

Roma, 10 ottobre 2022

NOTIZIARIO N. 81

ENTRATE: PARLIAMO DI SMART WORKING (E CO WORKING E TELELAVORO) *Perché il 31 ottobre non succede niente, la grande operazione organizzativa che c'è da fare e le lentezze dell'amministrazione più attenta agli adempimenti burocratico-formali che a modernizzare l'Agenzia*

Durante la riunione del 6 ottobre sulla sicurezza, l'Agenzia ha comunicato che non è pronta per fare una proposta compiuta sul lavoro agile così come è regolato dal contratto e quindi **ha chiesto di condividere una proroga delle condizioni attualmente vigenti, dettate unilateralmente proprio dalla DC Risorse Umane di concerto con la Divisione Risorse.**

Questa è una prima risposta a tutti coloro che, evidentemente fuorviati da qualche dirigente locale, ci hanno chiamato o scritto negli ultimi mesi timorosi che dopo il 31 ottobre si tornasse tutti in ufficio e fosse cancellato lo smart working.

È evidente che nonostante le nostre rassicurazioni, la *vulgata* ha continuato ad alimentare certe voci che speriamo, finalmente, adesso siano messe a tacere definitivamente. Ciò che invece ci preoccupa, e non lo diciamo da oggi, è l'incapacità dell'Agenzia di "tenere a bada" le voci dal sen fuggite della dirigenza periferica, che alimentano continuo allarmismo nei lavoratori.

L'altro corno del problema è il gran lavoro che bisogna fare per battere le incrostazioni dei vecchi burocrati, ma anche l'idea che per fare smart working basti schiacciare le dita e lasciare che tutti facciano un po' ciò che pare a loro. Sarebbe la via più facile per darla vinta a chi dice che il lavoro agile è incompatibile con livelli efficaci ed efficienti dei servizi da rendere ai terzi amministrati.

Il primo lavoro da fare sarà quello di estendere gradualmente e al massimo la possibilità che tutti possano accedere al lavoro agile. In questo avremo due problemi da risolvere:

- il primo è che il lavoro agile è basato sui principi di autonomia e responsabilità. Come comportarci quindi con i lavoratori che non sono autonomi o non lo sono pienamente? E come organizzare i servizi in modo che anche negli uffici più piccoli ci sia quel grado di intercambiabilità che renda l'organizzazione in grado di supportare tassi di smart working elevati? **Dobbiamo partire con ciò che è possibile ma poi avviare un programma di empowerment senza precedenti, che renda tutti autonomi sul lavoro. È ciò che la FLP propone da molti anni, inascoltata.** Quando noi proponevamo un sistema di valutazione delle prestazioni (non delle persone, come l'Agenzia ha fatto diventare l'ottimo VALE) era appunto per fornire più opportunità e non meno, per orientare meglio la formazione e non dare premi e punizioni, che non è mai stato l'obiettivo di un sistema di valutazione serio. Abbiamo avuto troppe resistenze sulle nostre proposte da parte della dirigenza, che vuole continuare a decidere tutto senza mai prendersi responsabilità; lo stesso dicasi da parte sindacale, che vuole continuare a lasciare tutto com'è (cioè uno schifo) senza a sua volta mettersi in gioco, nell'assunto che i dirigenti spadroneggino pure basta che il sindacato possa mugugnare senza

mai cambiare nulla.

- Il secondo problema da affrontare sarà quello dei tanti dirigenti che non sono autonomi (e se vogliamo è una situazione ancora peggiore) e quindi negano alle posizioni di coordinamento (PO, IDR, POER) l'accesso al lavoro agile preferendo continuare con orari "tossici" che non permettono nessun diritto alla disconnessione e sono, oltre che contro un'amministrazione moderna, anche e soprattutto discriminatori nei confronti di alcune categorie di lavoratori: donne, pendolari legati agli orari dei mezzi pubblici, persone con famiglia.

Come potete immaginare, il problema non è tanto (o non solo) la flessibilità, il cambio del giorno di lavoro agile o altre quisquiglie che in un'amministrazione moderna non richiedono sforzi sovrumani, ma una rivoluzione culturale che passa per la valutazione accurata e centrata sulla crescita delle persone e dei diritti, l'*empowerment*, l'autonomia e la responsabilità, cioè le pratiche che l'OCSE ha consigliato ventuno anni fa (*Government for the future* il titolo del *Paper* pubblicato nel 2001) a tutti i paesi membri, che in Italia è rimasto lettera morta.

Dall'altro lato e non per caso, il CCNL parla di lavoro a distanza, includendo altri due strumenti – il co working e il telelavoro – che possono essere utilizzati i tempi più rapidi e intercettare al più presto esigenze che riguardano non la totalità dei lavoratori, ma fasce particolari di essi. Purtroppo, abbiamo a che fare con un'amministrazione sclerotica, senza idee nemmeno su questi strumenti o, quanto meno, timorosa di mettersi a un tavolo e provare a modernizzarsi.

Cosa ci vuole, infatti, ad ampliare il telelavoro per i lavoratori che hanno condizioni familiari particolari? Cos'è necessario per sburocratizzare l'idea di co working, ad iniziare da quello all'interno alle regioni, senza che per ogni cosa si debbono mettere in campo procedure iper burocratiche? Ci sono oltre un centinaio di domande che giacciono ferme presso gli uffici competenti della DC Risorse Umane e chiederebbero solo un po' di coraggio per essere sbloccate.

Ecco, la FLP è pronta sin da subito a trattare la parte relativa allo smart working a tutto campo in modo da non aspettare le calende greche per arrivare a una soluzione organizzativa complessiva che serva anche a fare in modo che tutti prendano confidenza con il lavoro per obiettivi, autonomo, responsabile e anche in spazi condivisi, senza reticenze o rivendicazioni di tipo arcaico. Allo stesso modo rivendica però la partenza immediata degli altri strumenti di lavoro a distanza, senza aspettare mesi e mesi solo per la volontà di non cambiare mai nulla. Non siamo noi e nemmeno i lavoratori ad aver paura del cambiamento, sono i "burosauri".

L'Agenzia è ora a un bivio: vuole modernizzare e modernizzarsi oppure essere tenuta costantemente in scacco di chi non vuole cambiare mai nulla? Lo vedremo nelle prossime settimane.

L'UFFICIO STAMPA