



Friuli Venezia Giulia – Entrate, USB chiede un incontro alla Direzione Regionale: si fa chiarezza sul lavoro agile transitorio



Trieste, 16/05/2022

Il 4 maggio scorso, su richiesta di USB PI, si è tenuto un incontro con la Direzione Regionale del FVG, nel corso del quale l'amministrazione e le OOSS hanno dibattuto in merito all'applicazione di quanto previsto dalla direttiva sulla prestazione lavorativa in modalità agile da rendersi in regime transitorio (Direttiva prot. n. 104815 del 4 aprile 2022 della Divisione Risorse).

La richiesta di incontro inoltrata da USB nasceva dalla necessità di dare riscontro alle criticità emerse nella redazione dei contratti individuali di lavoro agile per i quali, le indicazioni previste dalla direttiva della Direzione Centrale venivano ulteriormente irrigidite da indicazioni o raccomandazioni date al personale da parte dei dirigenti o dei loro collaboratori, sia in merito alle giornate individuate per il lavoro da remoto, sia per numero di ore riferite alle fasce di contattabilità e l'orario delle stesse. L'indicazione data verbalmente ai colleghi per la compilazione dei contratti individuali spesso prevedeva che non venissero indicate né giornate consecutive, né giornate attigue al fine settimana (venerdì e lunedì) o, più raramente, a tutti i componenti di un medesimo team la richiesta di compresenza in una stessa giornata della settimana. Riguardo le fasce di contattabilità l'indicazione del numero massimo di ore previsto dalla direttiva, si è tradotto in cinque ore per tutti, con un orario definito, dalle ore 9.00 alle ore 13.00 e dalle 14.00 alle 15.00, applicato indistintamente a

tutto il personale.

Abbiamo fatto notare all'Amministrazione che la rigidità di tali indicazioni, oltre a far perdere la connotazione di contratti "individuale" a documenti stipulati in maniera seriale, stravolge la natura dell'istituto del lavoro agile previsto per venire incontro alle esigenze personali e familiari del dipendente.

Il proficuo dibattito che si è generato a partire dalle criticità rappresentate, ha dato l'occasione di chiarire alcuni aspetti, utili al corretto utilizzo dell'istituto.

Il Direttore Regionale infatti ha assunto la responsabilità di aver dato indicazione che la fascia di contattabilità per i dipendenti che aderivano al lavoro agile fosse estesa a cinque ore giornaliere, ciò in ragione del budget in via di definizione per l'anno in corso e per la impellente necessità di riavviare tutte quelle attività che nel corso del periodo emergenziale avevano subito un rallentamento. E' stato specificato tuttavia che, riguardo alle **fasce di contattabilità**, *"i preposti al coordinamento, a qualsiasi livello, debbano intendere il rispetto di tali fasce con la giusta ragionevolezza"* chiarendo, con l'occasione, il **concetto di interlocuzione ed interazione sincrona**.

Fermo restando quanto previsto ai punti 6 e 7 dell'articolo 5 della direttiva, nel corso della riunione è stato chiarito infatti che, il dipendente che nelle fasce di contattabilità debba allontanarsi dalla sua postazione di lavoro, lo potrà fare senza ricorrere all'utilizzo di un permesso, se, pur sospendendo l'attività lavorativa, rimane comunque contattabile telefonicamente. Al contrario, utilizzerà un permesso il dipendente che, nelle fasce di contattabilità, non sarà reperibile in nessun modo. Quindi il genitore che ad esempio, nella fascia in questione, dovrà andare a prendere il figlio a scuola, comunicherà via mail che sospende l'attività senza dover prendere un permesso, se darà la disponibilità di essere contattato telefonicamente in quel frangente. Al contrario se, ad esempio, nella fascia di contattabilità dovrà sottoporsi ad una visita medica, non potendo essere contattato neppure telefonicamente, ricorrerà all'utilizzo di un permesso.

Riguardo all'orario individuato dall'Amministrazione per le fasce di contattabilità, nel corso della riunione è stato specificato che, *"le fasce di contattabilità non necessariamente dovranno essere comuni a tutti gli appartenenti ad una singola articolazione, ma tenere conto pure delle esigenze di conciliazione vita-lavoro cui l'istituto tende"*.

Con riferimento alle **giornate da indicare nel contratto individuale** è stato chiarito che non vanno poste limitazioni per la scelta delle giornate e che quelle indicate dal dipendente possano essere concordate diversamente su richiesta dell'Amministrazione in presenza di giustificate motivazioni di servizio. Nessuna limitazione di accesso al lavoro agile anche per le figure di coordinamento che, per il ruolo assunto, potranno accedervi in un numero massimo di 5 giorni mensili.

Si è convenuto inoltre che, valutata positivamente l'esperienza maturata nel periodo

emergenziale, la **prestazione di lavoro agile in forma mista** (giornata lavorativa parte in presenza, parte in lavoro agile), contemplata solo fino al 15 maggio e non confermata dalla direttiva in questione, venga offerta come possibilità al personale a seguito del confronto tra Amministrazione e OOSS a livello centrale, trattativa che scaturirà dall'introduzione dell'istituto del lavoro agile previsto dal nuovo CCNL, appena entrato in vigore.

Ulteriore precisazione fornita nel corso dell'incontro riguarda "***i monitoraggi si attestano esclusivamente sulla prestazione resa***", ribadendo che "*nulla di quanto verrà posto in essere in questa fase transitoria di fruizione della prestazione in modalità agile sarà funzionale al controllo dei lavoratori*".

Riteniamo che l'incontro richiesto da USB PI sia stata un'occasione fertile di dialogo, grazie anche ad un'Amministrazione che, pur assumendo la responsabilità di alcune indicazioni date, ha saputo arginare posizioni che avrebbero potuto compromettere, in alcuni casi, l'adesione ad un lavoro agile troppo ingabbiato in una rigida regolamentazione.

USB Pubblico Impiego - Agenzie fiscali FVG