Pubblico Impiego - Portale Nazionale

Piemonte - Entrate, DPI di Torino: parte la sperimentazione del "Progetto figli"



Torino, 19/02/2019

Su proposta della RSU e sulla scorta di altre esperienze territoriali approda in DPI di Torino il “Progetto figli”. E’ stato siglato un accordo locale che, improntato al principio di sperimentalità, troverà applicazione immediata già a partire dall’anno in corso.

Ma di *cosa* si parla e *Chi* riguarda?

Ne riportiamo a fini esplicativi qualche estratto di massima, rimandando per completezza ai contenuti del bando:

i lavoratori con figli di età non superiore a anni 14 possono presentare istanza per la partecipazione al progetto. Vi sarà priorità assoluta e senza limite di età per chi è genitore di figli con riconoscimento di handicap (art. 3, commi 1 e 3 L. 104/92). Coloro che avranno diritto ad accedervi, secondo le regole e i punteggi definiti dal bando, potranno prestare ore di lavoro aggiuntive oltre il proprio orario nel periodo intercorrente tra il 01 ottobre ed il 31 maggio dell’anno successivo, al

fine di fruire di un'assenza programmata di massimo quattro settimane nel periodo tra 01 giugno e 30 settembre.

Il personale partecipante dovrà indicare preventivamente il periodo di assenza programmato, corredandolo di un "piano di lavoro" con cui comunicare (mese per mese) i giorni in cui si effettuerà il recupero. E' prevista una durata minima di accumulo pari alla mezz'ora, con un limite massimo di 144 ore cumulabili.

Il "Progetto" non è alternativo alla Banca delle ore, ma coesisterà con tale istituto. Le ore accumulate in eccesso, o in periodi diversi da quanto programmato, verranno convertite in micro crediti secondo le regole dell'accordo "Banca ore" locale. Al contrario in caso di accumulo inferiore a quanto programmato, la fruizione verrà limitata all'accantonamento realizzato al 31 maggio.

La partecipazione al progetto è consentita all'8% del personale in servizio presso ogni singola struttura / articolazione (es. Aree Staff, Ufficio legale, Ufficio controlli, i singoli Uffici Territoriali), tenuto conto che, nel periodo da giugno a settembre, sarà consentita l'assenza a una percentuale di aventi diritto nella misura massima del 25% per ogni mese.

I partecipanti al progetto potranno affiancare l'assenza programmata ad un periodo di ferie, tenuto conto in tal caso di quanto previsto dal CCNL Funzioni centrali in merito alla fruizione dell'istituto delle ferie. Durante il periodo di accumulo il lavoratore non sarà autorizzato a svolgere lavoro straordinario.

Tra le esclusioni in questo periodo di sperimentazione la non abbinabilità del part-time con il progetto figli.

**

Nel complesso consideriamo il Progetto figli in modo positivo, poiché è uno strumento di pianificazione in più a disposizione dei lavoratori e innova un situazione precedente. Evidenziamo la sforzo della RSU nel

pervenire a un accordo comunque fruibile e migliorativo rispetto analoghe esperienze (ved. DR Piemonte).

Il nostro ottimismo è tuttavia cauto. La necessità di introdurre per accordo locale strumenti per la conciliazione dei tempi vita-lavoro si innesta su una più generale crisi del Welfare, con lo Stato che abdica al suo ruolo e rinuncia a normare istituti a sostegno dei genitori-lavoratori o a fornire servizi estivi a costi popolari.

Le pubbliche Amministrazioni in qualità di datori di lavoro, inoltre, si deresponsabilizzano a livello contrattuale da tali compiti (es. CCNL funzioni Centrali 2016-2018), avendo delegato al welfare privatistico alcune esigenze primarie per le quali la USB rivendica il carattere universalistico.

Entrando nello specifico del progetto figli non possiamo non rilevare come questo sia a *somma zero* per l'Amministrazione, poiché le assenze programmate a tale scopo avranno precedenza e dovranno coordinarsi con i piani ferie di tutto il personale nel rispetto delle esigenze di servizio. L'Amministrazione non si fa carico di eventuali criticità in merito alla coesistenza del progetto figli con i piani ferie, non rimodula la propria organizzazione del lavoro per far fronte a tali evenienze. E' semmai la sperimentalità del progetto, unitamente alla sua articolazione per aree, a scongiurare tali problemi, salvaguardando il diritto alle ferie dei colleghi ma comprimendo la stessa possibilità di estendere il progetto figli a più persone.

I molti vincoli presenti nell'accordo (voluti dall'Amministrazione), inoltre, creano qualche difficoltà nella fruizione del progetto figli. Non si può non osservare, infatti, che il progetto rischia di dare beneficio soprattutto a coloro che durante l'anno hanno meno problemi nella "gestione" dei figli; e quindi, più possibilità nell'accumulare ore.

La coperta è corta, insomma. Ma, come detto, le cause vanno ricercate in assenze di istituti e servizi per la collettività.

In conclusione ribadiamo il nostro favore nei confronti del progetto figli, poiché è uno strumento in più per i lavoratori, ma riteniamo che a livello più generale si debba sempre rivendicare l'universalità del *Welfare*. Anche quando si siglano Contratti di lavoro.