

OGGI ALL'ARAN NUOVO INCONTRO SUL CONTRATTO DELLE FUNZIONI CENTRALI

Ccnl, lo smart working sembra un benefit

L'accordo individuale col lavoratore crea un appesantimento operativo

DI LUIGI OLIVERI

Dallo smart working emergenziale allo smart working essenzialmente come misura di conciliazione famiglia-lavoro o welfare aziendale. La bozza di Ccnl del comparto Funzioni Centrali, su cui oggi ci sarà un nuovo incontro all'Aran con i sindacati, punta finalmente a regolamentare aspetti essenziali del lavoro agile, come ad esempio il diritto alla disconnessione, ma insiste eccessivamente sulla configurazione dell'istituto alla stregua di un benefit, invece che come possibilità per meglio evidenziare competenze e capacità di lavorare per obiettivi e risultati.

La bozza appare il frutto dello smart working emergenziale a cui la p.a., colta di sorpresa dall'epidemia, era arrivata totalmente impreparata. Infatti, nonostante le previsioni del codice dell'amministrazione digitale e dell'articolo 14 della legge 124/2015, il quale aveva spinto per disporre in lavoro agile almeno il 10% dei dipendenti pubblici, pochissimi enti avevano investito nella digitalizzazione, ma soprattutto nella rivisitazione delle modalità organizzative, finalizzandole alla programmazione e alla misurazione dei risultati.

Sul piano della digitalizzazione, in effetti va dato atto che le amministrazioni in pochissimo tempo hanno colmato (chi bene, chi meno bene) il deficit digitale. Non così, invece, sul piano organizzativo: le carenze croniche in tema di programmazione, individuazione degli obiettivi, assegnazione dei compiti operativi ai dipendenti, valutazione dei risultati connessi, si sono confermate. Per questa ragione, le affermazioni che in questi giorni si moltiplicano secondo le quali la produttività del personale in smart working sarebbe diminuita non appaiono possibili da prendere in considerazione, per la semplice ragione che manca una seria e concreta possibilità di misurare la produttività. Né l'aneddotica su ritardi nelle pratiche, dovuta allo smart working, appare esauriente, proprio perché non c'è un metodo sistematico per valutare il lavoro agile.

La bozza di Ccnl si pone a metà tra uno smart working ampio come misura organizzativa datoriale ed un benefit ad personam. Infatti, torna a puntare sull'accordo individuale come fonte, creando un appesantimento operativo che, probabilmente,

non sarebbe il caso di attivare.

Da un lato si rimette al datore di lavoro pubblico l'individuazione dei processi ed attività dotati dei requisiti organizzativi e tecnologici necessari, ove poter attivare lo smart working, finalizzandolo espressamente al miglioramento dei servizi pubblici.

Dunque, il lavoro agile dovrebbe essere una leva per la maggiore efficienza dei servizi, nella disponibilità del datore pubblico. All'opposto, però, si torna alla necessità dell'accordo individuale, alle quali, dunque, le scelte organizzative datoriali vengono subordinate; non solo: si guarda allo smart working prioritariamente come strumento della conciliazione famiglia-lavoro, invece che come strumento di efficienza e valorizzazione della prestazione lavorativa individuale e complessiva.

Ma, se il lavoro agile è condizionato (come già previsto, per altro, dalla normativa vigente) alla crescita dell'efficienza, dovrebbe essere rimesso all'organizzazione la sua attivazione; invece, quindi, di una regolazione tramite accordi individuali farraginosi e complessi, sarebbe sufficiente un atto organizzativo generale, con successivi atti di adesione dei dipendenti operanti nei settori che svolgono attività compatibili col lavoro agile, interessati a contribuire al miglioramento dei servizi attraverso questa modalità lavorativa. Gli atti di adesione dovrebbero limitarsi a specificare dettagli operativi: i giorni di lavoro remotizzato, le regole di contatto secondo le fasce giornaliere previste, la durata complessiva del periodo in smart working e, soprattutto, i sistemi di fissazione dei compiti da svolgere e delle modalità di misurazione, evitando rendicontazioni sulla base di relazioni periodiche.

La bozza non parla minimamente della spettanza o meno del buono pasto. E' da

auspicare che il prosieguo del negoziato porti ad una pronuncia chiara e definitiva sul tema, per evitare ulteriori contenziosi e strascichi conflittuali.