

Milano, 02 Dicembre 2019

NOTIZIARIO N. 11

IL TELELAVORO È UNO STRUMENTO DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E NON DI DISCRIMINAZIONE DEL PERSONALE

Carissimi/e colleghi/e

nelle premesse dell'accordo sul TELELAVORO DOMICILIARE sottoscritto dall'Agenzia delle Entrate e dalle Organizzazioni sindacali il 9 ottobre scorso si legge:

- che l'esperienza maturata si è rivelata positiva in termini di qualità e quantità del lavoro svolto dalle dipendenti e dai dipendenti in telelavoro;
- che l'Agenzia ha assunto l'impegno di favorire l'accesso all'istituto, sensibilizzando al riguardo i responsabili degli Uffici;
- che l'art. 14 della Legge n. 124 del 2015 promuove l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni di misure organizzative che incentivino l'attuazione del telelavoro;

Badate bene, l'Agenzia e in generale la pubblica amministrazione si è impegnata a favorire il telelavoro e le altre forme flessibili di lavoro non perché **"fa fine"** ma perché ciò risponde ai principi di efficacia, efficienza ed economicità ai quali l'azione amministrativa deve rispondere.

È lo stesso "Disciplinare del telelavoro domiciliare" a sottolineare che grazie al telelavoro si può recuperare preziosa forza lavoro di personale di elevata professionalità, competenza e specializzazione che si trovano in particolari condizioni personali e familiari dando loro modo di conciliare meglio le proprie esigenze con quelle organizzative e produttive della struttura di appartenenza e che l'esperienza del telelavoro finora maturata in Agenzia ha permesso di rilevare il generale accrescimento della soddisfazione lavorativa, del senso di appartenenza, la motivazione personale, la tensione al risultato, la capacità di risoluzione dei problemi, la migliore qualità della vita dei dipendenti con inevitabili effetti migliorativi di tutta l'organizzazione.

Bene in definitiva il telelavoro è ciò che gli anglosassoni chiamerebbero un'operazione **"all wins"** ossia un'operazione dove vincono tutti perché tutti ne ottengono un vantaggio.

Ma la paura del nuovo è sempre in agguato e spiace constatare già nella fase di redazione dei progetti di telelavoro, fase che dovrebbe vedere la collaborazione dei colleghi che hanno chiesto di partecipare al telelavoro e dei loro capi ufficio/direttori, sono riemerse le dinamiche ostruzionistiche da noi già denunciate nel 2016 all'indomani della pubblicazione del precedente bando.

Questi casi costituiscono comunque messaggi ben precisi alle OO.SS. che hanno sottoscritto l'accordo nazionale, ovvero che vi è scarsa consapevolezza dell'incarico che si ricopre; infatti il compito del management delle aziende pubbliche e non solo è anche quello di facilitare il lavoro e di far accrescere professionalmente i propri collaboratori, ma così facendo non si fa altro che contribuire a rendere la macchina amministrativa sempre più pesante, inefficace, inefficiente e antieconomica.

In una parola renderla, anzi mantenerla, sempre "antica" rispetto a quelle più moderne a cui bisogna guardare.

Basti pensare che il telelavoro potrebbe recuperare più risorse all'Ufficio e che è uno strumento ben visto dal personale che si trova in situazioni particolari cui ricorrere prioritariamente rispetto ai congedi straordinari, ecc.

Ebbene, sono scaduti i termini per la presentazione dei progetti di telelavoro ai Direttori delle strutture ma ricordiamo ai colleghi e alle colleghe interessate che nel caso in cui non si è riusciti a condividere il progetto con il proprio capo ufficio/direttore, lo stesso qualora non venga definitivamente approvato, dovrà comunque essere motivato ed inoltrato alla superiore DC RUO che effettuerà un riesame.

Come FLP abbiamo già chiesto un tavolo regionale che è stato calendarizzato per il pomeriggio del giorno 05 dicembre; in tale sede ci appelleremo proprio al Direttore regionale affinché verifichi, sensibilizzi e snidi queste sacche di inefficienza amministrativa.

Nel frattempo vigileremo, come sempre!

Cordiali saluti

La Segreteria Regionale
FLP Agenzie-Mef della Lombardia