Unione Sindacale di Base

Puglia - ADM, Lavoro Agile: tutto fermo!



Bari, 12/06/2023

Dal primo giugno la regolamentazione del lavoro agile è demandata alla sottoscrizione di un accordo individuale.

All'11 giugno negli uffici dell'Agenzia delle Dogane e Monopoli della Puglia, Molise e Basilicata nulla è stato ancora fatto.

USB scrive all'Amministrazione la nota che segue:

OGGETTO: Disciplina del lavoro agile a decorrere dal 1° giugno 2023

Con la Determinazione Direttoriale n. 284207/RU del 30/05/2023 è stato approvato il Disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile presso gli uffici dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli. La nuova regolamentazione dispone che a decorrere dal primo giugno 2023 è possibile accedere al lavoro agile *"mediante la stipula di un accordo individuale tra il/la dipendente e il/la dirigente dell'Ufficio di appartenenza".* Ad oggi **11 giugno 2023** non ci risulta che presso gli uffici delle dogane e dei monopoli di Puglia, Molise e Basilicata sia stato stipulato anche un solo accordo per il lavoro agile che (lo si ribadisce) avrebbero dovuto avere decorrenza 1° giugno 2023.

Sembra che in questi 10 giorni si siano svolte una serie di riunioni tra la Direzione Interregionale e i direttori degli uffici territoriali, seguite anche da riunioni con i capi reparto

dei vari uffici, nel corso delle quali sono state impartite solo verbalmente una serie di indicazioni nonché restrizioni ai fini della concessione del lavoro agile.

Corre l'obbligo rammentare quello che è lo spirito della disposizione contrattuale del lavoro agile che è "***finalizzato a conseguire*** *il miglioramento dei servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo,* ***l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro***" oltre a " *perseguire gli obiettivi di potenziamento della digitalizzazione quale strumento di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa".*

Senza perdere mai di vista quindi queste finalità si chiede alla S. V. di:

- Sottoscrivere **senza ulteriori ritardi** gli accordi individuali per quei lavoratori che hanno già presentato un piano di programmazione del lavoro agile per il mese di giugno e che hanno consegnato le bozze degli accordi ai capi reparto. A tal proposito, non si comprende per quale motivo il personale non possa trasmettere per e-mail la propria proposta di accordo, senza attendere che tutto il personale della Direzione abbia presentato istanza.
- Eliminare qualsiasi paletto che non sia previsto dal regolamento del lavoro agile ed in particolare quanto sembra sia stato "impartito" verbalmente e cioè che non sia possibile richiedere il lavoro agile nella giornata del lunedì associata a quella del venerdì e che non si possa usufruire dello smart working in due giornate di rientro (cioè con profilo orario di 9 ore).

Sarebbe opportuna una lettura dei verbali di incontro con il precedente Direttore Interregionale, il quale ha sempre affermato che aver lavorato da remoto nel periodo emergenziale non è stato di detrimento al raggiungimento degli obiettivi, indipendentemente quindi dal fatto che l'attività sia stata svolta nella giornate di lunedì associate al venerdì, o nelle giornate di rientro (che tra l'altro fanno risparmiare all'Amministrazione il buono pasto -almeno per il momento-, la disagiata ed altre indennità che spettano solo se ci si reca in ufficio). Inoltre, in considerazione del fatto che tra i principi cardine delle disposizioni contrattuali c'è quello della **"conciliazione delle esigenze di benessere dei lavoratori",** basta pensare a quei lavoratori pendolari che a tal fine preferirebbero associare il venerdì con il lunedì per evitare sia il traffico cittadino particolarmente intenso nel lunedì, che di dover alloggiare a singhiozzi nel corso della settimana presso un bed & breakfast; ugualmente, potrebbero esserci dei lavoratori che scelgono le suddette giornate per assistere un genitore residente in altra città e turnare con un altro familiare. Non stiamo di certo parlando di "capricci" ma di vere e proprie esigenze familiari che bene e meglio si concilierebbero con l'approccio all'attività lavorativa!!!

- **Fasce di contattabilità**. Premesso che le fasce di contattabilità devono tener conto, ed è bene ribadirlo, sia delle esigenze dell'amministrazione che delle necessità del lavoratore, si ritiene che le stesse debbano essere concordate a livello individuale considerando anche il profilo orario della giornata del singolo dipendente. Sembrerebbe, invece, che presso gli uffici di Puglia, Molise e Basilicata siano state

individuate due fasce di contattabilità alle quali devono attenersi tutti i lavoratori, una mattutina 10-12,30 e l'altra addirittura pomeridiana 15-16 senza tener conto di eventuali diverse esigenze del lavoratore. Va da sé che, in linea di principio, le suddette fasce non possono essere applicate nel caso di un profilo orario di sei ore (o 7h e 12') in quanto il lavoro da remoto risulterebbe molto più svantaggioso rispetto all'attività in presenza, se si considera che il dipendente in presenza alle 13:30 potrebbe aver già terminato la sua giornata lavorativa! Corre l'obbligo quindi ricordare e rimarcare che le disposizioni contrattuali prevedono in maniera perentoria che lavorare da remoto non debba essere penalizzante rispetto al lavoro in presenza!!!!

Pertanto, considerato che i lavoratori a tutt'oggi non stanno usufruendo di un diritto loro riconosciuto da una norma contrattuale e che la Direzione del Personale dell'Agenzia delle Dogane già in data 1° giugno 2023 ha sollecitato i Direttori Territoriali ad " *una completa e* ***tempestiva applicazione*** *di tutte le disposizioni previste dalla disciplina"* del lavoro agile, si sollecita l'immediata sottoscrizione degli accordi individuali applicando esclusivamente le condizioni previste dal Disciplinare e di eliminare tutti quei paletti, divieti, restrizioni e vincoli vari vessatori per i lavoratori che non hanno alcun fondamento normativo. è stato già ampiamente dimostrato: negli anni di pandemia sono stati raggiunti gli obiettivi, pur avendo fatto un largo ricorso allo smart working.

Fiduciosi che nei primi giorni della prossima settimana i lavoratori di Puglia, Molise e Basilicata possano godere degli **stessi diritti dei colleghi di altre regioni**, si porgono cordiali saluti.

USB P.I.- Agenzie Fiscali Puglia