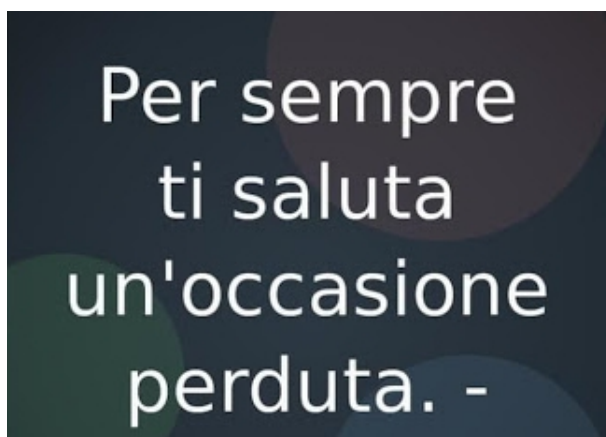




Entrate – Telelavoro: trasparenza e buona Amministrazione - un'altra occasione persa



Roma, 23/10/2020

In questi giorni tutti i dipendenti dell'Agenzia delle Entrate hanno dovuto “frequentare” il corso “Etica e Anticorruzione” attraverso cui l'Amministrazione rappresentava la necessità di essere trasparenti ed attenti alle proprie azioni anche fuori dall'Ufficio perché le stesse potrebbero avere riverberi ripercussioni sull'immagine dell'Amministrazione.

Ma tale regole deve valere per tutti.

Ebbene con l'accordo del 9 ottobre 2019, sottoscritto dall'Agenzia delle Entrate e dalle Organizzazioni sindacali è stato approvato il disciplinare del telelavoro domiciliare presso l'Agenzia.

Con il predetto atto sono stati resi disponibili 700 posti, ripartiti tra le Direzioni Centrali, Direzioni Regionali e Direzioni Provinciali di Trento e Bolzano.

Con la nota del 29 ottobre 2019 l'Ufficio Selezione del personale, poi, pubblicava le indicazioni operative in relazione ai tempi e alle modalità della presentazione delle proposte di progetto di telelavoro e della loro approvazioni.

Premesso che lo stato di necessità e, pertanto, lo *smart working*, ha disvelato che tanti

processi dell'Amministrazione possono essere svolti in telelavoro ivi compresi quelli legati all'Area Controllo che, invece, per molti Capi Area, in ottica discriminatoria, non potevano essere svolti se non in presenza, ci vogliamo qui soffermare su quanto previsto al punto 6 del predetto disciplinare il cui *incipit* è il seguente: *“In caso di richieste superiori al numero delle posizioni, a ciascun progetto viene attribuito un punteggio, tenendo conto dei principi di cui all'articolo 4 comma 2 dell'Accordo Quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni del 23 maggio 2000, con il seguente ordine di priorità”*. Il disciplinare poi continua rappresentando i punteggi da attribuire ad ogni fattispecie degna di tutela. Termina, infine, il punto 6 *“A parità di punteggio complessivo finale verrà attribuita la preferenza al dipendente che ha conseguito il punteggio maggiore nei criteri di scelta, secondo l'ordine di priorità, dalla lettera a) alla lettera f). In caso di ulteriore parità prevale la maggiore età del dipendente.”*

In data 20 ottobre è stato pubblicato l'elenco definitivo dei telelavoratori sulla intranet senza che lo stesso fosse corredato dei relativi punteggi complessivi a dispetto di qualsiasi principio di trasparenza. Viene meno pertanto la legittima aspettativa da parte dei colleghi che hanno presentato istanza, di poter valutare e comprendere la propria posizione e soprattutto il punteggio dei lavoratori che sono invece in lista.

Come può il singolo lavoratore valutare il punteggio a lui attribuito ed al contempo ricostruire l'ordine di successione se non è conoscibile il punteggio attribuito a chi lo precede?

Rappresentiamo e facciamo notare, infine, che gli elenchi non tengono conto di chi ha al contempo partecipato alla procedura di mobilità volontaria risultandone vincitore e che alla stessa non ha rinunciato, né di chi attraverso procedure di interpello si è spostato da una regione ad un'altra.

Abbiamo pertanto inviato una lettera all'Amministrazione per richiedere di integrare con i relativi punteggi conseguiti gli elenchi di coloro che accedono al telelavoro.

