

LAVORO AGILE A REGIME E RECOVERY PLAN **l'articolo apparso sul Blog dell'Huffington Post**

Riportiamo di seguito l'articolo pubblicato sull'Huffington Post di ieri a firma del nostro Segretario Generale Marco Carlomagno, nel quale mette in rilievo l'importanza che i Piani Organizzativi di Lavoro Agile di Lavoro avranno nel ridisegnare l'organizzazione del lavoro delle pubbliche amministrazioni unitamente a un utilizzo intelligente e mirato di parte dei fondi che potranno affluire tramite il Recovery Plan.

(di Marco Carlomagno, segretario generale FLP)

“La definizione dei POLA (Piani Organizzativi per il Lavoro Agile) costituisce un'importante occasione, da non sprecare, se veramente vogliamo innovare le nostre Pubbliche Amministrazioni rendendole sempre più adeguate in termini di efficacia ed efficienza, assecondando i processi di ripresa economica e di rilancio cui saremo chiamati nei prossimi mesi.

Il lavoro agile emergenziale, pur con i limiti derivanti dalla necessità di un'attuazione immediata per cercare di scongiurare il diffondersi della pandemia, con scarse risorse informatiche disponibili, processi lavorativi ancora in gran parte cartacei, modelli organizzativi arcaici e poche tutele contrattuali nella gestione del rapporto di lavoro fino a oggi pensato unicamente come lavoro in presenza, ha dimostrato comunque tutte le potenzialità di questa modalità lavorativa in termini di conciliazione vita-lavoro, di miglioramento della sostenibilità del sistema dei trasporti delle nostre città, di valorizzazione delle professionalità, di miglioramento dei servizi resi ai cittadini e agli utenti.

È di tutta evidenza, quindi, che tale esperienza non deve essere perduta e deve costituire l'occasione per mettere a regime le sue potenzialità, facendola convivere con le altre modalità lavorative che ovviamente non scompariranno, trovando i giusti equilibri affinché ogni modalità non sia penalizzata ai fini dei percorsi di carriera e di percezione del salario di produttività.

È altrettanto inutile interpretare con categorie vecchie problemi nuovi che si stanno ponendo: chi immagina di dividere ancora il lavoro pubblico tra smart working e lavoro in presenza fa un errore metodologico enorme. I modelli organizzativi pubblici, che non funzionavano nemmeno prima della pandemia, devono modificarsi e contenere al loro interno lo smart working.

Parlare quindi di produttività del lavoro agile contrapposta a quella del lavoro in presenza è sbagliato e discriminatorio. Noi della FLP sosteniamo che bisogna prima di tutto investire

sul personale e incrementare i fondi di produttività, attraverso l'eliminazione dei tetti di legge al salario accessorio e la confluenza dello straordinario risparmiato all'interno dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, e poi passare dalla logica dell'adempimento burocratico a quello del risultato conseguito.

La mera presenza in ufficio non è sinonimo di produttività e spesso costringe soprattutto le fasce più deboli a non poter acquisire parti di reddito se non al costo di stare in ufficio molte ore, sottratte alla famiglia.

Chi pensa di non valorizzare il lavoro di gruppo e poi ripartire il salario aziendale solo in base alla presenza in servizio ragiona in modo anacronistico, invisibile agli stessi lavoratori pubblici, e contrario alla valorizzazione delle competenze acquisite dai lavoratori.

La tentazione di regolamentare per legge il lavoro agile a regime, senza che questo processo parta dal basso, coinvolga in primo luogo le lavoratrici e i lavoratori, bypassando i Contratti collettivi nazionali di lavoro, per noi è sbagliata.

Bisogna ridefinire con urgenza il quadro di riferimento contrattuale, riscrivendo gli ordinamenti professionali, garantendo il diritto alla carriera, investendo sulla formazione diffusa, su nuovi sistemi di valutazione seri, trasparenti, legati a obiettivi di gruppo e di team, liberando le ingenti risorse economiche già disponibili che oggi sono imbrigliate nei vincoli frapposti dalle Amministrazioni e dagli Organi di controllo, mediante interpretazioni cervellotiche e vincoli di legge punitivi ancora esistenti.

In tale ambito i POLA non possono essere una cosa a parte rispetto a un piano di rilancio delle PA che, utilizzando quota parte delle risorse derivanti dal Recovery Plan, non si limiti, come pure è necessario, agli investimenti sulle infrastrutture e sulle dotazioni tecnologiche, ma interessi nel suo complesso tutti i fattori (umani, organizzativi, gestionali) alla base del suo miglior funzionamento.

Ecco perché per noi della FLP il rinnovo dei contratti di lavoro, scaduti ormai da più di due anni, non può essere ancora rinviato o derubricato, ma è una priorità, perché si tratta di uno strumento decisivo per vincere la sfida del cambiamento.

Non siamo certo annoverabili tra i conservatori, tra chi preferisce vivacchiare nell'immobilismo che nuoce ai lavoratori ed ai cittadini. Ma non siamo certamente neanche tra coloro che pensano a un futuro del lavoro senza regole, diritti, tutele e che non vede l'ora di precarizzare anche il lavoro pubblico".

Di seguito riportiamo il link per leggere l'articolo direttamente sul blog:

<https://bit.ly/3pFZacp>

A cura della Federazione FLP