



## **COMUNICATO SULL'INCONTRO DEL 29 MARZO 2023**

A meno di 24 ore dalla scadenza del termine ultimo (30 marzo 2023) di presentazione del POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), da parte dell'Amministrazione, si è tenuto, in conference call, l'obbligato" incontro con le OO.SS. per eventuali "osservazioni" sui contenuti dello stesso.

Alla riunione hanno partecipato, tra gli altri, Il Direttore Generale Reggente del personale DOG Bedetta, Il Direttore Generale del personale e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile, Cacciapuoti, il Direttore Generale degli Archivi Notarili, Romano.

Come UILPA abbiamo evidenziato che la bozza presentata ricalca fedelmente l'atto datoriale del 2022 per la regolamentazione del lavoro agile scaturito dal confronto con le OO.SS. e che le criticità contenute nello stesso restano essenzialmente nel fatto della sua quasi totale disapplicazione da parte dei Capi degli Uffici e dei Dirigenti Amministrativi. Il personale ammesso alla prestazione lavorativa in "modalità agile", nonostante l'implementazione di alcuni applicativi e della dotazione di strumenti informatici - in ogni caso insufficienti -, è addirittura diminuito ed il raggiungimento degli obiettivi indicati, in particolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, non è stato migliorato. Difatti neanche le priorità previste per le lavoratrici madri per l'accesso a tale tipologia di lavoro, in taluni uffici vengono rispettate.

Oltre al piano di sviluppo ed il monitoraggio delle attività previste, nel documento non si evincono novità particolari.

Come UILPA abbiamo ribadito che bisogna convincere i Capi degli Uffici ed i Dirigenti Amministrativi ad adottare un nuovo modello organizzativo e che la maggiore flessibilità della modalità della prestazione lavorativa comporta una maggiore responsabilizzazione sul raggiungimento dei risultati, mentre l'attuale gestione è orientata alla prestazione in presenza e al controllo degli adempimenti.

Abbiamo evidenziato che le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, soprattutto nel settore penale, devono necessariamente essere aumentate come devono essere incrementate le necessarie dotazioni informatiche, la formazione, l'accesso e la velocità della rete.

Stesse criticità e osservazioni rappresentate per il DOG sono state fatte anche per il DAP, il DGMC e gli ARCHIVI NOTARILI.

Come UILPA abbiamo, tra l'altro, rappresentato che i Dirigenti non sono "obbligati" ad ammettere i lavoratori al lavoro agile e che, pur riconoscendo la loro l'autonomia gestionale/ organizzativa dei servizi, riteniamo che, per evitare che uno strumento performante come lo smart working sia ridotto ad un mero adempimento da accordare limitatamente e con una parziale visione del raggiungimento degli obiettivi, la "percentuale" di lavoratori ammessi al lavoro agile, diventi strumento necessario ed opportuno per la misurazione della loro "capacità organizzativa" e quindi oggetto di valutazione ai fini dell'assegnazione dei cosiddetti "premi di risultato".

Per il DAP e il DGMC, abbiamo rappresentato che le attività smartabili potrebbero essere ampliate con videoccolloqui con l'utenza - esterna ed interna - dell'Esecuzione penale sia per implementare l'uso di strumenti flessibili in previsione dell'enorme aumento del carico di lavoro derivante dalla riforma Cartabia, che per aumentare il livello di sicurezza degli operatori del comparto Funzioni Centrali che operano in quel settore.

Vi terremo aggiornati sugli ulteriori sviluppi.

Cordialità,

Roma, 30.03.2023

*Il Coordinatore Generale*  
*Domenico Amoroso*

