



**Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione**

**COORDINAMENTO MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO**

Via Emilio Lepido, 46 - 00175 Roma - tel. 331.715.2717  
mise.uilpa.it - mise@uilpa.it

## LAVORO AGILE: CHI CI GUADAGNA E CHI CI PERDE

*Comunicato n. 3/19*

Alla vigilia del debutto della nuova forma di lavoro flessibile architettata dalla DGROB, leggendo la Circolare del 28.12.2018, l'Atto organizzativo ed i relativi allegati, la domanda sorge spontanea: chi ci guadagna?

Certamente ci guadagna l'Amministrazione la quale, stravolgendo il senso profondo del nuovo istituto del lavoro agile (inteso come una nuova filosofia manageriale fondata sulla restituzione alle persone di flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati) e disconoscendo il presupposto che lo anima (il rapporto di fiducia tra amministrazione e dipendente), è riuscita ad inventarsi una forma peggiorativa di telelavoro (se non addirittura una specie di settimana corta). Una nuova forma peggiorativa cui progressivamente accederanno tutti i lavoratori che, alla scadenza del periodo di autentico Telelavoro, vedranno i loro progetti sottoposti alla valutazione della DGROB per verificare che siano su linee di attività realmente telelavorabili, anche in base al grado di digitalizzazione necessario, o se ..."ops, ci siamo sbagliati". E guarda caso, quell'attività, finora svolta da casa, con uno/due rientri settimanali, finisce per rientrare nei compiti propri dell'ufficio non più telelavorabili e, quindi, può essere svolta in "Lavoro agile", con tre o addirittura quattro rientri settimanali, senza rimborso forfettario per le spese sostenute e senza coperture assicurative! Insomma, un trucco.

*Un escamotage.*

Solo la UILPA ha evidenziato in sede di contrattazione decentrata come la strategia dell'Amministrazione mirasse unicamente a portare a scadenza i vecchi progetti di Telelavoro, al fine di valutare in sede di rinnovo "l'opportunità" (leggasi: la convenienza per l'Amministrazione) di un accesso molto più immediato alla nuova forma di "Lavoro agile". Il tutto con un indubbio vantaggio economico per l'Amministrazione ed un altrettanto indubbia perdita per i lavoratori, i quali, privi di coperture assicurative, non solo si vedranno negare i rimborsi sostenuti come telelavoristi, ma saranno costretti a tornare in sede più frequentemente, con ulteriori costi aggiuntivi e con un conseguente peggioramento di quella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro conseguiti proprio grazie alla forma vera ed originaria di Telelavoro.

E chissà cosa ha procurato una così evidente distorsione della *ratio* dello *smart working*, se più INCOMPETENZA o FURBIZIA.

Dell'incompetenza di coloro i quali hanno scambiato il fine (il benessere organizzativo e l'incremento della produttività) con il mezzo (il lavoro agile), e legato le valutazioni circa il

raggiungimento di obiettivi strategici alla mera adozione di un mezzo, indipendentemente dalla valutazione di quelle finalità cui, anche legislativamente, è preordinato il Lavoro agile: la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (come incremento del benessere organizzativo) e l'incremento della produttività. D'altro canto, proprio *"il miglioramento della qualità del lavoro anche attraverso una più efficiente organizzazione"* è indicato tra le Priorità politiche del recente Atto di indirizzo, il quale sembrerebbe dunque essere stato platealmente violato.

La distorsione della *ratio* è frutto altresì, della indifferenza di alcune organizzazioni sindacali che hanno presentato mere istanze di restyling della disciplina, non valutando che il documento dell'amministrazione si basa sull'idea del dipendente pubblico "fannullone", e come tale da porre sempre sotto rigido controllo.

A guadagnarci da questa nuova disciplina del lavoro agile avrebbero potuto essere i dipendenti, nell'ipotesi in cui la DGROB avesse accolto la (o gli altri sindacati avessero colto le ragioni della) richiesta della UILPA sulla necessità di capovolgere la prevalenza tra lavoro in sede e lavoro fuori sede a vantaggio di quest'ultimo, ponendo quindi un limite massimo alla presenza in ufficio dei dipendenti, in piena armonia con le logiche di *new management* che ispirano tale innovativa forma di lavoro, salva la previsione di un periodo di sperimentazione che solo in tale prospettiva avrebbe potuto dirsi realmente utile.

Ciò che rimane di tutto questo è il rammarico di non aver conseguito per i dipendenti ciò che sarebbe stato giusto che essi ricevessero: STIMA, RISPETTO e FIDUCIA da parte della propria Amministrazione. Perché in questo, solo in questo, si esprimevano l'anima e la sostanza più profonde della proposta UILPA non condivisa dall'Amministrazione e non sostenuta dagli altri sindacati.

Roma, 21 gennaio 2019

Per il Coordinamento UILPA MISE

Stefano Fricano