedicate al lavoro agile, limitando di fatto la possibilità di una reale flessibilità per i dipendenti.
- Restrizioni eccessive sulle modalità di fruizione del lavoro agile, rendendo complessa e poco funzionale l'organizzazione del lavoro da remoto.
- Un'eccessiva discrezionalità lasciata ai dirigenti, che in molti casi ha portato a interpretazioni arbitrarie e a richieste non in linea con lo spirito e la lettera della Policy, se non addirittura con le norme contrattuali.

Fin dalle prime fasi, **USB** ha tentato di avviare una ridiscussione delle Policy attuali, ritenendole inadeguate a rispondere alle reali esigenze dei lavoratori e a promuovere un modello di lavoro agile efficace ed equo. Ora, con l'avvicinarsi della scadenza delle Policy in vigore, questa necessità si fa ancora più urgente e improrogabile.

In tempi non sospetti, per **USB** si sarebbe rilevato fondamentale superare le rigidità e le discrezionalità eccessive che hanno caratterizzato l'applicazione attuale, aprendo a un **modello di lavoro agile che sia realmente uno strumento di flessibilità, benessere e miglioramento della qualità della vita lavorativa**, nel pieno rispetto dei diritti e delle normative vigenti.

Ora l'Amministrazione dovrebbe muoversi verso un modello che punta a conciliare **una maggiore flessibilità anche in considerazione che emergono sempre maggiori criticità legate all'adeguatezza degli spazi di lavoro** che una riconferma delle attuali condizioni se non anche una riduzione del lavoro agile acuirebbe sensibilmente.

Dalla lezione del passato e guardando al futuro USB ritiene che vi siano ampie aree di miglioramento e che organi come il CUG abbiano da tempo fornito preziose indicazioni per la revisione delle policy. Alcuni dei pilastri su cui si potrebbe lavorare sono ad esempio:

- **Maggiore flessibilità organizzativa:** Questo potrebbe tradursi in una modulazione

dei giorni di lavoro da remoto e in presenza più aderente alle reali necessità operative.

- **Centralità degli obiettivi:** misurazione del raggiungimento degli obiettivi indipendentemente dal luogo in cui l'attività viene svolta.
- **Investimento nelle Competenze Digitali e Tecnologiche**
- **Benessere del Lavoratore e Conciliazione Vita-Lavoro:** l'importanza del benessere dei dipendenti e della conciliazione tra vita professionale e personale. Questo potrebbe tradursi in linee guida chiare sul diritto alla disconnessione e sulla gestione dei carichi di lavoro.

Il rinnovamento delle policy sul lavoro agile non è esente da sfide. **USB** ritiene fondamentale che vengano garantite a tutti i lavoratori e alle lavoratrici:

- **Equità di trattamento:** assicurare che, indipendentemente dalla loro posizione o dalle mansioni svolte, abbiano pari opportunità di accedere al lavoro agile, laddove compatibile con le esigenze del servizio.
- **Superamento del Digital Divide:** cioè facilità di accesso alle risorse tecnologiche necessarie per svolgere efficacemente il proprio lavoro da remoto.
- **Sicurezza e Protezione dei Dati:** garantire elevati standard di sicurezza e protezione dei loro dati sensibili.

I lavoratori e le lavoratrici del MEF attendono con interesse i prossimi sviluppi e la comunicazione ufficiale delle nuove linee guida da parte del Ministero. **USB sarà al loro fianco e le nuove Policy non ci coglieranno passivamente succubi.**