

LAVORO SEMI-AGILE: CHI VALUTA IL DIRIGENTE?

I giorni passano e le notizie che arrivano dai territori circa una **non uniforme adozione delle linee guida sul lavoro a distanza** continuano a susseguirsi. Le nostre delegate e i nostri delegati sul territorio stanno svolgendo un encomiabile lavoro, denunciando ogni tentazione *reazionaria* da parte di **alcuni dirigenti che non hanno metabolizzato la trasformazione dei processi avvenuta nell'ultimo quinquennio**.

Il termine “reazionario” non è casuale: riteniamo sia grave che parte del management ritenga di potere declinare l’impianto che regola il lavoro a distanza in maniera creativa, stressando le fasce di contattabilità (7 ore? Sul serio? E qual è la differenza con il lavoro da remoto?) o perpetrando ancora un’**insopportabile distinzione relativa alle agevolazioni per i genitori o per chi fruisce dei permessi legati alla l. 104** (nel primo caso le mamme sì, i papà no, alimentando ogni stereotipo ottocentesco; nel secondo caso per i figli sì, per i genitori no, con buona pace dell’assistenza agli anziani).

Ma la *fake news* più eclatante è senza dubbio quella che porta a una revisione degli accordi per **imprecisate “ragioni di produzione”**: la presenza fisica sarebbe tornata a essere una maggiore garanzia.

Basterebbe citare, in questo senso, gli stessi dati forniti da INPS o la comunicazione dell’Istituto in termini di innovazione e benessere. L’ultimo esempio, in ordine di tempo, è quello offerto il 7 maggio scorso. In occasione dell’evento "Work-life balance: esperienze di smart working in un confronto fra pubblico e privato" [potevamo leggere](#): *“L’impatto dello smart working sostiene in maniera evidente un andamento produttivo che resta costante su valori molto ampiamente sopra la soglia richiesta. (...) Lo smart working*



è 'uno strumento che ha saputo favorire moltissimo il benessere interno alla struttura, aumentando il livello di soddisfazione del personale'".

Sembra passata un'era, eppure basterebbe avere una solida coerenza per rendere l'impegno dell'INPS un impegno reale, concreto, non solo sulla carta.

La contraddizione è talmente evidente che merita una riflessione in più. Il fatto che alcuni Dirigenti operino in maniera discrezionale, approfittando della elasticità delle linee guida per dettare condizioni restrittive, dimostra, in tempi di valutazione individuale, come sia **INDISPENSABILE aprire alla valutazione dal basso dei dirigenti**, come peraltro richiesto dalla Funzione Pubblica nella direttiva del 28 novembre 2023 e come richiesto più volte da questa sigla.

Il **benessere organizzativo**, gli spazi dedicati alla **formazione**, la capacità di declinare **politiche di valorizzazione del personale non incentrate sulla piaggeria e sulla condiscendenza**, la proattività rispetto agli **strumenti innovativi nel bilanciamento vita/lavoro**: sono tutti elementi che devono essere considerati. Quando iniziamo?

Roma, 27.06.2024

Coordinatore nazionale FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo



**LAVORI IN
UN'AMMINISTRAZIONE
PUBBLICA E VUOI RICEVERE
AGGIORNAMENTI PUNTUALI
SUL TUO POSTO DI LAVORO?**



Compila il form on line
alla pagina fpcgil.it/infofc
oppure inquadra il QR code a
lato per ricevere informazioni e
comunicati di tuo interesse!

