

Roma, 25 gennaio 2024

NOTIZIARIO N. 4

ENTRATE: I DANNI DELLA DISCIPLINA UNILATERALE SUL LAVORO A DISTANZA

Il caos e l'anarchia regnano. Ogni testa (datore di lavoro) è Tribunale. Si sta verificando ciò che la FLP aveva predetto. Ora tocca all'Agenzia intervenire

Parafrasando una vecchia canzone potremmo dire: era già tutto previsto! Durante tutta la trattativa sul lavoro a distanza, che purtroppo si è conclusa senza un accordo per la pervicacia della delegazione trattante dell'Agenzia delle Entrate, la FLP aveva più volte messo in guardia su alcuni punti della proposta che, essendo indeterminati, si sarebbero prestati a comportamenti arbitrari che avrebbero portato il caos. E tanto è successo.

Abbiamo detto più volte che le condizioni dovevano essere scritte in modo chiaro e dovevano essere esigibili. Invece l'Agenzia ha preferito lasciare mano libera ai datori di lavoro. E siccome quando ci sono spazi liberi qualcuno li occupa, lo spazio è stato occupato, soprattutto, dai direttori regionali. **Così anziché avere una sola Agenzia delle Entrate adesso ne abbiamo ventuno (diciannove più le province di Trento e Bolzano) che a parità assoluta di condizioni applicano la regolamentazione in modo arbitrario e contrario da un posto di lavoro all'altro.**

Lo avevamo previsto e avevamo chiesto, come FLP, come avremmo fatto nel caso in cui l'applicazione fosse stata senza giustificazione alcuna ad esempio sul numero di giorni mensili, sui giorni settimanali o mensili per le posizioni di coordinamento oppure sulla contattabilità. L'Agenzia aveva risposto sicura: "Lo dite a noi e noi interveniamo".

Inoltre (a nostro parere per fortuna) è intervenuta, subito dopo l'emanazione della regolamentazione unilaterale, la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione Zangrillo, che fornisce linee di indirizzo per le persone con problemi personali e familiari, che permette di derogare alla prevalenza del lavoro in presenza rispetto a quello a distanza.

Su quest'ultima questione siamo increduli della soluzione immaginata dall'Agenzia delle Entrate e cioè fare arrivare le domande tutte alla Direzione Centrale Risorse Umane, che deciderà in merito per tutta Italia. A noi appare chiaro che, vista l'alta età media dei nostri funzionari, e quindi le corrispondenti condizioni di salute personali e familiari, le domande saranno nell'ordine di qualche migliaio. Quindi, come si fa a procedere entro il 31 gennaio con questo "collo di bottiglia" è per noi un mistero. Oggi la maggior parte degli uffici stanno consigliando di fare due domande, una di *smart working* ordinario e una in deroga. Riteniamo questa una pratica scorretta. È necessario che la DC RU si organizzi, anche decentrando, ma con strettissime indicazioni operative, affinché ciascuno, soprattutto chi ha problemi familiari e personali, possa accedere allo *smart working* con delle certezze.

Allo stesso modo, riteniamo che le esigenze di servizio sul numero di ore di contattabilità, sui giorni mensili o settimanali di *smart working* debbano essere assolutamente giustificate e non frutto di

decisioni ideologiche, arbitrarie o addirittura standardizzate per tutta la direzione provinciale o addirittura per tutta la regione in spregio alle reali esigenze di servizio.

Per capirci, non vorremmo mai vedere stabilire le ore di contattabilità di ogni ufficio dalla direzione regionale e nemmeno leggere semplicemente che la giustificazione per inserire 5 ore di contattabilità venga fatta *“per esigenze di servizio”* genericamente, soprattutto perché ricordiamo che le ore di presenza in ufficio sono 3 ore e mezza al giorno e quindi non si capirebbe il motivo per il quale la *“contattabilità”* garantita in presenza dovrebbe essere sensibilmente inferiore a quella in smart working. Praticamente una contraddizione in termini.

Allo stesso modo, non vorremmo mai vedere le figure di coordinamento avere condizioni diverse o uguali rispetto ai singoli funzionari a seconda dell'ubicazione dell'ufficio sol perché il direttore regionale o quello provinciale è favorevole o contrario al lavoro a distanza.

Lo ripeteremo fino alla nausea: il lavoro a distanza è una normale modalità di prestazione di lavoro che conviene a tutti, all'Agenzia, ai lavoratori e agli utenti. Richiede però un minimo adeguamento dell'organizzazione del lavoro e quindi di dirigenti altrettanto smart, oltre che di una guida certa e non burocratica dal centro.

Per questo abbiamo scritto all'Agenzia delle Entrate due note che alleghiamo al presente notiziario invitandola a fare ciò che aveva promesso: intervenire in caso di arbitarietà dei comportamenti da parte del management periferico.

Ora aspettiamo le risposte. Ma in fretta perché il 1° febbraio è dietro l'angolo.

L'UFFICIO STAMPA