

Roma, 06 novembre 2019

Oggetto: FRENATA SULLO SMART WORKING

Siamo venuti a conoscenza, nei giorni scorsi, di alcune 'misure correttive' fornite per le vie brevi circa i 'Criteri generali attivazione dello svolgimento di prestazioni lavorative in modalità smart working', di cui alla Disposizione 773/DG di settembre 2018.

Sembrerebbe, infatti, che siano state date indicazioni sia di limitare il numero di giorni settimanali dello smart working, sia sulla scelta dei giorni della settimana (divieto per il lunedì e il venerdì), e ancora sul luogo ove la prestazione viene svolta (esclusivamente presso il domicilio).

Inoltre anche sulla prevista relazione dell'attività svolta, si tenta di imporre una rendicontazione giornaliera, incomprensibile ed immotivata, che rischia solo di appesantire il carico di lavoro sia del personale che usufruisce del lavoro agile che dei responsabili delle varie strutture di appartenenza, privilegiando ancora una volta la dimensione quantitativa piuttosto che quella qualitativa della prestazione.

Ci chiediamo cosa ne è stato della ampia discrezionalità, volutamente lasciata ai dirigenti, nel concordare con la/il dipendente le condizioni di cui al disciplinare individuale, se poi si restringe pesantemente il margine di concertazione delle modalità di svolgimento della prestazione.

Come già accaduto per il telelavoro, l'amministrazione continua a contrastare ogni strumento che favorisce la conciliazione vita-lavoro e il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, perché non consente di esercitare quel 'controllo' diretto e ossessivo del personale che tanto piace alla dirigenza di questo Istituto.

Ci piacerebbe, invece, assistere per una volta ad un'inversione di tendenza, ovvero dimostrare sempre e comunque la massima apertura verso ogni strumento di flessibilità che contribuisca a migliorare la vita delle persone fino ad arrivare a pensare ad uno smart working di 'diritto' per il personale in particolari condizioni di salute.

Purtroppo questo approccio restrittivo e penalizzante, di cui conosciamo bene la paternità, darà luogo inevitabilmente ad ulteriori conflitti, peraltro già rilevati e 'certificati' dai risultati emersi dalla rilevazione del rischio da stress da lavoro correlato.