



**CIRCOLARE N. 175**  
**13 ottobre 2020**

**PERMETTETEVI QUALCHE RIFLESSIONE**

A questo punto dell'anno riteniamo utile fare un bilancio sul lavoro sindacale svolto e su quello ancora da svolgere.

**Abbiamo ottenuto ottimi risultati, ma molti sono ancora gli argomenti da approfondire e le questioni da affrontare.**

**Siamo riusciti a sottoscrivere l'accordo per la terza progressione economica consecutiva**, permettendo all'80-90% dei colleghi di ottenere un passaggio economico nel triennio cercando di evitare che qualcuno potesse avere un doppio beneficio.

Essendo comunque un modello sperimentale dobbiamo attendere la verifica applicativa.

Entro questo mese sarà pubblicato il bando che ci consentirà la pubblicazione della graduatoria entro il 31.12.2020, permettendo la decorrenza economica dei miglioramenti dal 1.1.2020.

**Siamo riusciti, con grande sforzo, ad impedire che la struttura disegnata per le precedenti progressioni fosse stravolta dai rilievi degli organi di controllo.**

Su questa vicenda consentiteci un commento: se l'accordo era la fotocopia di quello degli anni precedenti come mai solo ora si sono accorti che c'erano delle anomalie? Una eventuale sostanziale modifica avrebbe creato una ovvia sperequazione con gli esiti degli anni precedenti mettendo in discussione il nostro obiettivo.

Fortunatamente il grande impegno unitario di UIL, CGIL e CISL ha convinto l'Amm.ne della coerenza delle nostre ragioni.

L'ulteriore rilievo relativo alle maggiori risorse disponibili per le progressioni economiche potrà essere recuperato nel prossimo anno.

**Il secondo confronto che ci ha impegnati strenuamente, con continue riunioni con l'Amm.ne, ha messo a dura prova la nostra tenuta ma si è risolto positivamente**, infatti “l’Integrazione del Protocollo di accordo per la prevenzione e la sicurezza in ordine all’emergenza sanitaria da Covid-19” rappresenta il miglior risultato possibile, esso impedirà l’anarchia che regnava e purtroppo ancora regna in alcuni uffici ”centrali e periferici”.

Questo è un argomento che va comunque subito attualizzato infatti a distanza di pochi giorni dalla sottoscrizione dell’accordo ci sono già due elementi di novità migliorative:

- Il primo di ordine politico, il Presidente del Consiglio, Giuseppe Conte, ha dato indicazioni affinché negli uffici si tenda ad utilizzare **per il 70% del personale** il lavoro in smart working. Aspettiamo che tali istruzioni si concretizzino in un provvedimento normativo;
- Il secondo di natura tecnico interpretativa è un parere della Funzione Pubblica che esclude dal conteggio del 50% i “lavoratori fragili” aumentando quindi la platea di coloro che possono accedere allo smart working.

**Questa è la teoria, la realtà della nostra Amministrazione è ben diversa.**

Continua infatti la resistenza di molti dirigenti ad individuare e quindi consentire ai lavoratori le attività “smartabili”.

Questa resistenza trova in parte giustificazione nell’arretratezza della nostra Amm.ne nella realizzazione di una piena digitalizzazione del nostro lavoro, dovuta alla mancanza di investimenti in strumenti tecnologici e in formazione. Il vero motivo sta nell’incapacità culturale, di una parte della dirigenza della pubblica amministrazione, ad adattarsi velocemente a queste trasformazioni che erano già necessarie in tempi normali ma che sono divenute indispensabili a causa della pandemia.

Purtroppo per molti dei nostri dirigenti il lavoro è solo quello reso in presenza, quello reso da remoto è un’ingiusta vacanza.

Bisognerebbe invece riuscire ad accettare che il lavoratore inadempiente in smart working è lo stesso che non rendeva in presenza, molto spesso per l’incapacità del dirigente di motivarlo, di controllarlo o di formarlo, in quanto molti lavoratori, anch’essi per mentalità o per età anagrafica (siamo la più vecchia amm.ne dello stato) hanno difficoltà ad usare i mezzi tecnologici e sono quasi tutti autodidatti.

La complessità della situazione ha consentito che anche i vertici dell’Amm.ne, rispetto all’iniziale posizione assunta, si rendessero conto della necessità di regole comuni sull’intero territorio nazionale sia per i presidi di sicurezza, nel caso di prestazioni in presenza, sia di disciplinare

l'applicazione del lavoro agile in maniera uniforme, predisponendo un monitoraggio dell'applicazione del "protocollo" nella prospettiva della definizione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) che renderà tale modalità strutturale nella P.A..

Questi gli argomenti affrontati nel recente periodo.

**Entro la fine dell'anno dovremo esaminare con il vertice politico le tematiche che necessitano di provvedimenti normativi.**

Siamo fiduciosi dei risultati che potremmo ottenere in quanto la forte unità di UIL, CGIL e CISL, con le ovvie fisiologiche diverse sensibilità, che non devono mai scendere nella voglia di protagonismo, è il fattore vincente nei confronti sindacali.

Tale unità ci permetterà di raggiungere ulteriori traguardi con risultati invidiati da altre Amministrazioni.

**Ma come dicevano i latini...NEMO PROFETA IN PATRIA....**

**Il programma sindacale del prossimo futuro è già chiaro:**

- chiederemo un'accelerazione delle 2400 assunzioni programmate.

I pensionamenti avvenuti, e che aumenteranno nel 2021 a caso del mancato rinnovo dal 2022 di quota 100, stanno rendendo l'attività, sia dei dirigenti che dei colleghi, quasi infernale, sempre più lavoro e sempre meno lavoratori che di maggiore hanno solo l'età;

- per dare una forte spinta motivazionale al personale chiederemo risorse aggiuntive sul fondo risorse decentrate (ex fua) che consentirebbero, anche per il 2021, di ipotizzare una nuova tornata di progressioni economiche, proseguendo il nostro programma virtuoso che tende a spostare risorse dal salario accessorio a quello fisso, aumentando in tal modo il trattamento economico utile sia ai fini pensionistici che di indennità di liquidazione.

- Infine, in considerazione dell'enorme impegno che è stato richiesto alla nostra Amm.ne nel suo complesso, a cui vengono affidati sempre nuovi e delicati compiti, chiederemo con forza risorse che consentano la totale equiparazione della nostra indennità con quella più alta, che attualmente viene corrisposta al personale del Ministero della Giustizia.

L'unità di UIL, CGIL e CISL e la sicura sensibilità, su questi temi, dei vertici politici e amministrativi ci faranno affrontare quest'ulteriore confronto sindacale con il giusto ottimismo nonostante i drammatici momenti che stiamo vivendo.

Dobbiamo continuare a credere in tempi migliori, in tutti i sensi e per tutti noi, secondo la metafora della vita insegnataci dal grande "Eduardo"...

**Adda passà 'a nuttata**