



Lavoro agile MIT non equo, a macchia di leopardo, arbitrario?
Certo, va rivisto il Regolamento.



Torino, 25/02/2025

In attesa che normative e migliori contratti, regolino adeguatamente questa modalità lavorativa che è divenuta ormai una opportunità importante per lavoratori e lavoratrici pubblici, l'applicazione del *Regolamento MIT sul lavoro a distanza del 29 maggio 2024* continua a mostrare ormai diverse criticità che come USB avevamo facilmente previsto, non sottoscrivendo l'accordo e proponendone una versione a nostro parere migliore ([vedi qui le proposte in sintesi](#)).

Ad una prima osservazione, ma non serve certo una lente di ingrandimento, emerge la troppa discrezionalità dirigenziale nella "concessione" dell'istituto, la confusione nelle attività *smartabili* o meno, interamente o parzialmente con calendari rigidi per alcuni e larghi per altri, le difficoltà dovute agli organici in riduzione costante, con riflessi drammatici in primis nella Motorizzazione Civile ma non solo. A queste criticità non si è spesso sopperito con una organizzazione del lavoro adeguata (equità, rotazione, lavoro in squadra, nuove tecnologie, confronto con i lavoratori, modifiche dei sistemi di valutazione "merito" e performance, ecc.)

E così, in molti UMC, spesso le cose prendono pieghe differenti, a volte per questioni oggettive ma spesso in dipendenza dalle capacità dirigenziali organizzative. Va molto peggio quando prevale la propensione a creare vere e proprie discriminazioni tra lavoratori, visti i casi segnalati anche al CUG del MIT.

In alcuni casi poi la dirigenza "taglia corto" e non rispetta neppure i (pochi) vincoli presenti nel Regolamento, come nel caso della Motorizzazione Civile di Torino e sezioni coordinate di Cuneo, Alessandria ed Asti dove la attuale dirigente dr.ssa Stefania Bosio, con piglio deciso e motivazioni opinabili, aveva minacciato di interrompere unilateralmente tutti gli accordi SW in essere senza preavviso e senza peraltro consultare le RSU ed i rappresentanti per esporre serenamente le proprie difficoltà e/o esigenze.

USB peraltro sta procedendo in diversi UMC ed uffici soprattutto periferici, dove si evidenziano criticità, a promuovere la rilevazione del rischio stress lavoro correlato anche con riferimento all'applicazione dello smart working in forma ordinaria, visti i rischi di isolamento o le pretese di alcuni dirigenti di vincolare l'attività in smart working ad orari fissi, a carichi lavorativi ancora maggiori, all'imposizione di "contattabilità" continuative, mentre lavoratori e lavoratrici che hanno necessità di usufruire dello SW, tendono ad accettare imposizioni che poco hanno a che vedere con l'organizzazione del lavoro per obiettivi e di squadra e senza vincoli di orario.

Importantissime sono le figure degli RLS proprio in materia lavoro agile. (I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) designati all'interno della RSU e che devono farsi parte attiva per garantire il benessere (I nuovi RLS assumeranno l'incarico con le elezioni 14 15 16 aprile p.v.) Invitiamo per questo tutti i colleghi/e a scegliere con cura i propri rappresentanti.

Anche nel caso della Motorizzazione di Torino, come in altre ove si sono manifestate da ultimo criticità (Venezia, Treviso, ecc.), la USB PI MIT ha chiesto al Direttore Datore di Lavoro dr.ssa Stefania Bosio di conoscere gli esiti e l'aggiornamento della rilevazione del suddetto rischio stress lavorativo ai sensi del d.lgs 81/08.

E' tuttavia necessario, secondo la nostra sigla, dopo quasi un anno di applicazione ordinaria una revisione del Regolamento MIT, anche con riferimento alle attività smartabili, all'armonizzazione dei processi lavorativi ed alle criticità emerse.

Vi terremo informati.

USB PI Ministero Infrastrutture e Trasporti

26 febbraio 2025