

Roma, 2 maggio 2023

### NOTIZIARIO N. 34

## **ENTRATE: SULLO SMART WORKING L'AGENZIA CONFERMA LA PROPRIA ARRETRATEZZA E SI ALLINEA AI VOLERI DELLA PARTE PEGGIORE DELLA DIRIGENZA**

*La DC RU risponde picche alla FLP sulla flessibilità. A questo punto acquista ancora maggiore importanza la trattativa che si apre il 16 maggio sul lavoro a distanza a regime*

Oltre un mese fa, per la precisione il 21 marzo scorso, la FLP scrisse alla Direzione Centrale Risorse Umane una nota con la quale la invitava ad applicare la regolamentazione unilaterale sullo smart working, che l'Agenzia ha inteso prolungare anziché procedere alla trattativa come invece previsto dal CCNL vigente, in senso più flessibile.

In particolare, la FLP aveva sollevato due problemi:

1. Il principio, sbagliato, per il quale l'Agenzia confonde contattabilità con operatività e pretende quindi che per 5 ore al giorno, nella quasi totalità degli uffici, se uno si assenta da casa pur essendo contattabile (ma non operativo) debba prendere necessariamente un permesso personale;
2. L'obbligo di recuperare in presenza il permesso personale senza la possibilità di recuperarlo nel corso della stessa giornata.

È ovvio come dal primo problema discenda il secondo: secondo la FLP, il CCNL o si applica tutto o non si applica fino a che non c'è un accordo sindacale. Se l'Agenzia non avesse fissato UNILATERALMENTE il principio per il quale la contattabilità può arrivare fino a 5 ore al giorno, trasformando il lavoro agile in telelavoro (con regole tra l'altro ancora più stringenti che per quest'ultimo) il problema non si porrebbe. E a nulla sono valsi i tentativi di spiegare che il CCNL non si può applicare ad intermittenza, tipo le luci dell'albero di Natale.

Se l'Agenzia dorme e non procede al confronto con le parti firmatarie del contratto, non può applicare il criterio di contattabilità ivi previsto, ma una disciplina transitoria. Così come non è valso a nulla spiegare a chi proprio non vuole capire che **il principio che fissa nel CCNL il massimo delle ore di contattabilità nell'orario medio di lavoro (quindi 7 ore e 12) non è messo per allargare le suddette fasce, ma a tutela dei lavoratori che, durante la pandemia, si sono sentiti chiedere di essere contattabili per tutto l'arco temporale nel quale potevano (non dovevano) prestare la loro opera giornaliera. Quindi, si è scelto di chiarire, nel CCNL, a quella parte di dirigenti "ignoranti" (dal vocabolario Treccani: "che non sa o sa male ciò che dovrebbe sapere, soprattutto per ciò che riguarda la propria attività o professione") che dire che si può lavorare in modo agile dalle 8 alle 19 non vuol dire dover essere reperibili per 11 ore.**

Questo, per quella alta dirigenza che non mastica contrattazione, si è ritorto contro i lavoratori.

**Quindi, l'Agenzia delle Entrate, dopo oltre un mese (bontà loro) e dietro nostra sollecitazione (poverini, li abbiamo svegliati dal torpore!) ci risponde picche su tutta la linea con argomentazioni**

capziose dimostrando, nei fatti, di voler andare dietro alla parte della dirigenza fortemente conservatrice (per fortuna c'è anche una parte che ragiona ed è al passo con i tempi) che è convinta che il lavoro agile va avversato, la flessibilità sia il demonio e l'unico metodo di coordinamento sia la supervisione diretta.

Semmai pure con il fiato sul collo del lavoratore, il che vuol dire demotivarlo e spingere la produttività verso il basso applicando il paradosso enunciato da Ford (non certo un progressista) che spiegava che, laddove non vi sia fiducia reciproca tra datore di lavoro e lavoratore, l'equilibrio si raggiunge verso il basso: bassi salari e bassissima produttività. Sono cose che si spiegano al primo anno di università solo che uno l'abbia fatta leggendo, oltre ai testi sacri del diritto, anche quelli di organizzazione aziendale.

Comunque sia, capirete bene che di fronte alla proposta (poi concretizzatasi) di proroga di principi non concordati sul lavoro a distanza, la FLP abbia preteso al tavolo di trattativa l'immediato avvio del confronto, fissato per il prossimo 16 maggio.

Quella sarà la sede per rispiegare all'Agenzia che grazie alle sue rigidità ha perso almeno tra i 300 e i 500 lavoratori, che hanno preferito andare all'INPS dove ci sono le regole, ma oltre a quelle si è attenti anche al benessere organizzativo, mentre da noi si istituiscono uffici che se ne dovrebbero occupare, così come anche dello smart working, e che invece allo stato attuale – *spiace dirlo* – ci sembra che fungano solo da foglia di fico tanto da risultare inutili.

Dobbiamo anche sottolineare, ahinoi, che pur essendo la nostra controparte un'Agenzia largamente impreparata sull'argomento e sul benessere organizzativo in generale, siamo abbastanza colpiti dalla rassegnazione che serpeggia anche nel fronte sindacale, nel quale sempre meno sono le voci che si levano contro questa deriva di arretratezza. Ci sentiamo abbastanza soli e speriamo che almeno i lavoratori possano far sentire la loro voce attraverso di noi dandoci maggiore forza per affrontare anche questa prova nei confronti di un'Agenzia sempre meno in grado di controllare i propri livelli periferici e attenta solo a solleticare i desideri di potenza (in senso weberiano) di quella parte della dirigenza buona a mostrare i muscoli nei confronti dei lavoratori.

In allegato la risposta (scandalosa) della DC RU alla nostra nota.

L'UFFICIO STAMPA