



Entrate, una regolamentazione del lavoro agile troppo rigida



Nazionale, 19/04/2022

USB scrive ai Capi Divisione, ai Direttori centrali, regionali, provinciali e a quelli dei Sam, COP e UPT per una regolamentazione agile dello smart working.

Questo il testo della lettera inviata:

Gent.li Direttori,

a seguito dell'emanazione della regolamentazione transitoria del lavoro agile e della conseguente bozza di accordo individuale, stanno emergendo tutte le criticità già evidenziate dalla scrivente O.S durante l'incontro sindacale tenutosi il 30 marzo.

Ad una disciplina arretrata rispetto a quella contenuta nel CCNL di imminente sottoscrizione, si stanno inoltre accompagnando nei territori interpretazioni restrittive e penalizzanti che di fatto rischiano di snaturare il lavoro agile derubricandolo ad una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa tutta orientata al controllo ed indifferente a quella conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro che si dovrebbe esplicitare prioritariamente attraverso una gestione flessibile della prestazione lavorativa.

Ne consegue, quindi, una regolamentazione punitiva in alcuni aspetti, contraddittoria e che rischia di disincentivare tale modalità di prestazione dell'attività lavorativa, nonostante siano acclarati i risultati raggiunti dall'ente anche attraverso il lavoro agile.

In particolar modo, nell'ambito di una disciplina che riteniamo complessivamente penalizzante, (dal mancato riconoscimento dei buoni pasto e dei rimborsi spese, all'annullamento dei profili orari, giusto per fare qualche esempio) vogliamo evidenziare tre aspetti precisi che oggi stanno generando nei territori interpretazioni pasticciate e, ad avviso della scrivente, assolutamente non condivisibili.

Giorni di effettuazione della prestazione lavorativa in smart working

La previsione di cui all'articolo 3, punto 11, lettera b della regolamentazione del lavoro agile e dell'articolo 6, comma 1, della bozza di accordo individuale, in merito alla giornata di lavoro agile da effettuare settimanalmente (ordinariamente 2) sta divenendo oggetto di interpretazioni restrittive, rigide ed anche incomprensibili ai fini di una ottimale organizzazione del lavoro.

Difatti abbiamo contezza che in diverse situazioni la previsione sopra indicata, lungi dall'essere intesa come indicazione di massima, si sta trasformando in una indicazione inderogabile. Tale interpretazione risulta incomprensibile e punitiva considerato che, fermo restando il rispetto della prevalenza, nessuna fonte normativa prevede il rispetto del suddetto criterio su base settimanale.

In sostanza una turnazione su base mensile o plurimensile non solo consentirebbe una migliore conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro, ma risulterebbe conforme alla norma ed anche alle indicazioni fornite da codesta Amministrazione che ha indicato i 2 giorni di lavoro agile settimanali solo a titolo esemplificativo.

Fasce di contattabilità

L'articolo 7, comma 2, della regolamentazione del lavoro agile prevede che la fascia di contattabilità non possa essere ordinariamente superiore alle 5 ore, anche distribuibili in una fascia antimeridiana e in una pomeridiana.

Al riguardo nei territori si sta facendo strada una interpretazione rigida secondo la quale la contattabilità durante il lavoro da remoto diventerebbe più vincolante dell'attività svolta in presenza.

Premesso che nulla impedisce l'individuazione di fasce di contattabilità anche più brevi delle 5 ore, l'interpretazione sopra esposta entra in palese contraddizione con quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, della regolamentazione del lavoro agile e dall'articolo 7, comma 1, della bozza di accordo individuale, laddove è espressamente stabilito che la prestazione deve essere resa in una fascia oraria compresa tra le 7.30 e le 20, senza vincoli di tempo e

in maniera flessibile.

Pertanto, se la flessibilità nella distribuzione del tempo dovesse limitarsi esclusivamente alle ore che residuano le fasce di contattabilità (quindi 2 h e 12), ne conseguirebbe un profondo stravolgimento della disciplina dello sw che diverrebbe nei fatti assimilabile al lavoro in presenza delocalizzato presso la propria abitazione.

Ciò detto, fermo restando la possibilità di prevedere fasce di contattabilità anche inferiori alle 5 ore, l'unica interpretazione ragionevole e possibile, in questo contesto, è quella secondo la quale deve essere inderogabilmente salvaguardata la flessibilità nello svolgimento della prestazione lavorativa (dalle 7.30 alle 20.00) in quanto una fascia di contattabilità così pesantemente limitativa della flessibilità nella gestione della prestazione lavorativa snatura il lavoro agile.

Un'interpretazione difforme da quella sopra rappresentata determinerebbe, d'altronde, una evidente disparità di trattamento tra il lavoro in presenza e quello da remoto.

Destinatari e modalità di accesso al lavoro agile

L'articolo 3 del regolamento del lavoro agile inspiegabilmente subordina l'accesso al lavoro agile alla valutazione del dirigente della struttura.

Considerato che lo smart working costituisce semplicemente una delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, si invitano i dirigenti delle strutture ad evitare qualsiasi profilo di discrezionalità nel riconoscimento del lavoro agile al personale che ne faccia richiesta, limitandosi al riconoscimento dell'accesso solo sulla base della natura smartabile delle attività svolte così come individuate nella Direttiva del Direttore dell'Agenzia.

Tanto premesso, la scrivente O.S. nello stigmatizzare i comportamenti e le interpretazioni restrittive sopra esposte, richiama i Direttori in istanza ad una interpretazione della disciplina transitoria del lavoro agile corretta, orientata alla ragionevolezza e non penalizzante nei confronti del personale.

Distinti Saluti

USB PI Agenzie Fiscali