WhatsApp non è il Brogliaccio

COSA PUÒ SUCCEDERE… QUANDO L'AZIONE DI COMANDO…

tende ad aggirare il "dato normativo"…

Quando non è più supportata da documenti formali…

quando sfugge dal controllo dei superiori….

quando presenta caratteri invasivi della sfera privata e/o va in deroga alle disposizioni ?

SE TUTTO QUESTO CONTINUA AD ESSERE STRUMENTALMENTE TOLLERATO DALLA SCALA GERARCHICA, ALLORA È LA FINE DI TUTTO.

E NESSUN SINDACATO POTRÀ FARE NULLA.

anche i sindacati dei Carabinieri ricevono spesso segnalazioni da parte del personale a cui vengono iviati, dai propri superiori, su gruppi WhatsApp, messaggi contenenti ordini anche in deroga alle disposizioni emanate formalmente. Senza alcun controllo che ne evidenzi le criticità almeno sotto l'aspetto organizzativo e di pianificazione.

IN-CERTEZZA DEL DIRITTO… E LA CONFUSIONE REGNA SOVRANA?

REGOLE COMPORTAMENTALI

"ESPRESSIONI DI BIASIMO" CHE ASSUMONO LA CONNOTAZIONE DI "RICHIAMO O DEL RILIEVO" TRAMITE WHATSAPP: PRASSI SEMPRE PIÙ INVASIVA NELL'AZIONE DI INDIRIZZO E DI CONTROLLO DA PARTE DEI COMANDANTI.

Sappiamo che è indice di buona educazione non infrangere l'armonia del tempo libero (*) di ogni lavoratore con telefonate di lavoro oppure messaggi sms o con altri programmi di instant messaging.

Sappiamo anche che, non essendo protocollate nella categoria e nella specialità riguardante l'aspetto del servizio per il quale viene esercitata l'azione di indirizzo, e data l'impossibilita di qualunque "verifica/controllo" sulla correttezza anche formale da parte della scala gerarchica, il Comando Generale ha emanato precise direttive (*) per **evitare** inappropriati ed atipici rilievi, inviti, esortazioni e disposizioni scritte con programmi di instant messaging (Whatsapp), destinate, talvolta, anche ad altri militari del reparto tramite "gruppi precostituiti". Questo perchè l'azione di Comando non è supportata da successivi documenti formali e, vieppiù, presenta anche carattere invasivo della sfera privata.

E' vero, servono misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni di lavoro ma serve anche una maggiore tutela dei tempi e nei luoghi di riposo rispetto questi crescenti "Ordini in deroga" alle vigenti disposizioni ordinamentali o istruzioni diverse dalla Legge di riferimento.

(*) Il diritto alla disconnessione in Italia
In Italia il tema non è stato ancora definito in maniera dettagliata.
L'unico riferimento ad una sorta di diritto alla disconnessione è stato inserito all'interno del disegno di legge AC. n. 2233 B, nella versione approvata definitivamente dal Senato il 10 maggio 2017, nell'ambito di "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato".
Nello specifico, più che di diritto alla disconnessione, all'interno del disegno di legge si vuole far riferimento al **Lavoro Agile**, o Smart Working.
In particolare, all'articolo 16 del suddetto disegno di legge, si stabilisce che: "L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni di lavoro.".

(*) Circolare Comando Generale - I Reparto – SM – Ufficio Personale Ufficiali n. 458/211-5-2005 del 28 dicembre 2015