

Torino, 7 giugno 2022

NOTIZIARIO N. 8

AGENZIA DELLE ENTRATE. LAVORO AGILE? NON ESATTAMENTE. UNA REGOLAMENTAZIONE CONFUSA CHE METTE A NUDO I LIMITI DELLA DISCIPLINA TRANSITORIA.

Sentiamo l'esigenza di scrivere il presente notiziario per rispondere ai tanti quesiti che ci vengono posti quasi quotidianamente sulle limitazioni dello smart working emergenziale. Come abbiamo già detto in un notiziario nazionale con la disciplina unilaterale – la materia non rientrava tra quello oggetto di confronto o contrattazione – l'agenzia ha riportato le lancette dell'orologio indietro di due anni, cancellando l'esperienza positiva maturata. Non è possibile, da un lato, magnificare i risultati raggiunti dai lavoratori e, dall'altro, prevedere regole restrittive come se gli stessi lavoratori non avessero fatto un tubo.

Ci riferiamo, tra le altre cose, alla previsione di ampie fasce di contattabilità e a quella, contenuta non nel testo del regolamento o dell'accordo individuale ma nelle FAQ, che durante tali fasce il dipendente deve fruire unicamente dei permessi previsti da norme o dal CCNL.

Francamente facciamo fatica a capire come si possa conciliare la frase che *“Al di fuori delle fasce (di contattabilità ndr) ...l'autonoma distribuzione del tempo di lavoro durante le giornate di lavoro agile, consentirà comunque di soddisfare specifici impegni ed esigenze personali e familiari del lavoratore che richiedono l'eventuale sospensione oraria dell'attività lavorativa che potrà essere ripresa sempre nell'arco della fascia oraria di cui al comma 1 del presente articolo”* con l'aver preteso nella stragrande maggioranza degli accordi individuali, cinque ore di contattabilità. **L'autonoma distribuzione del tempo nelle giornate di smart working si traduce in due ore e 12 minuti da distribuire tra le 7.30 e le 20. Cosa volete di più?**

Ma a ingarbugliare le cose anche le famigerate FAQ dove, a causa di una non fortunata formulazione, si prevede che durante la contattabilità il dipendente “può” fruire di permessi, banca ore che vanno eventualmente recuperati nelle giornate di presenza. A parte la limitazione sul quando poter recuperare, il problema consiste nell'interpretazione del “può”. **Per l'amministrazione, inutile dirlo, si tratta di una gentile concessione mentre, per noi, il termine ha il significato classico di facoltà, di possibilità che implica una scelta tra diverse opzioni, tra le quali, la sospensione dell'attività lavorativa per tutti quei motivi che non richiedono l'utilizzo di un permesso. In sostanza spetta al lavoratore decidere quale strumento utilizzare.**

Potremmo continuare a elencare le disfunzioni che ci inducono a ritenere che non si tratti di lavoro intelligente ma di telelavoro, ma, pensiamo, li conosciate fin troppo bene perché li vivete quotidianamente. Pensiamo che la contraddittorietà sia frutto di una sorta di compromesso interno all'agenzia tra quanti favorevoli e quanti contrari al cambiamento. Velatamente qualcuno dice che l'arroccarsi sia frutto dei "furbi" che hanno profittato dell'occasione. Come nostro costume non ci nascondiamo dietro a un dito e diciamo le cose come stanno: certamente ci sarà stato qualche "furbo" ma il rimanente personale, la quasi totalità, ha lavorato con coscienza e correttezza. E rilanciamo affermando che la dirigenza dovrebbe assumersi qualche responsabilità in più, facendo il proprio mestiere...

Tornando in tema, la normativa transitoria stravolge completamente la disciplina del lavoro agile introdotta dalla Legge n. 81/2017, definito come una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro.

Questa rigidità non è compatibile con un istituto che dovrebbe favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, concedendo una maggiore flessibilità ai lavoratori e caratterizzandosi come uno strumento di innovazione dell'organizzazione e modernizzazione dei processi. Non sono bastati due anni di pandemia, durante la quale i lavoratori hanno dimostrato di essere capaci di erogare servizi e raggiungere obiettivi lavorando prevalentemente da remoto, per orientare parte della dirigenza verso una nuova e diversa impostazione, puntando su obiettivi, su servizi sempre più digitalizzati, piuttosto che sul controllo del tempo della prestazione.

Come FLP continueremo, in ogni sede, a portare avanti la nostra idea, orientata all'ammodernamento dei processi produttivi. Ma tutti, dirigenti e lavoratori, devono fare la propria parte fino in fondo se realmente si vuole svecchiare la PA, farle svolgere il proprio compito istituzionale e, contemporaneamente, beneficiare di modalità che consentano una migliore conciliazione con la vita privata. E siamo certi che i lavoratori sono pronti a questa sfida. Su certa dirigenza, invece, nutriamo seri dubbi.

Cordiali saluti

IL COORDINAMENTO REGIONALE PIEMONTE
FLP ECOFIN – AGENZIE FISCALI