

Roma, 15 dicembre 2023

NOTIZIARIO N. 84

ENTRATE: SUL LAVORO A DISTANZA L'AGENZIA FA DA SOLA (E SBAGLIA)

Il concetto di fondo non è la conciliazione vita-lavoro, ma il potere dei datori di lavoro sui lavoratori. Reagiremo, da soli o in compagnia (se ne troviamo)

Nei giorni scorsi, come avrete già visto, l'Agenzia delle Entrate ha emanato la regolamentazione unilaterale sul lavoro a distanza, conseguente al mancato raggiungimento di un accordo sindacale sull'argomento. In effetti le cose stanno molto diversamente: l'Agenzia ha rispettato i tempi previsti dal CCNL per il confronto, ma non ha mai davvero avuto l'intenzione di contrattare. Così, ha lasciato semplicemente che passasse il tempo previsto e poi ha dichiarato chiuso il confronto.

Le visioni, apparentemente inconciliabili, riguardano i metodi di gestione del personale. A questi si aggiungono poi le carenze tecniche dell'Agenzia che, essendo totalmente autoreferenziale, non è attenta ai consigli e alla semplificazione burocratica che il tavolo sindacale può offrire.

Il primo problema è che laddove, nel pieno spirito del contratto, il sindacato unitariamente ha proposto reali forme di conciliazione vita-lavoro, l'Agenzia intende utilizzare il lavoro a distanza come potere datoriale nei confronti dei lavoratori per tenerli costantemente "sotto scacco". Se leggete la regolamentazione, infatti, la trasparenza e l'esigibilità dei principi contrattuali sono sostituite da una serie di concessioni che il datore di lavoro può fare o meno. Un management più accorto saprebbe che non è certamente con i ricattucci che si fidelizzano i lavoratori all'organizzazione, ma soltanto attraverso una fiducia costante che lascia la giusta autonomia ai singoli. Ma noi abbiamo, purtroppo, una delegazione datoriale che si ispira, se va bene, ai principi manageriali ottocenteschi.

Il secondo problema è che il management centrale non si fida dei dirigenti periferici e nemmeno dei direttori regionali. Se così non fosse non si sarebbero delegittimati completamente i tavoli regionali sul co-working infraregionale, le cui regole sono state fissate dal centro come se le regioni fossero tutte ambientalmente e orograficamente identiche.

Ma ciò che salta più agli occhi sono gli errori commessi. Ne elenchiamo alcuni, i più visibili:

- Si fa un elenco dei processi lavorativi, che risultano smartabili in tutto o in gran parte in 272 casi su 274 processi e poi si mantengono rigidità incomprensibili (i due giorni massimi a settimana, i 9 giorni al mese, il divieto di prestazione mista);
- Si scrive – e non si poteva fare altrimenti – che al telelavoro è connesso il diritto al buono pasto però si fissa la contattabilità per lo smart working fino a 5 ore (praticamente una giornata lavorativa intera) senza possibilità di concessione del buono pasto;
- Si fissa la regolamentazione sul co working, ma senza fare menzione del numero di posti disponibili. Il che vuol dire che, oltre a delegittimare i tavoli regionali, si rende impossibile far partire i bandi di co working infraregionale e così a distanza di quattro anni dal primo accordo nazionale sul co working, lo stesso resterà ancora lettera morta per mesi.

Ora, detto del comportamento da Marchese del Grillo che l'amministrazione continua ad avere nei confronti dei lavoratori e della totale insipienza, anche tecnica, su questa come su altre materie (per esempio le famiglie professionali sono inapplicabili perché si è partiti da metodi sbagliati), il sindacato non può solo limitarsi a protestare senza fare alcunché di tangibile per cambiare le cose.

Ragion per cui, appena entrerà l'anno nuovo, la FLP è pronta alla mobilitazione per reagire non solo su singoli elementi, ma sul complesso di atteggiamenti dell'Agenzia, che contratta per finta e contravviene così ai principi di correttezza e buona fede fissati nei contratti.

Se avremo ancora compagni di strada all'interno del movimento sindacale che avranno voglia di reagire senza se e senza ma saremo felici. Diversamente faremo da soli, ricordando che gli obiettivi li raggiungono i lavoratori e senza fiducia reciproca il management di stampo ottocentesco raccoglierà ciò che si merita: risentimento e scarso coinvolgimento sugli obiettivi aziendali.

L'UFFICIO STAMPA