



Roma, 31 marzo 2022

NOTIZIARIO N. 38

ENTRATE: NO AL RITORNO AL PASSATO SULLO SMART WORKING!

Eventuali incapacità organizzative di qualche dirigente non ricadano sui lavoratori che hanno svolto durante la pandemia un lavoro prezioso per tutto il Paese

Si è tenuto ieri un confronto sullo smart working con l'Agenzia delle Entrate, per noi fortemente deludente. Prima però l'Agenzia non ha mancato ancora una volta di infilare un dito nell'occhio ai lavoratori, all'oscuro delle novità che si vedono recapitare non dopo regolare contrattazione, come prevedono i contratti ma attraverso comunicati stampa del direttore dell'Agenzia.

Eh già, perché in questi giorni abbiamo appreso dai giornali che l'Agenzia ha istituzionalizzato tutta una serie di servizi telematici anche nel campo dei controlli – oltre a quelli sui servizi per i quali abbiamo “strappato” un accordo sindacale. Ovviamente nessuna notizia ai lavoratori né soprattutto ai sindacati è stata data, nonostante sia materia di contrattazione nazionale e locale.

A questo punto le cose sono due: o le strutture deputate alla gestione del personale (DC RU e Capo Divisione Risorse) sapevano tutto e ci hanno tenuto all'oscuro, e sarebbe grave; oppure non ne sapevano niente e allora sarebbe doppiamente grave perché vuol dire che le Divisioni dell'Agenzia non si parlano tra loro, e i lavoratori ne pagano le conseguenze.

La FLP ha chiesto subito conto di questa cosa in apertura della riunione, ma è stata rinviata alla fine per parlare della materia più importante dello smart working.

Problemi tecnici alla fine della riunione hanno fatto rinviare confronto e contrattazione al giorno successivo, ma il perdurare di questi problemi tecnici ha impedito ancora di incontrarsi – secondo l'Agenzia – ed è stato disposto il rinvio alla prossima settimana. Peccato che in moltissimi uffici periferici e regionali dell'Agenzia ieri e oggi si siano svolte innumerevoli riunioni sindacali senza alcun problema. E poi si lamentano quando diciamo che scappano dai problemi...

LAVORO AGILE

E veniamo allo smart working, facendo prima una premessa: all'incirca due settimane fa siamo stati informati (tutti i sindacati) dall'Ufficio relazioni sindacali, telefonicamente, che ci avrebbero presentato un documento per disciplinare lo smart working fino alla firma del nuovo CCNL. E ci sono stati anche illustrati, per sommi capi, i contenuti. La nostra risposta fu (passato remoto, visti i tempi con i quali siamo poi stati convocati), che si trattava di una base di partenza ma che ci riservavamo di leggere i testi e discutere di sicurezza sul lavoro, data la pandemia che continua ad imperversare. La prima domanda che ci è venuta in mente è: se era già pronto il documento perché aspettare due settimane e arrivare a due giorni dal 1° aprile per convocarci?

Sia come sia, in apertura della riunione abbiamo subito posto, come peraltro anticipato nel nostro notiziario n. 35, che per la FLP il problema più grande erano le condizioni di sicurezza nelle quali ci avrebbero chiesto di rientrare e che non avremmo accettato di riempire gli uffici di gente per farla ammalare meglio. Addirittura veniva messa in discussione la tutela dei fragili.

Ma ciò che più ci ha deluso, non sono tanto i documenti scritti, che pure hanno delle criticità, ma l'atteggiamento dell'Agenzia, tutto orientato a riportare le persone negli uffici, servano o meno in presenza. Pensavamo che la pandemia avesse insegnato all'Agenzia che le innovazioni devono coniugarsi a 360 gradi e non solo all'esterno, ma anche nei modelli organizzativi.

Invece, abbiamo percepito chiaramente che si ritiene un fastidio la gestione delle persone nelle varie modalità di lavoro e prevale il principio del controllo fisico, il più arretrato tra i metodi di coordinamento del lavoro.

La FLP in questi due anni è stata all'avanguardia nell'innovazione organizzativa a tutti i livelli, tanto che per qualcuno siamo "il sindacato dello smart working", e la definizione non ci dispiace, anche se siamo molto altro. Ma non vogliamo un'innovazione strabica, che si coniuga nei servizi che diamo alla cittadinanza, ma non all'interno dell'organizzazione. Né vogliamo in alcun modo che le pressioni di qualche dirigente di vertice, con tanto di minacce di non raggiungere gli obiettivi prefissati se la gente non torna in ufficio, sortisca come effetto che il livello centrale si pieghi a questi diktat. Le eventuali incapacità organizzative della dirigenza non ricadano sui lavoratori.

Diciamo ciò perché **non comprendiamo i motivi per i quali si debbano definire a priori i giorni massimi di smart working per ogni settimana, il divieto di prestazione mista nella stessa giornata, i tentativi di inserire surrettiziamente forme di controllo a distanza.**

A voce, ci è stato comunicato che vi sarà la possibilità di aumentare fino a 5 ore al giorno le fasce di contattabilità. Ma cinque ore su sette ore e 12 minuti di lavoro non è più smart working, è telelavoro.

Insomma, l'Agenzia smart non ci vuole proprio diventare e continua a privilegiare forme arcaiche di organizzazione. Lo smart working prevede autonomia e responsabilità. Se una parte minoritaria della dirigenza e delle figure di coordinamento non è pronta a coniugare queste forme, anziché correre dietro alle peggiori pratiche di lavoro, l'Agenzia organizzi dei bei corsi di formazione e li convinca che siamo nel 2022 e non nel 1950.

Alla fine del confronto, grazie alla pervicacia della FLP l'Agenzia si è convinta a prorogare l'accordo sulla sicurezza del 23 novembre 2021 fino a fine aprile e ad accettare che i nuovi accordi individuali entrino in vigore solo dal 16 maggio.

Sembrerebbe una buona notizia, ma lo è solo in parte perché nel frattempo la stessa Agenzia ha rifiutato di modificare le nuove linee guida per la stipula degli accordi individuali e questo ci preoccupa molto perché è chiaro che la contrattazione sullo smart working che dovrà aprirsi dopo la firma definitiva del CCNL sarà pesantemente ipotecata da queste posizioni di partenza su divieto di prestazione mista, prevalenza addirittura sulla settimana del lavoro in presenza, forme di controllo a distanza, fasce di contattabilità esagerate. Per questo facciamo molta fatica a comprendere la soddisfazione espressa da quasi tutti i sindacati sul risultato raggiunto che per la FLP, invece, è fortemente insoddisfacente, salvo la parte sugli accordi di sicurezza.

La differenza su quale modello di sindacato si affermerà sullo smart working dipende tutto da come voterete alle prossime elezioni RSU e da quanti voti prenderà la FLP in tutta Italia. Se saremo più forti potremo riaffermare le nostre posizioni; se saremo invece più deboli allora la controparte non mancherà di rimarcare cercando di ridimensionare le nostre idee e le nostre posizioni.

A voi la decisione!

L'UFFICIO STAMPA