

Cagliari, 10 aprile 2020

Al Direttore Regionale delle Entrate per la Sardegna  
e, p.c. ai Direttori Provinciali delle Entrate della Sardegna

Oggetto: Ferie pregresse e banca ore e monitoraggio lavoro in smart working.

Gentile direttore regionale, gentili direttori provinciali,

vi scrivo perché vi sono ancora svariati problemi da risolvere riguardo l'impatto dello smart working sul nostro lavoro ordinario e sui diritti ad esso connessi. In parole povere, basterebbe dire che il lavoro agile non è assenza dal servizio ma presenza a tutti gli effetti e che, quindi, tutte le previsioni contrattuali continuano a valere. Purtroppo, anche in questi giorni stiamo verificando che per qualche dirigente e per qualche livello intermedio di coordinamento (POER) evidentemente non è così e di questo non possiamo che rammaricarci e chiedere a codesta direzione regionale di riportare tutti nell'alveo dei rapporti contrattuali. Ma andiamo per ordine, sviscerando i due maggiori problemi che sono ancora sul tappeto:

**Lavoro agile, organizzazione del lavoro e adempimenti burocratici:** come è ampiamente noto, il lavoro agile è attualmente l'ordinaria modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Questa modalità è stata adottata, in deroga alle regole ordinarie sul lavoro agile, dai decreti governativi e dalle direttive in materia del direttore dell'Agenzia delle Entrate. Purtroppo, dobbiamo rilevare, con rammarico, che alcuni dirigenti/POER si pongono solo il problema del controllo del lavoro dei lavoratori che dovrebbero coordinare. Senza pretesa di voler insegnare nulla a nessuno, ci limitiamo a riportare che in tutta la letteratura specialistica relativa all'organizzazione di strutture complesse vi sono dei **capisaldi, uno dei quali è la raccomandazione di non porre a carico dei lavoratori in smart working controlli maggiori e più invasivi di quelli previsti, nella stessa struttura, per i lavoratori che si recano in ufficio.** Il lavoro agile, infatti, prevede che ci siano, a monte, fiducia e senso di responsabilità reciproci tra datore di lavoro e lavoratore. Diversamente, si rispetteranno certamente norme e codicilli, ma si fallisce la principale missione che è quella di svolgere il lavoro con maggiore partecipazione e altrettanta responsabilità. **Purtroppo, nella nostra regione, vi è ancora un largo uso di burocrazia inutile e di "smania di controllo", prassi che Le chiediamo di eliminare nell'unico modo che viene recepito attualmente dalla burocrazia, quello di una direttiva precisa che fissi le regole base e lo spirito che devono informare tale modalità di lavoro che, lo ricordiamo, è destinata a crescere nei prossimi anni, anche dopo che sarà passata la pandemia.** L'unico onere di controllo a carico dei lavoratori può essere, a nostro parere, il monitoraggio delle pratiche asportate dall'ufficio e che all'ufficio devono rientrare;

**Ferie pregresse e banca ore:** un altro problema ancora sentito e privo di soluzione. Anzi, non è proprio corretto giacché sia la Circolare n. 2 della Funzione Pubblica che il chiarimento del

Direttore dell’Agenzia delle Entrate del 25 marzo e, successivamente, la Nota del Capo Divisione Risorse, hanno indicato la soluzione e sono per noi molto chiare, ma evidentemente non lo sono altrettanto per alcuni dirigenti/POER. È appena il caso di ricapitolare che il primo Decreto Legge governativo prescriveva la fruizione delle ferie vecchie, permessi e banca ore come preconditione per mettere i lavoratori in esonero pagato (e non anche in smart working). Purtroppo, all’inizio dell’emergenza, anche l’Agenzia ha inteso questo principio come un invito a fruire delle ferie entro il 30 aprile. Successivamente, però, l’agenzia si è emendata – seguendo anche le spiegazioni fornite dalla Funzione Pubblica – e quindi ha chiarito che le ferie pregresse seguono l’ordinaria disciplina contrattuale e vanno fruito entro il 30 aprile nel caso di rinvio delle stesse per motivi personali ed entro il 30 giugno per esigenze di servizio le quali, sia chiaro, sono riferite al 31 dicembre 2019 e non al 30 aprile 2020. Parte della dirigenza sarda è rimasta indietro e continua a chiedere di fare le ferie entro il 30 aprile comunque e, addirittura, chiede anche l’azzeramento delle ore accumulate in banca ore o come compensativo. Ora, è appena il caso di chiarire la nozione di esigenze di servizio, come prevista dal CCNL vigente (e da tutti quelli precedenti): l’articolo 28, comma 10 del CCNL prescrive che *“L’amministrazione pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.”* Ciò vuol dire, come ha chiarito molteplici volte l’ARAN, che l’onere di pianificare le ferie è in carico al datore di lavoro (e non certo al lavoratore) che nel caso può anche prescrivere entro fine anno un “piano ferie” ai lavoratori e, quindi, **a meno che non ci siano evidenze formali che il lavoratore abbia chiesto il rinvio delle ferie residue per motivi personali, le ferie non godute entro fine anno sono rinviate per esigenze di servizio e quindi da godere entro il 30 giugno 2020 (non il 30 aprile)**. D’altronde, sarebbe abbastanza bizzarro che, proprio adesso che stanno arrivando le abilitazioni cosiddette “full” a tutti i lavoratori e quindi è possibile lavorare in piena operatività, si obbligassero i lavoratori a fruire delle ferie. Che è quanto sta succedendo in alcune strutture della Sardegna. Pertanto, Le chiediamo di intervenire subito per chiarire che le ferie non ESPRESSAMENTE rinviate per motivi personali da parte dei lavoratori devono essere godute entro il 30 giugno 2020, e anche oltre, laddove si rinvenissero ulteriori esigenze di servizio che ne precludono il godimento. **Quest’ultima richiesta riveste carattere di particolare urgenza.**

Restiamo in attesa di cortese quanto celere riscontro.

p. il Coordinamento regionale FLP Ecofin/Agenzie Fiscali

(Vincenzo Patricelli)  
