Unione Sindacale di Base

Entrate - disciplina transitoria del lavoro agile: riunione del 30 marzo



Nazionale, 30/03/2022

Era partita decisamente male la riunione odierna durante la quale l'amministrazione ha presentato

la disciplina transitoria per regolamentare lo smart working al fine di traghettare la fase attuale verso quella a regime disciplinata dal CCNL di prossima sottoscrizione.

Grande assente dalla illustrazione presentata dalla Direttrice del personale, la questione sicurezza e in particolare la proroga di quell'accordo del 23 novembre in materia di misure di prevenzione che finora ha consentito di approntare una serie di misure di tutela nei luoghi di lavoro al fine di arginare la diffusione dei contagi (il contingentamento delle presenze nelle stanze su tutte.)

Ed è esattamente su questo punto che si è subito incentrato l'intervento di USB al tavolo: espungere dalla discussione ed azzerare *tout court* le norme a tutela della sicurezza, a maggior ragione in una fase di recrudescenza dei contagi, avrebbe determinato un pericolosissimo “tana liberi tutti”.

E abbiamo ricordato all'amministrazione che non è sufficiente trincerarsi dietro la fine dello stato di emergenza o peggio seguire la linea governativa che ha stabilito per decreto la fine

della pandemia (nonostante i fatti vadano in direzione contraria), in quanto l'onere di garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro compete sempre al datore di lavoro.

A seguito del nostro intervento, dopo la sospensione dei lavori, l'amministrazione si è ripresentata al tavolo di trattativa con una bozza di accordo che appunto prorogava, come richiesto da USB, le misure a tutela della sicurezza al 30 aprile delineando un percorso di rientri decisamente più soft e orientato alla prudenza. Un segnale importante che consente di gestire in maniera più serena la nuova fase che ci attende, scongiurando pericolose fughe in avanti sempre dietro l'angolo.

Ma il nostro intervento si è anche soffermato sulla particolare condizione dei fragili. Come è noto per effetto del decreto legge 24 del 24 marzo 2022 l'esonero dalla prestazione lavorativa in presenza per tale categoria è venuta meno.

Per questo abbiamo subito richiesto per tali lavoratori di alzare al massimo l'asticella della sicurezza e di prorogare al 30 giugno la possibilità da parte del personale in condizioni di fragilità di effettuare la prestazione in modalità agile.

Ma l'amministrazione è rimasta sulle sue posizioni per quanto concerne l'individuazione del termine relativo all'esonero della prestazione per i lavoratori fragili (30 aprile), data entro la quale potrà essere attivata la sorveglianza sanitaria che consente, nell'ipotesi di persistenza delle condizioni di fragilità verificate dal medico competente, di sottoscrivere un accordo individuale che magari contempli più giornate lavorative da remoto o l'esonero della prestazione in presenza.

Dal punto di vista dei rientri, invece, per tutto il personale nulla cambia sino alla data entro la quale dovrebbero essere sottoscritti gli accordi individuali (15 maggio) che scaturiscono dalla disciplina transitoria dello smart working.

Infatti, durante la giornata odierna l'amministrazione ha anche illustrato le linee che dovrebbero regolamentare lo smart working e, quindi, gli accordi individuali, nella fase transitoria ovvero nelle more della sottoscrizione del nuovo contratto e che sarà caratterizzato dalla stipula entro il 15 maggio di un contratto individuale.

Queste alcune delle linee, ancora in discussione:

1) la natura volontaria e consensuale del lavoro agile da riconoscere a tutti i lavoratori con attività smartabili e che prenderà forma con la stipula di un accordo individuale;

2) l'individuazione di un tetto massimo di 9 giorni mensili di sw, prevedendo di norma fino a 2 giorni di lavoro agile a settimana;

3) l'individuazione delle fasce di contattabilità estese a tutto l'orario di lavoro,

4) l'individuazione come unico profilo orario quello di 7h e 12 minuti.

Una prima bozza di regolamentazione che non ci lascia affatto soddisfatti, che risulta anche più arretrata rispetto alla disciplina prevista nel CCNL e che, soprattutto, rischia di ipotecare tutta la trattativa sulla regolamentazione del lavoro da remoto, una volta sottoscritto il CCNL.

In particolare in relazione al punto 1), il legittimo riconoscimento alla fruizione dello smart working a tutto il personale è limitato da una sibillina previsione secondo la quale la sottoscrizione del

l'accordo di lavoro agile tra il dirigente e il collega è subordinato alla mancanza di *"contrarie valutazioni debitamente motivate".* Cosa significa tale previsione e cosa osta al riconoscimento dell'accesso al lavoro agile una volta riconosciuta la smartabilità della prestazione? La nostra osservazione è rimasta senza risposta...

Per quanto concerne l'individuazione di un tetto massimo di 9 giorni mensili di sw, con una previsione di norma di 2 giorni di lavoro agile a settimana, abbiamo subito osservato che in realtà la prevalenza si può realizzare anche individuando un tetto più alto (nel mese di marzo, per esempio, sono stati 23 i giorni lavorativi e quindi la prevalenza si potrebbe realizzare con 11 giorni di lavoro da remoto e non con 9) e che comunque nessuna norma stabilisce che debba essere conteggiata settimanalmente.

Per quanto riguarda le fasce di contattabilità abbiamo subito proposto di individuare un tetto e non allargarle a dismisura onde evitare di costruire un lavoro da remoto tutto incentrato sul controllo.

Infine sull'individuazione del profilo orario abbiamo evidenziato che l'accesso al lavoro da remoto non può risolversi nell'annullamento di fatto dei differenti profili orari contrattualmente previsti.

Vi terremo aggiornati sugli ulteriori sviluppi anche alla luce della direttiva che in queste ore l'amministrazione sta definitivamente predisponendo.

USB Pubblico Impiego

Agenzie Fiscali



In allegato l'accordo di proroga e accordo sulla sicurezza del novembre 2021