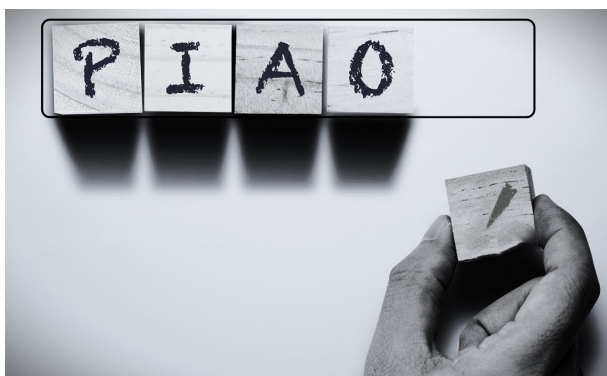




Unione Sindacale di Base

L'organizzazione del lavoro agile del personale dell'Amministrazione civile dell'Interno.

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026.



Nazionale, 18/01/2024

Venerdì 19 gennaio si è svolto un incontro tra l'Amministrazione e le rappresentanze sindacali, in relazione al **paragrafo 4 del P.I.A.O, il Piano Integrativo di Attività e Organizzazione.**

Dopo aver attentamente studiato il documento pervenuto, USB ha lamentato il rischio che la carenza di fondamentali specifiche integrative all'interno dello stesso, possa comportare per i lavoratori un aggravio della già ingente e poco gestibile eccessiva mole di lavoro, portando così ad una sorta di lavoro a cottimo "legalizzato".

In questo quadro poco chiaro, emerge un altro tasto dolente che rischia di lasciare i dipendenti in balia di un'eccessiva discrezionalità dei dirigenti, in merito alla scelta ed alla concessione di questo strumento di lavoro, che dovrebbe essere accessibile a tutti i lavoratori al fine di consentire un reale efficientamento della P.A.

Questi gli incisi estrapolati dal testo da cui scaturiscono le nostre riflessioni:

-“L'applicazione del lavoro agile nell'assetto organizzativo dell'Amministrazione persegue il duplice obiettivo di incrementare, attraverso misure di armonizzazione tra vita professionale

e vita privata, il livello di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e il benessere dei dipendenti.”

E noi di USB abbiamo voluto e vogliamo rimarcare l'attenzione proprio su quel “benessere dei dipendenti”, che deve essere realmente reso possibile e promosso, combinando, come il testo cita “...l'incremento del livello di efficienza delle attività e dei servizi” con “il miglioramento dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti derivante dall'applicazione dello smart working”.

Obiettivo, quest'ultimo, ulteriormente sottolineato ove affermato: “Una delle finalità dello Smart working è rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti”.

La nostra organizzazione ha inteso evidenziare, in sede di incontro, come questo intenzionale prospettato obiettivo della promozione del “benessere” del dipendente possa rivelarsi invece in netto contrasto con un'altra finalità, ovvero quella di, come letteralmente il testo riporta, “favorire” tale “benessere”, “attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato”.

Ma come può la cultura del lavoro per obiettivi, non adeguatamente e con equi criteri definiti, combaciare di pari passo con la tutela del benessere del lavoratore?

L'assunto, che esprime maggiormente il fulcro delle nostre perplessità, propone di rafforzare l'

“Organizzazione di iniziative formative rivolte a tutto il personale, dirigente e non, al fine di diffondere la conoscenza del modello, rafforzare la cultura del lavoro per obiettivi, sviluppare le competenze utili a gestire efficacemente il lavoro da remoto e incrementare la produttività”.

Noi di USB abbiamo evidenziato come sia più che legittimo che l'Amministrazione pensi ad incrementare la produttività, ma abbiamo altresì sottolineato che, però, per fare ciò è indispensabile che il personale venga messo nelle condizioni di poterlo fare.

Ciò che USB chiede che venga chiarito e':

-Chi stabilisce gli obiettivi, quelli equi ed equilibrati?

-Chi monitorerà che tali obiettivi siano concretamente realizzabili?

-E' previsto un organo terzo a cui rivolgersi nei casi di disaccordo sulla statuizione degli obiettivi?

Per noi, e lo abbiamo detto senza remore, va sottolineato che lo smart working va a connettersi inestricabilmente con la valutazione, dalla quale derivano molte questioni che si

ripercuotono sulla carriera e sulla retribuzione dei colleghi.

E sappiamo molto bene quanto potere abbiano i Dirigenti, senza che, in alcuni casi, esista un giusto sistema di contrappesi per bilanciare richieste legittime e pretese, nei confronti del dipendente, che si trasformano spesso in ricatti.

Sia chiaro che USB non è schierata contro la categoria dei dirigenti, che sappiamo bene non essere tutti uguali.

L'esperienza dei consigli di conciliazione, però, ha insegnato varie cose.

Se lo smart working venisse concesso quale merce di scambio, arrivando a proporre al lavoratore il raggiungimento di un obiettivo *“quasi irrealizzabile”*, a causa dell'enormità dell'impegno richiesto, cosa accadrebbe?

Quest'ultimo pur di beneficiare di questo strumento, capace di migliorargli la vita, sarà disposto, in moltissimi casi, a lavorare giorno e notte pur di mantenere la possibilità di risolvere le proprie criticità personali o perlomeno tentare di gestirle, risparmiando tempo prezioso evitando il tragitto casa-ufficio.

Il collega in situazione di necessità si troverà così ineluttabilmente costretto ad accettare tutto quello che gli viene proposto, anche perché (si cita testualmente) *“Spetta, altresì, ai dirigenti l'individuazione del personale da ammettere al lavoro agile e la definizione, d'intesa con i dipendenti, dei contenuti specifici degli accordi individuali.”*

Per queste ragioni e per molte altre USB ha chiesto che lo smart working diventi un equo strumento strutturale per tutti i lavoratori e che per quelli fragili diventi l'unica modalità lavorativa.

Noi di USB pensiamo infatti che rendere più motivati e partecipi i colleghi vada bene, ma abbiamo il forte timore che la cultura del lavoro per obiettivi si trasformi in un vero e proprio lavoro a cottimo.

E ormai lo sappiamo molto bene tutti, e ricordiamolo a voce alta: nei giorni di Smart working si lavora molto di più da casa che in ufficio, lavorando ad oltranza molto ben oltre l'orario di servizio, senza ricevere nessun buono pasto e soprattutto senza vedere riconosciuti gli straordinari e gli enormi sacrifici affrontati per garantire il raggiungimento di quegli obiettivi/risultati il cui prezzo nessuno si preoccupa di analizzare e verificare che sia sostenibile.

Oltre a tutto ciò che abbiamo messo sul tavolo, abbiamo anche chiesto qualcosa che a molti può sembrare di marginale importanza, ma che può invece risultare molto utile:

-che venga reso obbligatorio un video formativo sull'ergonomia, la prevenzione disturbi muscolo scheletrici e dei problemi visivi;

-di verificare quanti dei 750 portatili, che risultano tra i beni distribuibili per consentire l'effettuazione della performance s.w, siano stati davvero consegnati ai colleghi per svolgere l'attività lavorativa sia da casa che in ufficio. Da quanto ci risulta infatti, l'infrastruttura Cloud sembra non sia ancora pronta e così è fatto divieto ai colleghi di portare a casa i portatili;

-di mappare tutti gli uffici che faranno ricorso al nuovo lavoro agile e anche quelli che non lo faranno;

-di assicurare che lo smart working venga garantito a tutte le famiglie professionali, incluse le elevate professionalità.

Alla fine dell'incontro, Il prefetto Bellantoni, Vice Capo Dipartimento, Direttore Centrale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile, ha rassicurato USB sul fatto che il personale dirigente sarà adeguatamente formato, perché l'implementazione del lavoro agile è oggetto di uno degli obiettivi operativi annuali (E.1.3) in cui si articola l'obiettivo strategico E.1 della pianificazione della performance per l'anno 2024 e per il triennio 2024 – 2026.

Noi stiamo facendo del nostro meglio per tutelare quel “benessere” di tutti i colleghi lavoratori, che spesso viene solo nominato, ed utilizzato come esca, e non scenderemo a compromessi, garantendo a tutti voi un impegno imperituro per la tutela di questo e di molti altri diritti inviolabili di noi lavoratori, ma troppo spesso violati.

USB PI – Coordinamento Nazionale Ministero Interno