



Unione Sindacale di Base

Entrate - Il futuro del Lavoro Agile



Nazionale, 14/10/2022

Il 12 ottobre, nell'incontro tecnico con l'Agenzia delle Entrate sul lavoro agile, abbiamo ribadito le nostre proposte per lo smart working a regime ricordando di aver già inviato all'Amministrazione un dettagliato articolato ben due anni fa che ovviamente deve essere rivisto anche alla luce del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL Funzioni Centrali 2019-2021).

In un periodo di rincari abbiamo chiesto che si metta al centro la questione dei rimborsi spese e dei buoni pasto, per noi pregiudiziale necessaria per giungere ad un accordo condivisibile.

Siamo stata l'unica organizzazione ad entrare nel merito in modo puntuale evidenziando tutte le "pecche" presenti nell'attuale regolamento che rende di fatto rigido un lavoro che dovrebbe essere agile per sua definizione.

Abbiamo chiesto di ampliare le materie smartabili con particolare attenzione agli uffici territoriali e chiedendo di prevedere una possibilità di ricorso per i rifiuti dell'Amministrazione alla possibilità di svolgere lavoro agile o per le limitazioni ad un solo giorno alla settimana.

Il lavoro agile deve, a regime, permettere ordinariamente più lavoro da casa che in presenza e la possibilità di articolare la presenza in ufficio anche su piani mensili od annuali e non solo settimanali. Occorre partire da una richiesta che esprima chiaramente le esigenze dello

smart worker che poi possa essere modificata su esigenze reali dell'Amministrazione.

I profili orari di chi è in lavoro agile devono essere gli stessi di chi lavora in presenza, non si comprende l'obbligo di un profilo unico di 7 ore e 12 minuti.

Sulla contattabilità il regolamento prevede che si possa arrivare sino a 5 ore giornaliere che di fatto corrispondono a trasformare il lavoro agile in telelavoro. Chi è infatti in presenza con profilo di 7:12 con la flessibilità in entrata, in uscita e in pausa pranzo è contattabile per circa 5 ore. Al massimo si devono prevedere due ore di contattabilità giornaliere altrimenti il concetto stesso di lavoro agile stabilito dalla norma (*senza vincolo di orario e luogo di lavoro*) viene a decadere. Anche il discorso di garantire durante quegli orari una "interlocuzione e interazione sincrona" deve essere modificato perché si nega al lavoratore di poter svolgere una pausa fisiologica o quelle previste di 15 minuti ogni 120 minuti di lavoro al videoterminale.

L'accordo individuale deve poter essere modificato su esigenze della lavoratrice o del lavoratore, per motivi di sicurezza o per la tutela della salute del lavoratore. Uno strumento, appunto, agile e non rigido e inamovibile.

Fuori dalla fascia di contattabilità il lavoratore deve rispondere entro la giornata di lavoro successiva nel caso avesse terminato il suo orario di lavoro. I permessi, come ad esempio quelli per allattamento di due ore ogni giorno, non devono essere presi solo nelle fasce di contattabilità ma quando la lavoratrice o il lavoratore ne ha veramente bisogno. Di ciò se ne avvantaggerebbe anche l'Amministrazione perché le ore di contattabilità rimarrebbero inalterate ed i permessi usufruiti al di fuori di quando si vogliano contattare i lavoratori. Qui la cosa dovrebbe essere studiata bene perché la limitazione non prevista dalla legge è stata imposta con il CCNL.

Molte altre sono state le cose evidenziate da USB ad esempio sull'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile, sui ruoli del controllo svolto dai responsabili e sulla necessità di formazione di dirigenti e responsabili che ancora faticano a comprendere l'agilità del lavoro da remoto, continuando ad "inventarsi" forme di controllo tanto stressanti per i lavoratori, quanto dannose per la produttività.

USB Pubblico Impiego Agenzie Fiscali