

## **Errare è umano, perseverare è diabolico**

La nuova bozza di *policy* sul lavoro agile dei dirigenti fa emergere ancora una volta la diffidenza dell'Amministrazione verso una concezione del lavoro moderna e orientata al risultato, che dovrebbe ormai essere consolidata e che invece continua ad essere sotto attacco ad ogni occasione.

La *policy* riduce sensibilmente il numero di giornate lavorative graziosamente concesse, che in forma ordinaria saranno solo 4 al mese per la dirigenza di seconda fascia e 2 (sic!) per la dirigenza di prima fascia.

Tra i criteri di priorità per l'accesso e le casistiche di estensione del numero di giornate non compare mai il caso del pendolarismo, né l'attenzione verso coloro che hanno un'età più avanzata. Altro che *age management*.

I dirigenti degli Uffici di diretta collaborazione, inoltre, sembrano radicalmente esclusi dalla fruizione dell'istituto, anche laddove titolari di situazioni qualificate che normalmente darebbero diritto a maggiori forme di tutela. Eventuali eccezioni alla regola, che non vengono neppure codificate, appaiono rimesse in maniera assolutamente arbitraria al superiore gerarchico.

L'intera impostazione del documento stride con le caratteristiche intrinseche della prestazione lavorativa del dirigente, che - a prescindere dall'istituto dello smart working - costituisce ontologicamente una prestazione di risultato fondata sull'assegnazione di obiettivi e sulla valutazione del raggiungimento o meno degli stessi. Rappresentando in questo senso una negazione della missione stessa della dirigenza pubblica che, già

regolata dal tempo di lavoro e non dall'orario di lavoro, è orientata alla definizione di obiettivi, al loro monitoraggio e alla verifica nel tempo di quanto programmato, al netto della presenza in ufficio per un numero definito di ore.

Chiediamo quindi una modifica sostanziale di quanto proposto dall'amministrazione, perché continuare ad imbrigliare e ad impedire nei fatti sempre di più modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che possono garantire invece il raggiungimento di risultati importanti e con notevoli benefici organizzativi, in termini di miglioramento della qualità del lavoro del personale tutto, non solo dirigenziale, oltre che di qualità dei servizi, rappresenterebbe un atteggiamento miope che questa amministrazione, a nostro giudizio, non si può più permettere.

Roma, 21 luglio 2026

Il Coordinatore nazionale FP CGIL MEF  
Andrea Russo