



## Entrate, la Sicurezza negli uffici: non affossiamo lo smart working



Roma, 29/10/2021

A distanza di pochi giorni dal precedente incontro e dall'emanazione di una nota in cui si ribadiva la necessità di mantenere una percentuale di smart working attorno al 50% calcolata sulla base dell'ufficio e rispettare la capienza del 50% delle singole stanze, l'amministrazione si è presentata al tavolo chiedendoci di rivedere i protocolli sulla sicurezza nazionale e sulla disciplina del lavoro da remoto per effettuare delle modifiche al ribasso e di fatto dare carta bianca nei territori per spalancare le porte alla prevalenza dei rientri in presenza.

E naturalmente quando si parla di adeguamento al nuovo contesto normativo e di prevalenza dell'attività da svolgere in presenza il *range* è ampissimo e può andare dal 51% al 99%: non predeterminarlo, anzi inviare ai singoli datori di lavoro messaggi vaghi e indefiniti, significa creare una situazione ingestibile all'interno della quale lo *smart working* verrebbe drasticamente ridimensionato, nelle varie regioni. Non vorremmo che si scatenasse una corsa al maggior rientro, con buona pace della sicurezza e della salute dei lavoratori e delle lavoratrici.

Avevamo compreso dalle manovre avviate dopo la nota dell'Agenzia del 20 ottobre che qualcosa stesse rapidamente cambiando: le interpretazioni di alcuni Direttori in merito al conteggio delle giornate in presenza da considerarsi al netto delle assenze di qualsiasi tipo,

(contro le quali avevamo tempestivamente [inviato una nota di protesta](#)), e quindi da recuperare poi all'interno del mese, non erano una fuga in avanti di qualche intrepido e zelante dirigente ma una linea condivisa anzi suggerita "dall'alto".

Se si deve fare una verifica sulle presenze d'ufficio che almeno abbia un respiro annuale ma tutto questo per noi è allucinante, diabolico ed ispirato ad una logica secondo la quale il lavoro da remoto sarebbe una vacanza retribuita e i diritti contrattualmente previsti un semplice *optional*.

Dopo tre ore intense di discussione in cui le Organizzazioni sindacali cercavano con proprie argomentazioni di far capire che l'esperienza dello *smart working* andasse salvaguardata considerata la vigenza dello stato di emergenza e che a maggior ragione in vista di un maggior rientro le misure di sicurezza dovessero essere implementate, la Direttrice ha ritirato la bozza presentata e a breve ci dirà se saranno recepite le richieste di modifica di fatto sostenute da tutte le OO.SS..

In merito poi al sistema di valutazione del personale, altro argomento all'ordine del giorno, l'Agenzia ha deciso che la discussione poteva ritenersi conclusa che già sono state accolte tante nostre proposte per cui ci ha chiesto di chiudere il tavolo o di sottoscrivere un verbale d'intesa. Come USB abbiamo fatto presente che siamo ancora troppo lontani da valutazione che abbia almeno criteri di decenza, che faremo le nostre ulteriori considerazioni per iscritto che pubblicheremo sul nostro sito.

Un confronto veramente difficile e deludente perché è chiarissimo che gli spazi decisionali della Direttrice delle Risorse Umane per qualsiasi modifica, anche la più banale, sono ridotti e sovra determinati dall'alto. In questo scenario le relazioni sindacali vengono mortificate e ridotte ad un simulacro.

Occorre prenderne atto e reagire di conseguenza.

USB PI Agenzie Fiscali