



Sicilia - Entrate, Accordo sicurezza alla DP Catania: USB avanza le sue proposte a norma di legge e non avalla il metodo copia incolla



Catania, 19/10/2022

Si è svolta lo scorso 13 ottobre a Catania la riunione avente ad oggetto l'accordo decentrato in materia di sicurezza alla DP di Catania.

L'*iter* è sempre lo stesso: si firma l'accordo nazionale in materia e poi RSU e Sindacati nei territori sono chiamati alla contrattazione per l'adeguamento dei criteri, ovvero il suo recepimento o magari (!) miglioramento nelle singole DP.

USB non ha firmato l'accordo nazionale, ritenendolo un **mera scatola vuota che non affrontava i nodi centrali per la prevenzione e la sicurezza**, e nel pieno delle sue prerogative ha partecipato alla convocazione, chiedendo in vista dell'incontro la bozza di proposta del Direttore (letta in diretta e non trasmessa preventivamente) e avanzando per iscritto proposte a tutela della sicurezza collettiva e soprattutto fondate su norme e fonti superiori alle quali l'Agenzia delle Entrate si mostra sorda e miope.

Richieste e principi di diretta attuazione di norme e decreti di recente pubblicazione o corollari legati alla sottoscrizione del contratto collettivo dello scorso 9 maggio, sopravvenuto rispetto alla disciplina dello *smart working* transitorio emanato

unilateralmente dall'Agenzia lo scorso 4 aprile.

Richieste, dunque, che hanno piena legittimità e che per di più sono supportate dal parere del Comitato Unico di Garanzia dell'Agenzia. Richieste anche dal **carattere perequativo**, considerato che, come abbiamo avuto modo di dire in diverse occasioni, a parità di Regolamento sul lavoro agile, altre Regioni hanno mostrato maggiore flessibilità nel suo utilizzo, mentre in Sicilia, e segnatamente a Catania, invece, proprio a causa della rigidità mostrata dalla Direzione Regionale in tema di *coworking*, si sono verificate situazioni che hanno portato o porteranno alla fuoriuscita di personale.

Una riunione dove di fatto siamo stati gli unici a buttare il cuore l'ostacolo e ad andare oltre l'impianto proposto dal Direttore (che ricalcava pedissequamente quello nazionale con qualche aggiunta su forme di monitoraggio e indicazioni aggiuntive per l'utilizzo delle mascherine, specie in caso di compresenza) e porre questioni di carattere organizzativo, partendo dalla premessa, per noi ovvia, che il lavoro agile è una modalità di prestazione lavorativa che incarna forme di dispositivo di sicurezza e prevenzione.

Non a caso, nell'accordo sulla sicurezza nazionale, la disciplina del lavoro agile è stata ampliata, ma solo per alcune categorie e per giunta in maniera parziale rispetto al dettato normativo.

Lavoro agile che le Amministrazioni utilizzano a proprio piacimento come una **fisarmonica**: smart spezzato quando si sanifica e tutt@ a casa quando si deve risparmiare sulle utenze (vedasi le linee guida del ministero della PA), muro di gomma quando si tratta di adottarlo come misura organizzativa, di conciliazione cura- lavoro o di prevenzione (come nel caso di conviventi di positivi).

Lavoro agile che di agile non ha nulla se persino quando si tratta di una proroga da Decreto per chi è portatore di 104 vengono chiesti documenti già in possesso dell'Amministrazione, con buona pace dei principi contenuti nello Statuto dei diritti del contribuente.

Alla fine la montagna ha partorito il topolino: l'integrazione più rilevante rispetto all'accordo nazionale è contenuta alla lettera k, ove sono già previsti tre giorni aggiuntivi di lavoro agile per i genitori conviventi di figli under 14 dichiarati positivi ed è la seguente: "*in tale ambito ed entro i relativi limiti, le suddette prescrizioni potranno essere modulate in base alle esigenze di servizio e di assistenza ai figli minori di 14 anni positivi*".

Una frase che non ci ha convinto per due ragioni e che addirittura rischia di essere peggiorativa rispetto all'Accordo nazionale:

- La tutela per i genitori under 14 è già prevista da una norma (per gli under 12 pure una seconda norma di recepimento delle direttive europee) e non fa alcun rimando alla positività dei figli. In pratica siamo in presenza di accordi sindacali che restringono ambiti di tutela già previsti da leggi dello Stato;

- La locuzione “*entro i relativi limiti*” e il richiamo alle “*esigenze di servizio*” con la carenza di organico che ci contraddistingue rischiano di subordinare il lavoro agile a valutazioni dell’Amministrazione e dunque vanificare la tutela rafforzata prevista dal legislatore e i giorni aggiuntivi già previsti dall’Accordo nazionale.

Chiamati in causa per ratificare un accordo sulla sicurezza meramente replicativo dell’accordo nazionale, con in più la previsione di forme di monitoraggio sull’utilizzo delle mascherine e obblighi a carico esclusivo dei lavoratori, USB si è tirata fuori perché non è stato in alcun modo consentito di aggiungere elementi migliorativi e di allargare l’applicazione dello smart working in chiave di prevenzione e sicurezza. Denunciamo la passività delle altre parti sindacali pronte a sostenere in maniera del tutto acritica la parte datoriale e a firmare un accordo che in materia di lavoro agile per genitori under 14 espone anche a rischi di peggioramento della disciplina.

Invitiamo tutte le lavoratrici e i lavoratori che dovessero trovarsi in una delle condizioni normative da noi indicate nell’allegata nota a contattarci per verificare insieme se è il caso di azionare forme di tutela immediate.

In allegato la nota della USB e il parere del CUG emesso in tema di lavoro agile a regime.

USB PI Agenzie Fiscali Sicilia