



Entrate, PIANIFICAZIONE DEI RIENTRI E MODULAZIONE DEL LAVORO AGILE NEGLI UFFICI CENTRALI: IL LUNGO BRACCIO DI FERRO SI CONCLUDE CON UN BUON ACCORDO A GARANZIA E TUTELA DEL PERSONALE. USB sottoscrive.



Roma, 18/10/2020

Chiarimo subito che mentre scriviamo registriamo con preoccupazione un chiaro e significativo peggioramento del quadro epidemiologico che potrebbe dar luogo a più restrittive misure legislative anti Covid. Tale situazione, come espressamente previsto dall'articolo 8, comma 2, dell'accordo, impatterebbe sui contenuti dell'intesa da poco siglata che, pertanto, risulterebbe in larga parte superata per quanto concerne la questione rientri (già notevolmente limitata e circoscritta).

In ogni caso, dopo una lunga e faticosa trattativa si è chiuso, nella serata del 15 ottobre, il confronto Agenzia/RSU Uffici centrali/OO.SS. territoriali, con un importante accordo che disciplina l'accesso al lavoro agile emergenziale sino al 31 dicembre 2020 e riesce a intervenire positivamente su alcuni passaggi ambigui e pericolosi contenuti nell'accordo nazionale del 17 settembre, non sottoscritto da USB in quanto fortemente penalizzante sia

dal punto di vista salariale che normativo.

Di seguito i punti salienti e qualificanti dell'intesa locale che, già nelle premesse fa proprie le preoccupazioni per la recrudescenza dell'epidemia che **“rende indispensabile mantenere il massimo livello di prudenza e cautela nella modulazione dell'attività lavorativa”**.

La ricognizione per la pianificazione dei rientri, che era stata preceduta nelle settimane scorse da avventate iniziative unilaterali volte a imporre rientri in presenza surrettiziamente volontari, viene ora ricondotta nell'alveo di un maggiore equilibrio e bilanciamento degli interessi in campo e sarà avviata, **“a cura di ciascun datore di lavoro (Capo Divisione e Direttore Centrale), avvalendosi dei Responsabili degli uffici della propria struttura, una apposita rilevazione sulla base di criteri univoci e omogenei indicati dalla DC RUO. L'Agencia comunica tempestivamente gli esiti della rilevazione alla RSU e alle OO.SS.”** (art. 3)

All'art. 2, comma 1, è definitivamente chiarito che in questa fase, fermo restando il rientro in ufficio per coloro che volontariamente indicano tale opzione e che lo stesso sia garantito da adeguate condizioni di sicurezza, **“il lavoro agile è la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da valorizzare e preferire, e da attuare attraverso sistemi che consentano il massimo coinvolgimento di personale”**. A rafforzare tale indicazione e declinare il suo contenuto arriva a sostegno l'art. 4, comma 1, laddove è sottolineato che **“tenuto conto della specificità delle prestazioni lavorative svolte presso le sedi degli Uffici Centrali, il numero dei rientri in ufficio del personale che abbia scelto di prestare la propria attività in modalità agile, deve essere prioritariamente programmato previa verifica della effettiva necessità degli stessi e del rispetto delle misure di sicurezza”**.

Pertanto, solo qualora sussistano le suddette necessità che dovranno essere adeguatamente motivate si potrà individuare un numero di rientri indicativamente di 4 giorni al mese. **Vengono quindi rafforzate le tutele del lavoratore di fronte a eventuali indebite richieste di rientro per l'espresso richiamo all'accordo con il datore di lavoro, che è tenuto a “fornire preventiva informativa con cadenza mensile precisando le effettive necessità che giustificano la presenza in ufficio”** (art. 4, commi 2 e 4). Insomma, una serie di cautele introdotte nell'accordo sottraggono spazio ai Direttori per qualsiasi iniziativa arbitraria o per improvvide fughe in avanti: ciò a maggior ragione alla luce di quanto dicevamo in premessa circa la rapida evoluzione del quadro epidemiologico e di probabili interventi normativi.

Le disposizioni citate sanciscono di fatto che il superamento della soglia minima del 50% delle attività lavorabili in SW non compromette le esigenze di funzionalità e operatività degli uffici centrali, per effetto della ampia smartabilità delle stesse.

Trovano piena conferma le ipotesi di esclusione dal rientro in presenza per il personale “fragile” (art. 5, comma 1) e per i **genitori di minori di 14 anni, per il tempo della quarantena del figlio** (art. 5, comma 2), e vengono ampliate le casistiche collegate

alle particolari situazioni familiari o personali a cui l'accordo garantisce la possibilità di non effettuare alcun rientro, con particolare riferimento ai **“lavoratori che utilizzano mezzi pubblici per raggiungere il posto di lavoro, pendolari, fuori Comune o fuori Regione”** (art. 5, comma 3).

In ogni caso, seppur non espressamente richiamate nell'accordo, come avremmo voluto, potranno ragionevolmente essere considerate meritevoli di tutela giuridica ulteriori fattispecie legate a situazioni personali e familiari.

Da ultimo, ma non per importanza, riportiamo alcune riflessioni sulla **c.d. contattabilità (per chiarirci telefonica e messaggistica)**, istituito introdotto dall'accordo nazionale per la regolamentazione del lavoro agile sottoscritto da cisl-uil-confsal-flp del 17 settembre scorso ma non previsto dal CCNL vigente. Come è noto all'art. 8 del citato accordo nazionale si definisce che *“nelle fasce lavorative concordate il lavoratore agile può essere contattato dal proprio responsabile”*. Non vogliamo ora tediare in ragionamenti sui possibili profili di criticità del testo sottoscritto in relazione alla normativa sulla *privacy* e al CCNL, ma, pur comprendendo le esigenze datoriali, tale previsione **si configura in tutto e per tutto in un diritto esigibile da parte del datore di lavoro e in un preciso dovere per il lavoratore**, la cui inosservanza potrebbe dar luogo a una contestazione disciplinare.

Forte di questo passaggio negoziale nazionale, che ha indebolito l'iniziativa sindacale di posto di lavoro per circoscriverla alla sola individuazione delle fasce di contattabilità, l'Agenzia ha da subito alzato il tiro proponendo una **contattabilità** piena che, durante il confronto (ci sono volute ben 3 riunioni!) è stata via via limata e infine portata a **3 ore (dalle 10.30 alle 12.30 e dalle 15.00 e le 16.00)**. Per evitare eventuali effetti perversi che potrebbero innescarsi dall'uso dissennato di questo istituto è stato necessario precisare alcuni ambiti applicativi *“nel caso di prestazione lavorativa agile già completata o non ancora iniziata nella giornata o in caso di avvenuta comunicazione di sospensione della stessa prestazione lavorativa per esigenze personali”*, per le quali è sempre riconosciuto il diritto alla disconnessione e la conseguente disapplicazione dell'istituto della contattabilità (art. 6, comma 2). Si chiarisce altresì che il dipendente che si trovi nell'impossibilità di essere contattato durante le fasce di contattabilità, è tenuto alla mera e tempestiva comunicazione della circostanza, senza fornire alcuna motivazione e fatta salva l'indicazione della eventuale alternativa; la comunicazione non è soggetta ad alcuna valutazione da parte del responsabile dell'ufficio di appartenenza (art. 6, comma 3). Al fine di assicurare e garantire il corretto uso di questi delicati strumenti nell'accordo viene esplicitato che **“per motivi di privacy, lo strumento ordinario di contatto è l'indirizzo email fornito dall'amministrazione. Altre modalità di contatto sono facoltative e da concordare con il dipendente interessato”**(art. 6, comma 4).

Nell'accordo sono stati poi definiti e ampliati gli istituti di flessibilità, anche con riferimento ai tempi di recupero per mancato completamento del profilo orario, è stato il punto dove più agevolmente è stato trovato il consenso tra le parti (art. 7).

Nelle condizioni date, lo riteniamo senza ombra di dubbio un accordo più che soddisfacente e ci impegneremo a vigilare affinché agli impegni presi sia data corretta attuazione.

Per eventuali chiarimenti e segnalazioni sulla eventuale difforme applicazione dell'accordo potete contattare i nostri delegati di posto di lavoro presenti nella RSU.

