Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali

Lombardia - Entrate, a Lodi USB non sottoscrive il Protocollo di intesa per la regolamentazione del lavoro agile

Lodi, 18/11/2020

L’Unione Sindacale di Basea non sottoscrive il Protocollo di intesa per la regolamentazione del lavoro agile presso la Direzione Provinciale di Lodi in relazione all’emergenza da COVID-19

Avevamo iniziato la contrattazione con l'auspicio di poter migliorare anche a Lodi il pessimo disciplinare nazionale sul lavoro agile, così come siamo riusciti a fare su altri tavoli provinciali d'Italia e della Lombardia.

Ma il Disciplinare per la regolamentazione del Lavoro agile presso la Direzione Provinciale di Lodi, sottoscritto dalle altre sigle sindacali presenti al tavolo, ha recepito soltanto alcuni dei contenuti di cui USB si è fatta promotrice nel corso delle diverse fasi della trattativa (qui le proposte inviate alla DP prima dell'inizio della trattativa). Tra questi soltanto l'estensione della flessibilità in ingresso e la limitazione della contattabilità.

Non è stata accolta invece la nostra richiesta di codificare nell'accordo meccanismi di superamento del limite del 50% delle ore lavorabili da remoto presso la DP. Non sono state accolte neanche le richieste di USB di prevedere nell'accordo la possibilità di concentrare i rientri in un unica settimana e di prevedere, ad integrazione dell'art.10 del disciplinare, che la

verifica dell'andamento dell'attività da parte del responsabile deve avvenire avvalendosi degli applicativi già in uso e delle lavorazioni effettuate e trasmesse al diretto responsabile. Anche la possibilità per il Lavoratore di chiedere ed ottenere l'autorizzazione a completare la prestazione in modalità agile una volta effettuate le attività da svolgere in presenza, senza la necessità di dover motivare la richiesta, viene notevolmente limitata dalla formulazione utilizzata nell'accordo e dalle precisazioni interpretative fornite dalla DP nel corso delle trattative (vedi la dichiarazione della DP contenuta a pag.6 del verbale dell'incontro del 23 ottobre 2020).

La programmazione mensile dei rientri e la predeterminazione del numero mensile degli stessi (pari a 4) sono state poi previste esclusivamente in relazione ai Lavoratori che svolgono attività che possono essere svolte in modalità agile, determinando una disparità di trattamento tra tale tipologia di Lavoratori e coloro che svolgono attività che non possono essere effettuate da remoto (art.7, punto 2, penultimo periodo).

Anche la possibilità di prevedere prestazioni in smart working senza rientri in servizio al ricorrere di particolari e motivate esigenze familiari e personali è stata limitata ai soli Lavoratori che svolgono attività che possono essere svolte in modalità agile (art.7, punto 2, penultimo periodo), a differenza di quanto disposto dall'art. 6, comma 5 del disciplinare nazionale sul lavoro agile, dove tale possibilità è riconosciuta a tutti i Lavoratori, senza distinzioni in base alla tipologia di attività effettuata (in presenza o da remoto).

A Lodi è stato adottato quindi un disciplinare locale addirittura peggiorativo rispetto a quello nazionale.

Non è stata accolta, infine, la nostra richiesta di prevedere nell'accordo il principio secondo il quale i rientri possono essere richiesti solamente quando vi è l'effettiva necessità degli stessi (principio codificato invece nell'accordo sottoscritto presso gli Uffici centrali di Roma e negli accordi di Varese, Bergamo, Lecco e Como). Previsione che in questo particolare momento storico per la scrivente O.S. risulta determinante.

Il 6 novembre è infatti entrato in vigore su tutto il territorio Lombardo l'art.3, comma 4, lett. I del DPCM 3 novembre 2020.

La norma citata prevede che "i datori di lavoro pubblici limitano la presenza del personale nei luoghi di lavoro per assicurare esclusivamente le attività che ritengono indifferibili e che richiedono necessariamente tale presenza.....".

Sul punto USB ha scritto alla DP di Lodi (qui il testo della nota) chiedendo che vengano comunicate le modalità di attuazione della nota della DR Lombardia n. prot. 148898/2020 del 5 novembre u.s., con la quale è stata richiesta a tutte le DP la puntuale applicazione dell'art.3 comma 4, lett. I, DPCM 3 novembre 2020 e sono state invitate le stesse a ricorrere a soluzioni organizzative che permettano di limitare la presenza fisica in ufficio e la mobilità delle persone sul territorio, nonché a limitare l'offerta di servizi in presenza ai soli non

erogabili da remoto.

Fino a che sarà in vigore la norma di cui sopra (20 novembre, salvo proroghe) l'accesso agli uffici sarà comunque consentito esclusivamente per svolgere attività indifferibili da rendere in presenza.

Nel momento in cui tale normativa cesserà di avere efficacia (20 novembre, salvo proroghe) troveranno invece applicazione le previsioni degli accordi locali in tema di smart working (il Disciplinare adottato a Lodi potrà essere prorogato sino al termine dello stato di emergenza, ad oggi 31 gennaio 2021) e presso la DP di Lodi qualsiasi responsabile di struttura potrà chiedere alle Lavoratrici ed ai Lavoratori di rientrare in ufficio a svolgere attività completamente smartabili.

In questo momento drammatico molte Lavoratrici e Lavoratori si stanno domandando per quale motivo dovrebbero essere sottoscritti accordi che legittimano parte datoriale a chiedere rientri in ufficio per svolgere attività che sono eseguibili da remoto, mettendo così a repentaglio la salute di tutti.

Per questo avevamo chiesto che fosse codificato nell'accordo il principio (previsto nell'accordo sottoscritto presso gli Uffici centrali di Roma e negli accordi di Varese, Bergamo, Como e Lecco) per cui tutti i rientri (per tutti i tipi di attività, smartabili e non smartabili) possono essere richiesti solo se vi è l'effettiva necessità degli stessi.

L'accordo, indipendentemente dal quadro normativo, che muta di giorno in giorno, avrebbe così tutelato le Lavoratrici ed i Lavoratori da eventuali richieste di rientro per svolgere attività totalmente eseguibili da remoto.

La valutazione in ordine all'effettiva necessità dei rientri non sarebbe stata una valutazione unilaterale e discrezionale del responsabile della struttura, ma i Lavoratori avrebbero potuto e dovuto avere voce in capitolo in questa valutazione.

Un accordo tanto pessimo è stato possibile anche grazie al contributo della sempre fedele (all'amministrazione) UNSA, che non perde occasione per approfittare di ogni tavolo di contrattazione per dimostrare tutta la sua attenzione alle necessità dei Direttori Provinciali di turno (invitiamo tutti a leggere i verbali degli incontri).

USB partecipa alle contrattazioni con lo scopo di migliorare gli accordi a beneficio di tutti i colleghi, che siano iscritti o meno, nella consapevolezza che gli accordi che vengono sottoscritti incidono sulla vita quotidiana delle Lavoratrici e dei Lavoratori. Ci sono invece altre organizzazioni sindacali che, seguendo un copione ormai logoro, si siedono ai tavoli per difendere gli interessi del Dirigente di turno. Quando un'altra Organizzazione Sindacale chiede 100 queste sigle si affrettano a sostenere che 10 è più che sufficiente. Il Direttore di turno approfitta, ringrazia calorosamente e chiude il confronto. I Lavoratori e le Lavoratrici si potrebbero chiedere a questo punto quale sia il fine ultimo di un tale comportamento. Chi

vuole pensare male invece potrebbe arrivare ad ipotizzare che un simile atteggiamento sia funzionale ad ottenere crediti e favori dai vari Direttori incontrati durante la strada. Non si sa mai, nel momento in cui ci sarà la necessità di perorare l'attribuzione di un incarico fiduciario, richiedere un trasferimento o più semplicemente appoggiare una richiesta di modifica di mansione, potrebbe fare comodo ritrovarsi nel cassetto una cambiale in bianco da utilizzare.

Le OO.SS territoriali firmatarie hanno consegnato alle Lavoratrici ed ai Lavoratori di Lodi un accordo che inevitabilmente impatterà negativamente sulla loro vita quotidiana.