

## Entrate - Ufficio Centrali, RIENTRI E DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE



Roma, 27/09/2020

Mercoledì scorso si è aperto il confronto Agenzia/RSU Uffici centrali/OO.SS. territoriali, per dare concreta attuazione all'art. 263 del D.L. n. 34/2020, pianificare il graduale rientro in condizioni di sicurezza dei lavoratori con l'obiettivo di adeguare l'operatività degli uffici al riavvio delle attività produttive e commerciali e disciplinare l'accesso al lavoro agile emergenziale sino al 31 dicembre 2020.

L'Agenzia ha da tempo individuato le attività smartabili stabilendo che *“tutti i processi dell'Agenzia possono essere svolti in SW, ad eccezione di soli 4 (Identificare i contribuenti, Assistere i contribuenti e fornire altri servizi, Aggiornare i registri di pubblicità immobiliare, Gestire le relazioni esterne)”*. L'individuazione di ulteriori attività da rendere in presenza (quali ad es. registrare un atto privato; effettuare verifiche/accessi brevi e mirati; rappresentare l'Agenzia nelle udienze, etc) hanno modesto impatto sulle prestazioni lavorative di competenza del personale centrale, che si esplicano prevalentemente in attività di indirizzo e coordinamento.

Nelle più recente nota n. 302822 dell'11 settembre il Direttore ha fornito una importante indicazione sulla quota di personale da mantenere in SW laddove precisa che “nella prospettiva della graduale estensione dello smart working a regime, può ritenersi, in

*un'ottica coerente con le indicazioni ricavabili da una lettura combinata dei commi 4 e 4bis dell'art. 263 del decreto rilancio, che la quota di personale da collocare in lavoro agile, cui fa riferimento la norma citata, possa essere anche superiore alla percentuale indicata dalla stessa a condizione – si sottolinea – che la soluzione adottata consenta il regolare svolgimento dell'azione amministrativa e il soddisfacimento delle esigenze dell'utenza, nel pieno rispetto dei protocolli di sicurezza".*

Con riferimento alla percentuale del 50% in SW si precisa altresì che "potrà essere individuata attraverso criteri o metodi di calcolo basati non tanto sul numero delle persone quanto sul montante delle ore relative alle attività lavorabili da remoto, ovviamente al netto dei cd. soggetti fragili" favorendo meccanismi di rotazione che consentono un'alternanza tra lavoro in presenza e lavoro da remoto nonché soluzioni organizzative che coinvolgono la gran parte del personale e garantiscono i servizi all'utenza.

Nelle linee guida fornite dalla direttiva del 5 agosto 2020, n. 281915, "non viene fornita alcuna indicazione sul numero di giorni di rientro in quanto questi ultimi dipendono unicamente dalle valutazioni derivanti dall'esito del confronto con le OO.SS.

Nell'accordo nazionale del 17 settembre, non sottoscritto da USB, nulla è stato aggiunto rispetto al quadro sopra descritto in materia di rientri: anzi, come è noto, quell'accordo, oltre ad essere penalizzante per il mancato riconoscimento dei buoni pasto, dei rimborsi per le spese che i lavoratori stanno sostenendo oramai da oltre sei mesi (rinviati ad ulteriori valutazioni), dei permessi orari, risulta anche ambiguo e pericoloso per quanto concerne la regolamentazione del lavoro agile fino al 31 dicembre.

In questo contesto, nei giorni precedenti abbiamo assistito negli uffici centrali al consueto scenario nel quale in diversi uffici circolavano mail indirizzate al personale che, oltre a rilevare la conferma o meno circa la prosecuzione del lavoro agile, evidenziavano indebite pressioni tese a ottenere generiche manifestazioni di disponibilità al rientro (fino a 2 o 3 rientri settimanali) facendo intendere che le esclusioni dal rientro in presenza fossero applicabili solo ai "fragili" e alle altre fattispecie meritevoli di particolare attenzione (esigenze dei lavoratori con figli in età scolare, pendolari, etc).

L'incontro agli uffici centrali del 23 settembre è così iniziato in salita.

La parte pubblica non ha fornito alcun dato sugli esiti della pasticciata ricognizione e ha predisposto una bozza di accordo che è stata ritenuta irricevibile in assenza di alcun dato.

Anche nel merito permangono dissensi sulla pianificazione dei rientri che rimane troppo discrezionale e generica, sulla gestione di alcuni aspetti relativi ai c.d. soggetti fragili e sull'applicazione di alcuni istituti contrattuali connessi con il lavoro agile (in particolar modo la c.d. contattabilità) che rischiano di introdurre un indebito ed inaccettabile controllo sui lavoratori.

L'USB ha, quindi, preliminarmente richiesto la rettifica e il ritiro di qualsivoglia comunicazione volta ad imporre rientri in presenza generalizzati e surrettiziamente volontari nonché trasparenza e criteri omogenei ed uniformi nella ricognizione.

Da quanto sopra richiamato è pertanto di tutta evidenza che:

- le attività lavorative non si caratterizzano per l'indifferibilità (tranne pochissime connesse al presidio e al funzionamento delle strutture), non necessitano di essere effettuate prevalentemente in presenza e possono essere svolte da remoto, fermo restando il rientro in ufficio per coloro che volontariamente indicano tale opzione;
- l'eventuale superamento della soglia minima del 50% delle attività lavorabili in SW, in linea generale, non pregiudica il soddisfacimento delle esigenze richiamate dall'art. 263 del D.L. 34/2020;
- l'esclusione dal rientro in presenza non riguarda solo il personale "*fragile*" e/o con particolari situazioni familiari o personali; anche il lavoratore che richiede la prosecuzione dello SW, potrebbe ragionevolmente non andare in turnazione e/o non effettuare alcun rientro, semprechè nella pianificazione periodica delle attività lavorative siano soddisfatte le esigenze di cui al citato art. 263 del D.L. Rilancio;
- per tutti i rientri in presenza e/o da turnazione il Datore di lavoro è tenuto ad assicurare le misure di sicurezza e di tutela della salute previste dalla legislazione vigente e dai protocolli per la prevenzione dal contagio da Covid-19.

Pertanto, considerato che le attività lavorative per il personale centrale sono per lo più smartabili e i chiarimenti forniti dall'Agenzia consentono il superamento della quota del 50%, l'eventuale superamento di tale soglia minima se associata a un limitato, ma adeguato, rientro in presenza su base volontaria potrebbe egualmente garantire il buon funzionamento degli uffici.

Quindi, che motivo sussiste per imporre obblighi di turnazione non necessari ed eccessivi se l'eventuale quota di richieste di rientro su base volontaria è sufficiente a coprire in larga parte le esigenze di funzionalità degli uffici?

Perchè esporre il personale al maggior rischio di contagio in una difficile fase dell'emergenza sanitaria, caratterizzata da un preoccupante aumento dei casi di positività e dall'imminente arrivo della stagione invernale?

Ma oltre la questione rientri, va anche scongiurato il rischio che nell'accordo locale si introducano forme di controllo del lavoro agile asfissianti, per esempio attraverso l'estensione della contattabilità all'intero profilo orario.

La riunione è stata aggiornata a martedì e come sempre vi aggiorneremo sugli esiti del prossimo incontro.

**UNIONE SINDACALE DI BASE**

**UFFICI CENTRALI**