

LAVORO AGILE: IMMOTIVATA RIGIDITA'

serve più autorevolezza e meno autoritarismo

Lo scorso 7 giugno, con una mail che comunicava ad alcuni colleghi il mancato raggiungimento dell'accordo tra le parti, si è conclusa presso la DP3 di Roma la procedura relativa agli accordi individuali per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile (**Direttiva n. prot. 104815 del 04/04/2022 – Divisione Risorse**).

La vicenda in DP3 era iniziata con la disposizione solo verbale di parte datoriale che prevedeva la possibilità di svolgere lavoro agile secondo la seguente differenziazione:

- un massimo di 6 giorni al mese per gli appartenenti agli uffici territoriali della DP;
- un massimo di 5 giorni al mese per gli appartenenti all'Ufficio Controlli;
- un massimo di 9 giorni al mese per tutti gli altri.

Tale posizione ci è parsa da subito oltremodo rigida, discriminante e punitiva nei confronti dei dipendenti della DP3, anche alla luce di quanto accadeva nelle altre DP del Lazio (ad eccezione delle DP romane, tutte d'accordo come se non ci fossero differenze da considerare) e nella gran parte delle DP e DR d'Italia (ad eccezione della DR Lazio), nelle quali i colleghi hanno potuto chiedere ed ottenere il numero di giorni di lavoro agile che meglio soddisfaceva le loro esigenze di conciliazione vita-lavoro.

Le motivazioni verbali di tale scelta fornite dalla parte datoriale sono state quelle di seguito sintetizzate:

- per gli uffici territoriali, tale determinazione sarebbe dovuta alla carenza di personale che con un maggior ricorso allo smart working avrebbe compromesso la copertura dei turni al front – office (circostanza meritevole di attenzione ma difficilmente comprensibile, tenuto conto del minor numero di sportelli aperti e della gravosità del back office, rispetto al quale il lavoro agile bene si adatta);
- per l'Ufficio Controlli, invece, l'esigenza di una maggiore presenza sarebbe stata determinata dalla ripresa di attività non espletabili in modalità agile dopo la cessazione dello stato di emergenza (verifiche esterne, neanche fossero l'attività prevalente). Inoltre, è stato aggiunto che i "numeri" riferiti alla consuntivazione delle attività al 30 aprile scorso, erano i peggiori di tutti gli uffici controllo del Lazio e che - per tale motivo - era necessario un minor ricorso al lavoro agile; come se tra le due circostanze vi fosse una connessione e il lavoro agile fosse la causa.

Ciò considerato, come Fp Cgil abbiamo sin dal principio espresso forti perplessità in merito alla scelta operata e alle motivazioni poste a base.

In particolare, sia per l'Ufficio Controlli sia per gli UU.TT., abbiamo evidenziato che non si riscontravano particolari e nuove esigenze di servizio che necessitassero un incremento della presenza dei lavoratori in ufficio in particolar modo per le attività del territoriale, le quali vanno sempre più verso l'erogazione dei servizi da remoto. Abbiamo anche dovuto ribadire che se i numeri della consuntivazione al 30 aprile non erano "splendidi", questo non dipendeva certo dallo smart working effettuato dai colleghi, ma piuttosto dovuto a ragioni da ricercare altrove e che, in merito alle verifiche esterne, attività che occupa i lavoratori per una parte minoritaria delle ore lavorate dell'anno, icosì facendo si condizionava la restante parte (maggioritaria) delle ore lavorative annuali, tutte espletabili da remoto.

Inoltre, abbiamo biasimato il diffondersi di una clima "inquisitorio" nei confronti dei collaboratori, tendente a far passare l'idea che se non si esercita un controllo "de visu", i dipendenti dell'Agenzia tendono a svicolare da quelli che sono i propri compiti istituzionali; in pratica lasciando persistere la tendenza a trattare i lavoratori/collaboratori come persone non in grado di espletare la propria attività autonomamente o, peggio, come persone che senza il controllo fisico dei superiori, cercano di sottrarsi a quelli che sono i propri doveri istituzionali.

Suggeriamo di creare un clima diverso, di collaborazione e fiducia reciproca e di reciproco ascolto per poter raggiungere gli obiettivi fissati, anche perché, in un periodo come quello attuale, con assegnazione di obiettivi sproporzionati rispetto all'organico e con la continua fuoriuscita di personale, sarebbe necessario il massimo sforzo di ognuno di noi per il raggiungimento degli stessi, massimo sforzo che non può essere certo chiesto a chi vede sempre respinte le proprie legittime istanze e non riceve la stessa disponibilità che presta quotidianamente in servizio.

Dopo questa prima interlocuzione, vi è stata una parziale apertura dell'Amministrazione che ha deciso, sempre in completa autonomia, di riconoscere per i lavoratori dell'Ufficio Controlli, dell'Area di Staff e degli UU.TT., fino a 9 giorni al mese solo se in possesso dei seguenti requisiti:

- figli che frequentano la scuola primaria di primo grado¹;
- presenza di particolari problemi di salute personale non rientranti però in quelli che davano diritto al riconoscimento della condizione di fragilità;
- particolari esigenze familiari.

Quindi, nei colloqui intercorsi con il proprio responsabile è stato chiesto ad ognuno di esplicitare le motivazioni per le quali venivano richiesti 9 giorni mensili in luogo dei 5/6

¹ In un primo momento era esteso ai figli che frequentano la scuola primaria di secondo grado poi è stato deciso di restringere il campo.

che la parte datoriale aveva previsto di “concedere”. Procedura, questa, che non trova riscontro né nella Direttiva né nel Regolamento nei quali non è indicato alcun requisito per poter accedere, per il massimo dei giorni previsti, a tale modalità di espletamento della prestazione lavorativa, né è previsto che detta richiesta debba essere motivata e tantomeno in un clima di sospetto.

Viste le pressioni ricevute da parte dei propri responsabili diretti, molti lavoratori si sono adeguati a quelle che erano le direttive solo verbali dell'ufficio.

Quindi, dopo queste penose trattative, la quasi totalità dei colleghi della Dp3 ha visto accolte le proprie richieste o si è adeguata alle indicazioni ricevute. Solo alcuni colleghi dell'Ufficio Controlli si sono rifiutati di modificare la propria istanza e la relativa ipotesi di accordo ed hanno ricevuto, in data 07/06/2022, una mail con la quale veniva comunicato loro il mancato raggiungimento dell'accordo con la seguente motivazione: *“La valutazione delle esigenze organizzative resta di competenza dei responsabili delle singole articolazioni i quali (...) hanno dovuto garantire che “la fruizione delle prestazioni in lavoro agile accordata ai colleghi non pregiudica o riduce la fruizione dei servizi resi dall’Agenzia a favore dell’utenza nonché l’efficace ed efficiente svolgimento dei processi di lavoro ai quali i dipendenti sono assegnati. All’esito della suddetta valutazione è emersa la necessità di contenere al di sotto del tetto massimo i giorni mensili lavorati a distanza e quindi la sua proposta di accordo, con l’indicazione di 9 giorni di lavoro agile, NON ha consentito al responsabile di struttura di garantire quanto sopra all’atto di inviare l’accordo per la definitiva sottoscrizione al Direttore provinciale. Pertanto il Capo Ufficio ha apposto, in calce all’istanza, il proprio parere sfavorevole con l’indicazione del numero di giorni di lavoro agile considerati adeguati rispetto alle esigenze organizzative della struttura (5 giorni mensili).*

Restano tutt'ora sconosciute quali sono state le “necessità” di contenere al di sotto del tetto massimo i giorni mensili (...) in numero considerato adeguato rispetto alle esigenze organizzative della struttura.

A nostro avviso, questa è una motivazione non adeguata, generica e fuorviante.

Infatti, a seguito della selezione effettuata, solo una minima parte del personale aveva richiesto un maggior numero di giorni di lavoro agile ed alla luce delle proporzioni, risulta difficile comprendere come la fruizione di un solo giorno in più (il tenore della richiesta) di lavoro agile a settimana rispetto a quello che l'amministrazione era disposta a concedere, poteva determinare un disservizio per i contribuenti o problemi organizzativi, come scritto comunque in modo generico nella motivazione riportata sopra.

Senza contare che a questi lavoratori non sono nemmeno state comunicate quali erano le attività da svolgere esclusivamente in presenza che impedivano la fruizione di 9 giorni al mese di smart working, diverse da quelle svolte dai colleghi a cui invece sono stati concessi, né tantomeno le necessità organizzative.

Tra l'altro, il Regolamento prevede all'art. 6, punto 2, la possibilità di richiamare in sede il dipendente per ragioni di servizio; previsione che perciò toglie qualsiasi valenza alle motivazioni addotte per la mancata concessione dei 9 giorni mensili.

È stata poi riscontrata una interpretazione del Regolamento da parte dell'Amministrazione più o meno restrittiva a seconda della propria e unica "convenienza", che tuttavia abbiamo difficoltà a comprendere.

Difatti, quando si è trattato di definire in accordo il numero dei giorni da effettuare in modalità agile, la parte datoriale ha sottolineato che nel citato documento è scritto che si possono effettuare un massimo di 9 giorni al mese di smart working il che sta a significare non per forza 9 ma anche per un numero inferiore a 9. Quando invece si è trattato di stabilire la durata della fascia di contattabilità per i dipendenti in lavoro agile, la stessa parte datoriale, sebbene nel medesimo Regolamento sia previsto (art. 7, punto 2) che tale fascia ".... non è superiore ordinariamente alle 5 ore complessive giornaliere", ha deciso da sola che tale fascia sarebbe stata tassativamente di 5 ore e non un minuto in meno.

Il tutto accade, poi, in un momento storico particolare che a causa del conflitto in corso nell'Europa dell'est, vede le massime autorità del nostro Paese impegnate quotidianamente nella ricerca di nuovi fonti energetiche e di nuovi fornitori di quelle tradizionali. Noi tutti riceviamo ogni giorno sollecitazioni da più parti per assumere atteggiamenti più responsabili nei confronti del consumo di energia. Anche sulla intranet della nostra amministrazione sono apparsi articoli a sostegno di un sempre maggior ricorso allo smart working quale strumento di risparmio di risorse energetiche. In questo quadro nazionale e mondiale la DP3 di Roma, invece, va in senso opposto; piuttosto che cercare di ridurre gli spostamenti all'interno dell'area metropolitana li incrementa, rimanendo sorda alle sollecitazioni che vengono da più parti e senza che sia in grado di far comprendere le sue motivazioni.

Da tutta questa vicenda emerge l'immagine di un'amministrazione inutilmente vessatoria, con una pessima opinione dei propri dipendenti, il cui unico scopo è raggiungere gli obiettivi numerici attraverso, però, un atteggiamento miope e uno sterile esercizio del potere, che non cerca la collaborazione e/o il coinvolgimento degli stessi in modo da renderli partecipi di un progetto più ampio, ma mostra solamente di gestire il personale e le novità organizzative - invise a quanto pare - con modalità e approccio culturale antico, superato; ci saremmo aspettati una dirigenza più autorevole e meno autoritaria.

per il Coordinamento Regionale AdE FP CGIL

Peruzzi - Falcone