

Roma, 21 marzo 2023

Alla Direttrice Centrale Risorse Umane  
Dottoressa Laura Caggegi

All'Ufficio Relazioni Sindacali  
Dottoressa Ornella Oliveri

Oggetto: Smart working e contattabilità.

La scrivente Organizzazione Sindacale, nel sollecitare l'apertura del tavolo di confronto sul lavoro a distanza previsto dal CCNL vigente, segnala che vi sono, all'attualità, una moltitudine di casi di errata applicazione della linee guida di regolamentazione transitoria dettate in modo unilaterale da codesta Agenzia.

Ad esempio, le linee guida dell'Agenzia hanno fissato le ore giornaliere di contattabilità fino a un massimo di 5 e, di conseguenza, la stragrande maggioranza dei dirigenti, evidentemente poco avvezzi ad utilizzare i propri margini di autonomia, hanno prescritto automaticamente il massimo delle ore di contattabilità ai lavoratori, anche se non era affatto necessario visto che durante la pandemia con meno ore non ci sono stati problemi di produttività. Sin qui, purtroppo, si tratta di scarsa capacità manageriale, ordinaria negli uffici dell'Agenzia.

I problemi si sono creati laddove i dirigenti hanno scambiato il concetto di contattabilità con quello di operatività. Spieghiamo meglio: se un lavoratore può prestare la propria opera dalle 7,30 alle 20 e gestire autonomamente il proprio tempo di lavoro, durante le 5 (o meno) ore di contattabilità ha l'obbligo di avvisare se esce di casa per motivi personali, ma non è necessariamente tenuto a prendere alcun permesso se è contattabile.

Invece, moltissimi uffici pretendono che nel caso un lavoratore esca di casa durante le ore di contattabilità, debba ricorrere necessariamente ai permessi personali di cui all'articolo 34 del CCNL. Come se non bastasse, gli stessi uffici vietano la possibilità di recuperare il permesso nella stessa giornata, pretendendo invece che il recupero avvenga solo nelle giornata di presenza fisica in sede.

Ora, è chiaro che detta interpretazione è errata prima di tutto perché è la negazione dell'autonomia prevista dallo smart working; secondo perché – come già spiegato – confonde contattabilità con operatività mentre il lavoratore può tranquillamente essere contattabile, ma non operativo e quindi non vi è bisogno che prenda permesso personale poiché semplicemente terminerà entro la giornata la propria prestazione lavorativa che CONVENZIONALMENTE è di 7 ore e 12 minuti; terzo perché, anche nel malaugurato caso in cui il lavoratore durante le ore di contattabilità non sia né contattabile né operativo, e quindi acceda ad un permesso personale, non vi è motivo per il quale non possa recuperare il permesso in giornata o nelle giornate successive, siano esse in smart working o in presenza né il CCNL vigente dice nulla al riguardo.

Tutto ciò premesso, si chiede alle SS.LL. di chiarire a tutti gli uffici che le inutili rigidità nella prestazione in smart working, oltre a negare in radice lo spirito dell'istituto del lavoro a distanza, peggiorano inutilmente il clima aziendale.

Ovviamente restiamo in attesa di riscontro e ci dichiariamo sin d'ora disponibili a un incontro chiarificatore laddove fosse ritenuto necessario.

Cordiali saluti,

Il Coordinatore Generale Vicario

(Vincenzo Patricelli)

