Pubblico Impiego - Agenzie Fiscali

# Sicilia - Entrate, trattativa alla DP di Palermo su smart e rientri: resoconto, proposte e doverosi chiarimenti

Palermo, 27/09/2020

Come sapete USB ha deciso di non firmare l'accordo nazionale sulla regolamentazione del lavoro agile dello scorso 17 settembre. Lo ritiene un **accordo pericoloso e asimmetrico,** che comprime istituti previsti dalla contrattazione collettiva ( permessi brevi, motivi personali, banca ore, diritto allo studio), leggi dello Stato ( visite prenatali, 104, congedi parentali), conferisce enorme discrezionalità al datore di lavoro, perimetra l'orario di lavoro ma solo da una parte (quella del lavoratore ma nulla dice sui termini temporali di programmazione delle presenze ad esempio), porta a forme di controllo sfiancanti (autocertificazioni a go go e menomale che era agile pensa se era goffo), monitoraggi e chi più ne ha più ne metta. **Per non parlare della miriade di aspetti che non contempla proprio ( pause, sicurezza domestica, calcolo carichi lavoro etc ).**

Insomma, oltre il buono pasto e i rimborsi forfettari per le spese, per i quali nella prima fase ci siamo sorbiti i giudizi morali pure da chi ora fa l'alfiere di una lotta che non ha mai fatto, c'è di più e  sarebbe ora di dire che l'art  16  Accordo Nazionale (che non a caso sta in un capo II soletto soletto  a parte rubricato Dichiarazioni e impegni!) non crea alcun vincolo per

l'Amministrazione, non è esigibile e che l'Agenzia è in condizione di decidere se possiamo mangiare queste *brioches* da un bel pezzo. Quanti pareri ancora deve dare la Funzione Pubblica?

L'accordo nazionale del 17 settembre rimanda "*alla contrattazione decentrata per la definizione dei criteri di adeguamento presso i posti di lavoro*" e prevede la necessità di quantificazioni ( monte ore attività smart working), avvio di rilevazioni ai fini del rispetto del principio di volontarietà, piena cognizione delle ipotesi soggettive rilevanti ai fini della individuazione delle percentuali ( fragili, conviventi con fragili e genitori di figli minori di 14 anni).

Al primo incontro con la DP di Palermo e successivamente, in previsione del secondo, pertanto, abbiamo ritenuto necessario, *in primis,* chiedere i dati, in particolare:

a) **Monte ore calcolato per le attività in *smart working*** per macro aggregati di lavorazioni ( Art. 2 Accordo nazionale);

**b)** Dato aggiornato su numero delle lavoratrici e dei lavoratori **fragili o conviventi con soggetti fragili o con persione anziane ultraottantenni ( Art. 2 comma 3 Accordo Nazionale) nonchè eventuali prescrizioni sui rientri ( numeriche e non nominative) del medico competente a seguito di richiesta visita sorveglianza sanitaria eccezionale ai sensi art. 83 DL 34/2020 riprese da Circolare Ministero Lavoro e Salute numero 4 del 13/09/2020 ;**

**c)** Il numero di colleghe e colleghi che hanno già espresso di trovarsi nella situazione di cui all'art. 2 comma 4, ovvero **lavoratrici e lavoratori con figli minori di 14 anni ( Articolo 2 comma 4 Accordo nazionale 17 settembre);**

**d)** Di **produrre gli accordi sindacali attualmente vigenti alla DP di Palermo in materia di orario di lavoro, ingressi e flessibilità al fine di una puntuale attuazione art. 6 comma 9 Accordo nazionale 17 settembre** in materia di flessibilità

In particolare, già durante l'incontro del 21 settembre abbiamo evidenziato in premessa che, anche alla luce della direttiva Ruffini, la percentuale delle presenze in servizio può essere più bassa del 50 percento e che l'accordo nazionale consente una deroga alla percentuale per favorire i genitori con figli di minori di 14 anni.

Dal punto di vista giuridico, abbiamo precisato che a nostro modo di vedere, l'accordo siglato a livello nazionale comprima svariati istituti sui permessi ( su questo USB è arrivata a chiedere lo stralcio dall'accordo territoriale), ribadito le prerogative della contrattazione sindacale decentrata in materia di orario di lavoro, misure sicurezza, riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi ( art. 7 CCNL) nonchè esposto una serie di questioni che si sintetizzano per macro temi.

**Orario di lavoro**: nessuna norma vieta la modalità mista di lavoro in presenza e completamento lavoro agile, che sarebbe invece auspicabile per i principi anti assembramento e insiti nella conciliazione- vita lavoro dello smart working e pertanto abbiamo chiesto di aggiungere all'articolo 6 comma 4 il "*contemperamento di esigenze di conciliazione per motivate ragioni personali*"

Necessità di fissazione di un termine di programmazione dei rientri ( almeno bisettimanale) visto che accordo nazionale nulla prevede in tal senso;

Elevazione da 24 a a 48 ore del termine previsto dall'ar. 7 comma 2 (sopravvenute esigenze di servizio) nonchè il prioritario coinvolgimento delle figure di coordinamento.

Abbiamo, inoltre, fatto presente che in altre Amministrazioni si è proceduto alla redazione di accordi per il recupero debiti orari a fine emergenza.

**Aumento flessibilità in entrata e in uscita**: prevista esplicitamente come misura dai protocolli governativi, dall'Informativa DC 5 agosto e dall'art. 6 comma 9 Accordo Nazionale, da intendersi non come diritto individuale ex art. 26 CCNL ma come fascia di ingresso che non comporta ritardo.

**Rientri:** pianificazione dei rientri in servizio che contempli esigenze del dipendente

**Casi non tassativi ma meritevoli di accoglimento per lo smart senza rientri o per la fruizione oraria mista presenza- smart:**

In particolare, abbiamo posto la questione legata al caos delle scuole ( nel frattempo sono state emanate le linee guida Istituto superiore sanità tempestivamente trasmesse al tavolo sindacale) e la questione mezzi pubblici, visto il forte allentamento sulle misure di distanziamento ( USB ha organizzato scioperi e presentato esposti alle Procure) e che il coworking è, al momento, in fase di rinvio di discussione.

**Soggetti esclusi dal rientro** e da calcolo percentuale art. 2 comma 2 per analogia di fatto con conviventi con soggetti fragili:

Estensione ad assistenti abituali di familiari portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio o per le quali il contagio rappresenta un fattore di rischio particolarmente grave. In tal senso si ritiene che tale ultima condizione non debba essere autocertificata.

**Diritto alla disconnessione e contattabilità**

Abbiamo precisato che Le OO.SS devono contrattare le fasce di contattabilità non le fasce di disconnessione. Chiesto la limitazione dei dispositivi di messaggistica istantanea (WA) ed utilizzo per le comunicazioni della posta elettronica**.** In un arco temporale dalle 8 alle 20 è il lavoratore che decide in quale fascia temporale prestare attività lavorativa. Fasce di contattabilità di massimo due o tre ore scelte dal lavoratore di concerto con il proprio responsabile.

***Misure sicurezza****:* Alla luce del peggioramento del quadro epidemiologico USB è tornata alla carica sui test e i tamponi, rifacendosi alle richieste già poste sin dallo scorso maggio, in quanto previsto, tramite parere del medico competente, come possibilità sin dalle linee guida INAIL dello scorso aprile

A seguito di questo primo incontro, riconvocato per il 28 settembre, USB ha chiesto di ricevere la bozza di accordo e ha già trasmesso altre proposte a sindacati, RSU e parte pubblica, che si è mostrata già aperta su alcune delle questioni poste in relazione alla cura dei figli.

Come risulta evidente, la materia è molto delicata e necessita di una contrattazione che, specie in assenza di dati prodromici e proposte formalizzate preventivamente, non avrebbe potuto comunque a parere della USB essere risolta con un unico incontro. La contrattazione decentrata non ratifica, discute e se del caso insiste.

Non si ritiene in alcun modo corretto imputare alla assenza della RSU la responsabilità di una mancata sottoscrizione di un accordo territoriale e forse vale la pena di ricordare che la RSU è eletta dalle lavoratrici e dai lavoratori ma candidata dalle segreterie sindacali territoriali, che dovrebbero fare o sana autocritica sulla scelta delle persone che hanno messo nelle liste o interrogarsi sulle vere ragioni della disaffezione prima di stigmatizzare gli assenti davanti ai Direttori.

Come già scritto in altri comunicati in Sicilia capita spesso che organizzazioni sindacali non trovino di meglio da fare che banalizzare e tentare di silenziare ( senza successo) USB ma quando si arriva a imputare alla RSU mancate firme di accordi al buio e ci si spertica in complimenti verso le proposte dell'Amministrazione forse si è arrivati a un mondo alla rovescia.

Vi terremo aggiornati sugli sviluppi dell'incontro con Palermo del 28 settembre, per il quale USB ha chiesto integrazione ordine del giorno sul Protocollo attività esterne, e vi invitiamo sin d'ora a partecipare all'Assemblea on line USB PI del prossimo 30 settembre.

https://agenziefiscali.usb.it/leggi-notizia/sicilia-entrate-convocazione-assemblea-sindacale-on-line-usb-2108.html

USB Pi Agenzie Fiscali  Sicilia