Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
COORDINAMENTO MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE
Via XX settembre, 97 – 00187 Roma - tel. 0647613989 - fax 0697277843
mef.uilpa.it - mef@uilpa.it

ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ: FACCIAMO CHIAREZZA

Su tutto il territorio nazionale si stanno avviando i tavoli in materia di orario di lavoro e di flessibilità oraria.

Ma il vero problema che rileviamo non è solo normativo, ma culturale: molti dirigenti non riescono a distinguere, o sottovalutano, la differenza, al tavolo negoziale, del confronto e della contrattazione decentrata, né sanno cosa possa decidere da solo un dirigente e su cosa non possa metter becco.

🔍 Facciamo chiarezza in due righe:

- **Orario di lavoro = materia di confronto**

➤ Il confronto è un momento obbligatorio dove si ascoltano le parti e si verbalizza quanto convenuto. Seppur non vincolante ciò che emerge è sostanziale specie su determinate materie quali l'organizzazione del lavoro e il benessere organizzativo.

Tuttavia, deve esserci un verbale prima di qualsiasi determina che accompagni la stessa con la posizione delle parti. Non si può "*far parlare*" il sindacato e poi decidere da soli in totale autonomia, su materie non di loro esclusiva competenza che poi arrivano a generare tensione con il personale.

- **Flessibilità oraria = materia di contrattazione**

➤ La contrattazione è vincolante. Si negozia, si sottoscrive un accordo, e nessuna decisione unilaterale può essere legittima.

Il dirigente non può decidere discrezionalmente su quali siano le fasce flessibili, la banca ore, i rientri o le modulazioni particolari da adottare in una struttura.

E invece, in molti uffici, si confondono continuamente i piani:

si parla di flessibilità come se fosse da considerare l'orario fisso, si impone un'organizzazione rigida, e peggio ancora, si pretende di autorizzare la banca ore "giornalmente", segno di sfiducia verso il personale e i responsabili.

Il dirigente invece avrebbe il compito di garantire la funzionalità degli uffici, non di controllare ogni movimento del personale incardinato nelle strutture.

La vera sfida è di dare più possibilità di scelta ai lavoratori, verificando poi, se e come, le opzioni richieste siano o meno compatibili con il servizio.

Questo è l'agire da dirigente. Questo è essere leader, si deve non decidere da soli, ma saper ascoltare le necessità del proprio personale di conseguenza saper costruire soluzioni condivise.

Non tutti devono avere lo stesso orario omologato: 5 rientri, 4 rientri, 2 rientri, giornate differenti…

Il principio non è l'uniformità cieca, ma la funzionalità intelligente e condivisa, anche con il supporto dei responsabili di servizio o di procedimento.

Non si può neanche bloccare la flessibilità di tutti per la scarsa trasparenza di pochi. Non si può punire un intero ufficio per una sola eccezione.

Flessibilità e lavoro agile non sono privilegi:

sono elementi fondamentali per rendere attrattiva (non solo di facciata!) la Pubblica Amministrazione, e non possiamo permettere che vengano sacrificati per visioni arretrate o autoritarie.

Le nostre richieste:

- Che tutti i confronti sull'orario siano verbalizzati prima delle determinazioni dirigenziali.
- Che la contrattazione sulla flessibilità sia avviata in ogni sede, nel pieno rispetto del CCNL e del CCNI.
- Che le strutture sindacali centrali monitorino tutte le sedi, segnalando le situazioni anomale e chiedendo spiegazioni e verbali.

Fare il dirigente non è comandare ma è guidare.

E come se non bastasse, **si aggiungono ora anche i rilievi dell'UCB**.

Sì, avete capito bene. Pare che gli accordi sull'orario vengano trasmessi all'UCB per la certificazione, e incredibilmente l'UCB ritiene di poter intervenire su aspetti che nulla hanno a che fare con la propria funzione. Si esprime, infatti, sulla flessibilità, sulle pause e – *udite… udite* – perfino sulla possibilità di prevedere l'ingresso alle ore 7 del mattino.

È del tutto evidente che l'UCB stia travalicando i confini della sua competenza, che dovrebbe limitarsi alla verifica della compatibilità economico-finanziaria degli accordi.

Non è accettabile che un organo tecnico si arroghi il diritto di interferire su materie di stretta pertinenza della contrattazione tra le parti, come l'organizzazione dell'orario di lavoro. Questo atteggiamento non solo è inappropriato, ma rischia di compromettere l'autonomia negoziale e il buon funzionamento delle relazioni sindacali.

E se qualcuno avesse ancora dubbi, potremmo spiegarglielo in dettaglio. Oggi, perfino l'intelligenza artificiale lo riesce a comprendere, anzi basterebbe un po' di sale in zucca!

Roma 16 luglio 2025

Il Coordinamento