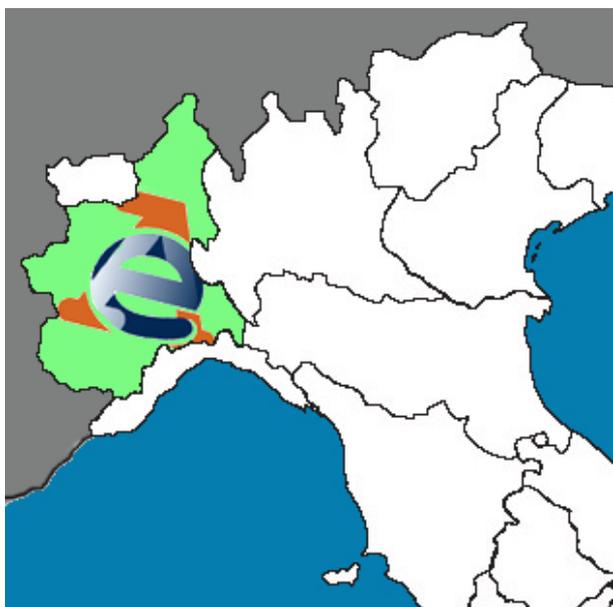




Piemonte - Entrate, SMARTWORKING, USB INVIA CONTROPROPOSTE ALLA DR PER IL CONFRONTO



Torino, 23/10/2020

Pubblichiamo le proposte che USB ha inviato alla DR Piemonte in vista del confronto del 22 ottobre:

Alla DR Piemonte dell'Agenzia delle Entrate
Alle Relazioni Sindacali della DR Piemonte

OGGETTO: proposte Lavoro agile per confronto sindacale del 22 ottobre 2020

In relazione al confronto che si terrà presso la DR Piemonte il prossimo 22 ottobre, con la presente la scrivente O.S. comunica le proprie proposte per la regolamentazione del lavoro agile in relazione all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Come noto USB non ha siglato l'accordo nazionale del 17 settembre 2020 sul lavoro agile poiché non recepiva aspetti fondamentali per il personale che svolge la prestazione in smartworking, quali la fruizione dei permessi ad ore, l'erogazione dei buoni pasto e di rimborsi per i costi sostenuti dai Lavoratori. Nonostante la mancata sottoscrizione dell'accordo nazionale, USB partecipa attivamente alle contrattazioni territoriali al fine di migliorarne i contenuti e di correggerne in sede locale, per quanto possibile, le numerose storture.

In tale fase le nostre principali richieste riguardano la possibilità di rendere più ampio e agevole possibile l'accesso e le modalità di fruizione dello smartworking, tenuto soprattutto conto dell'evoluzione dello stato dell'emergenza epidemiologica per la nostra Regione. Difatti non solo il DPCM del 13 ottobre ha dato indicazione alle amministrazioni pubbliche di incentivare l'uso del lavoro agile per limitare il pericolo della diffusione del virus SARS-Cov-2, ma il DM del 19 ottobre del Ministro per la Pubblica Amministrazione ha confermato il ricorso diffuso allo smartworking fino al 31 dicembre 2020 laddove l'organizzazione del lavoro e le relative competenze lo permettano, prevedendo anche l'utilizzo della formazione a distanza nei casi in cui non sia possibile individuare attività gestibili da remoto. Di seguito le proposte che USB sottopone al tavolo regionale:

1) – PERCENTUALE DI ORE LAVORABILI DA REMOTO

Tenuto conto della percentuale minima del 50% del monte ore complessivo delle attività lavorabili da remoto, riconoscere per talune categorie di dipendenti (a seguito di istanza), la possibilità di effettuare la prestazione lavorativa in modalità agile anche senza alcun rientro:

- a- genitori con figli minori di 14 anni;
- b- conviventi o assistenti abituali di familiari diversamente abili o non autosufficienti;
- c- destinatari di prescrizioni del medico competente a seguito di richiesta sanitaria sorveglianza eccezionale ex art. 83 DL 34/ 2020, ove già non ricompreso tra le fragilità;
- d- conviventi con soggetti fragili e/o aventi un'età superiore ad anni 70;
- e- utenti di mezzi pubblici di trasporto per raggiungere la sede di servizio;
- f- Dipendenti con un'età superiore ad anni 55;
- g - Lavoratrici che hanno terminato il congedo di maternità obbligatorio;
- h- Dipendenti che rientrano in servizio dopo una malattia di almeno 30 gg continuativi e che necessitano di trattamenti riabilitativi;
- i- soggetti sottoposti a terapia salvavita;

la previsione per i soggetti di cui sopra, di svolgere la prestazione lavorativa in forma agile anche senza rientro, non pregiudica la possibilità per gli altri colleghi di effettuare almeno il 50% del proprio orario di lavoro in modalità agile.

2) - MODALITA' DI ACCESSO

Per tutto il personale l'accesso alla modalità agile della prestazione lavorativa avviene su base volontaria. Durante l'emergenza sanitaria da Covid-19, i rientri saranno organizzati e nel pieno rispetto delle norme di sicurezza e tutela della salute previste nei luoghi di lavoro.

3) - ORARIO DI LAVORO IN PRESENZA

- 1) La possibilità di recuperare i debiti di orari nei mesi successivi alla fine dello stato di emergenza;
- 2) l'estensione della flessibilità in ingresso alle ore 10:00 e in uscita di un'ulteriore ora rispetto la flessibilità ordinaria per tutti i lavoratori, ferma restando la garanzia della funzionalità degli uffici per i servizi rivolti al pubblico.
- 3) Possibilità per tutti i Lavoratori di completare l'orario di lavoro in modalità agile per i giorni in cui avviene la prestazione in presenza, indipendentemente dalla tipologia delle attività svolte. Pertanto tale previsione vale anche per le attività che necessariamente devono svolgersi in presenza (Identificare i contribuenti/Assistere i contribuenti e fornire altri servizi/Aggiornare i registri di pubblicità immobiliare/Gestire le relazioni esterne). Dovrà essere presentata richiesta al responsabile della struttura con preavviso, ma non sarà soggetta a valutazioni in ordine alle motivazioni a supporto della stessa.
- 4) I lavoratori che decidono di non permanere nella prestazione lavorativa in forma agile hanno la possibilità di riprendere il proprio profilo orario ante emergenza sanitaria, o richiederne uno differente.

4) - MODALITA' E LUOGO DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE

- 1) La programmazione dei rientri sarà comunicata al Lavoratore con almeno 2 settimane di anticipo, con la possibilità di concordare con il responsabile della struttura che i rientri possano essere concentrati su 2 settimane al mese, anche continuative.
- 2) La richiesta di prestazione in presenza non programmata da parte del responsabile della struttura dovrà avvenire con un preavviso non inferiore a 48 ore.
- 3) Possibilità di modificare durante la giornata lavorativa il luogo di lavoro in modalità agile, nel rispetto dei protocolli di sicurezza, previa comunicazione al responsabile della struttura.

5) - ORARIO DI LAVORO IN MODALITA' AGILE

Le 36 di lavoro settimanali possono essere svolte in maniera libera tra le ore 07:30 e le ore 20:00 dal lunedì al venerdì, effettuando di norma 7,12 ore giornaliere.

6) DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE E CONTATTABILITA'

Una fascia di contattabilità di 2 ore giornaliere da concordare con il responsabile della struttura.

L'interlocuzione lavorativa avverrà attraverso l'email istituzionale, o anche via telefono limitatamente alla fascia di contattabilità.

Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, il dipendente ha diritto a tutte le pause e i periodi di riposo previsti dalla normativa vigente.

7) MONITORAGGIO DELL'ATTIVITA'

L'attività lavorativa in modalità agile deve intendersi assimilabile alla prestazione effettuata in presenza. Non dovranno pertanto essere previsti piani di produttività specifici per il lavoro in modalità agile, e la verifica dell'andamento dell'attività sarà effettuata con le medesime modalità che normalmente vengono utilizzate per il lavoro in presenza.

8) APPARECCHIATURE TECNOLOGICHE E PRINCIPALI REGOLE DI UTILIZZO DEGLI STRUMENTI DI LAVORO

1) L'Amministrazione si impegna a fornire tutta la strumentazione tecnologica necessaria allo svolgimento delle prestazioni da parte del lavoratore, in conformità con le disposizioni di legge in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, tutela della privacy e sicurezza informatica.

2) Oltre alle strumentazioni informatiche, telefoniche e di connessione a internet, al lavoratore in modalità agile dovrà essere fornito, al pari dei colleghi che lavorano in presenza, tutto il materiale utile a svolgere la prestazione lavorativa (solo a titolo di esempio e non esaustivo si dovrà fornire il materiale di cancelleria necessario).

Torino, 20/10/2020

USB PI-Agenzie Fiscali Piemonte