



Regione Lazio, USB: su politiche del personale falsa partenza, è tempo di fare qualcosa di buono!



Roma, 27/11/2023

Sono mesi che stiamo aspettando che questa Amministrazione dia un segnale di buona volontà e di attenzione verso il personale, considerato che le risorse umane sono il primo e più importante strumento per la gestione di un Ente e di attuazione delle scelte di policy della Regione Lazio.

In questo tempo, infatti, l'Amministrazione non solo ha reso manifesto un immobilismo tale che non ha visto proporre - né tantomeno realizzare - alcuna politica attiva nei confronti dei dipendenti ma sta addirittura tentando di smantellare uno dei pochi istituti che garantiscono una migliore conciliazione (tra lavoro e vita privata) e che è rappresentato dallo *smart working*.

Com'è noto, il lavoro agile (o *smart working*) è diventato uno degli elementi strutturali dell'organizzazione del lavoro – ovviamente laddove è maggiormente compatibile con le attività proprie del settore produttivo –, disciplinato da normativa nazionale (Legge 22 maggio 2017, n. 81 “*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*”, artt.18-24) e oggetto di riflessioni e approfondimenti da parte del Ministero del Lavoro e delle Parti sociali (cfr., ad esempio, il Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile del 7 dicembre 2021, nel quale si evidenzia che attraverso il lavoro agile “*sia stato possibile migliorare il benessere della persona e l'organizzazione aziendale*” e che lo stesso “*può favorire il bilanciamento tra sfera personale e lavorativa, ma anche dell'autonomia e della responsabilità individuale verso il raggiungimento degli obiettivi, favorendo altresì un risparmio in termini di costi e un*

positivo riflesso sulla produttività”).

In Regione Lazio, invece, in questi ultimi mesi si è assistito ad una progressiva erosione dell'istituto dello *smart working* tanto che alcune Direzioni sono arrivate quasi ad azzerarlo in maniera unilaterale e senza alcuna logica organizzativa: si pensi alla Direzione Salute che, durante il tempo della pandemia, ha portato avanti risultati apprezzati anche a livello nazionale con dipendenti in *smart working* 5 giorni a settimana ed, ora, è fortemente limitato, con numero di giorni “concessi” inferiore a quello massimo previsto dagli Accordi.

Non può sfuggire, a chi gestisce il personale e che governa un territorio, come il lavoro agile - peraltro valorizzato anche nelle newsletter regionali delle ultime settimane che riportano le esperienze organizzative promosse in tal senso da enti come l'INPS e l'INAIL - rappresenti uno strumento che, oltre a lasciare inalterato il raggiungimento degli obiettivi e anzi addirittura favorendolo, è idoneo a limitare se non a risolvere una serie di problemi.

In primis, lo *smart working* contribuisce a conciliare la vita professionale e la vita privata: toglierlo o limitarlo su chi incide maggiormente? Sulle donne, che occupano quasi il 70% del personale regionale! Perché da una parte l'Amministrazione organizza *webinar* e incontri sulle politiche di genere e poi si aggredisce l'unico strumento – a costo zero! – che favorisce le attività di cura?

Inoltre, perché non viene considerato il notevole risparmio ottenuto dall'Amministrazione, in questi ultimi tre anni, in termini di buoni pasto non erogati e di consumi correnti non sostenuti? E quanto sono diminuite dal 2020 le assenze del personale (permessi legge 104 e altri tipi di permessi) che ha continuato a garantire l'attività lavorativa, riuscendo in contemporanea ad assistere un familiare o un figlio?

Uscendo dall'alveo della prospettiva interna all'organizzazione, come non vedere come ogni spostamento incide sul perenne problema del traffico, in particolare per le sedi di Roma: anche qui, si parla quotidianamente di ambiente e di mobilità ma strumenti concreti già attuati e con risultati positivi sembrano dover cedere il posto a scelte disorganiche e irrazionali.

Non ci siamo. In questi mesi, da inguaribili ottimisti, ci aspettavamo un cambio di passo rispetto all'Amministrazione precedente, e non in negativo.

Ci saremmo aspetti, ad esempio, una discussione seria e approfondita tra la nuova Amministrazione regionale e le OO.SS.LL. finalizzata ad una revisione degli elementi disfunzionali contenuti nel P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2023-2025 approvato con DGR n° 42 del 31 gennaio 2023. E ci aspettiamo, anche, di avere una risposta alla reiterata richiesta (vedi da ultimo nota allegata del 19 ottobre 2023, prot. n. 1181129, in allegato) avanzata da USB di rescindere la convenzione capestro con il MEF per il sistema gestionale NOIPA che presenta tutta una serie di problematiche quotidiane se non di veri e propri assurdi (tipo il minuto da giustificare per passare da una palazzina all'altra

della sede di Via R.R. Garibaldi) e che è costato in dieci anni alla Regione Lazio circa 2 milioni di euro (!) a fronte del precedente sistema interno – SIR-HR – che continua ad essere usato per la parte giuridica e per la parte economico-storica e che continua ad essere mantenuto e aggiornato da una società privata remunerata per il servizio!!

Infine, ci attendiamo che l'Amministrazione, in sede di approvazione della legge di bilancio 2024, dia un segnale concreto alla nostra O.S. destinando nello specifico capitolo di bilancio le risorse necessarie a corrispondere l'indennità di vacanza contrattuale (IVC 2024), **su base mensile a partire da gennaio 2024**, ai dipendenti regionali a tempo indeterminato del comparto, considerato che ad oggi non abbiamo ricevuto alcuna notizia circa la nostra richiesta di erogazione di anticipazione della predetta indennità da effettuarsi entro il prossimo mese di dicembre, così come richiesto con nota del 30 ottobre 2023, prot. n. 1230415, in allegato.

ADERISCI AD USB

USB Enti Locali