Pubblico Impiego - Ministero dell'Economia e delle Finanze

BE MEF BE SMART… Qualche certezza, tanti dubbi, molta preoccupazione, una considerazione e infine una domanda.

Roma, 07/02/2018

Ancora una dimostrazione dell'efficienza e della sensibilità del Dipartimento Affari Generali e del Personale del MEF, che si riconferma custode di segreti inenarrabili verso i propri dipendenti.

In merito all'iniziativa di prolungare la sperimentazione del progetto pilota di Smart Working nel MEF, avviata lo scorso anno, sino a gennaio 2019 il DAG con una delle sue oramai famose (d)istruzioni operative venerdì scorso comunica ai "responsabili" di tutti gli uffici della direzione del personale quanto definito con Regolamento Interno il 2 febbraio.

Nella nota, oltre essere indicato che il termine di presentazione delle domande è bruciante (14 febbraio 2018) precisa che, *per il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, l'ampliamento del contingente è riservato alle posizioni dirigenziali dei Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica.*

Intanto una cosa semplice, che senso ha informare il personale del progetto con meno di dodici giorni disponibili, calcolando il fine settimana?

L'intento è, evidentemente, quello di impedire ai dipendenti della RGS di poter fare istanze poiché i nuovi posti sono già tutti destinati ai dirigenti del SIFIP! Tutto in linea con il concetto SMART peculiare del MEF, che va oltre il Regolamento interno dove non è previsto nulla in tal senso. L'Ufficio V del DAG da dove prende spunto per scrivere la sua nota di Indicazioni Operative?

Anche il Comitato unico di garanzia ha mosso critiche alle modalità di gestione dell'istituto. Ben 7 dei suoi membri su 20 hanno votato contro un parere favorevole al Regolamento interno. Le osservazioni mosse sono state diverse ma le sintetizzeremo in:

- prendere in considerazione anche il personale in part-time (come vorrebbe la norma);

- distinguere il numero di posti riservati al Personale delle Aree da quello destinato ai Dirigenti;

- considerare anche il personale in comando o distacco (anche questi previsti dalla norma);

- azione di monitoraggio intermedio.

Riguardo allo Smart Working, tenendo conto delle esigenze dei lavoratori del MEF che hanno necessità diverse, USB chiede che le modalità illustrate dal CUG all'Amministrazione siano prese in considerazione ed usate per venire incontro alle esigenze dei colleghi. Inoltre, che l'Amministrazione garantisca parità di trattamento tra lavoratori delle Aree e Dirigenti, in considerazione anche delle loro forme contrattuali ben diverse sia sul piano del salario che dei tempi vita-lavoro che consentono soluzioni differenti. In tal senso va precisato che i dirigenti non sono soggetti ad orario di lavoro stringente come i dipendenti delle Aree Professionali.

Le nostre preoccupazioni all'introduzione dello Smart Working (lavoro agile) erano e restano fondate. Tradotto in termini concreti, dietro la facciata di una iniziativa volta alla conciliazione vita-lavoro si nasconde l'introduzione di forme contrattuali che mediante la auspicata flessibilità, di fatto perseguono l'obiettivo di ottenere un aumento di produttività a costo zero, ingenti risparmi di spesa legati alla situazione logistica che potrebbe perfino preludere alla soppressione tout court di posti di lavoro. Tale modalità di prestazione dell'attività lavorativa, travalicando i tradizionali confini del rapporto di lavoro subordinato, sia per quanto riguarda i luoghi che i tempi di lavoro, avranno solo l'effetto, peraltro acclarato da tutte le sperimentazioni effettuate, di provocare la totale confusione tra i tempi di vita e di lavoro a netto vantaggio di quest'ultimo, determinando, altresì l'isolamento sociale dei lavoratori.

Una domanda: procedure che continuano a non funzionare, carenza di personale, una dirigenza spesso impreparata e inadeguata, una organizzazione del lavoro indefinita, il vuoto nei confronti delle politiche del personale, stipendi sempre più bassi, un rinnovo contrattuale pessimo, il mansionismo irrisolto… ci mancava proprio il lavoro agile (Smart Working) gestito unilateralmente dall'Amministrazione? Cui prodest?