



Alle Lavoratrici e ai Lavoratori

Alle *Strutture Regionali e Provinciali*
UILPA Agenzia Entrate

Iniziative UILPA su emergenza "Corona virus". Adozione misure di prevenzione, protezione e gestionali idonee a ridurre il rischio di contagio - Giustificazione delle assenze delle lavoratrici e dei lavoratori collegate direttamente o indirettamente ai provvedimenti emergenziali.

La diffusione del virus ed i conseguenti rischi di contagio ci consegnano un quadro preoccupante della situazione con risvolti prioritari sulla salute e sulla necessità di adottare misure tempestive e mirate alla prevenzione e sicurezza. Problematiche da affrontare con riflessi che si ripercuotono ben oltre la nostra ordinaria quotidianità di vita lavorativa e familiare **in un campo di piena responsabilità di intervento, oltre che delle autorità sanitarie, governative (nazionali e territoriali), del datore di lavoro.**

Interventi, provvedimenti, decisioni o mancate scelte dei giorni scorsi sono state assunte all'insegna dell'emergenza e dell'eccezionalità dell'evento per cui riteniamo utile fare il punto anche su quanto il Sindacato ha fatto e soprattutto può e deve contribuire a fare per la tutela dei colleghi, in un quadro in continua evoluzione.

1. Misure di prevenzione, protezione e gestionali del datore di lavoro idonee a ridurre in modo significativo il rischio di contagio. Iniziative di vigilanza ed impulso del Sindacato.

Con riferimento all'Agenzia delle Entrate e dando per conosciuti i vari interventi normativi del Governo nazionale e regionale, dei numerosi provvedimenti e direttive delle competenti autorità che si sono susseguiti, non possiamo che assumere, come attuale riferimento, la direttiva dell'Agenzia prot. n. 96451 del 27 febbraio u.s. che i vertici hanno preventivamente illustrato alle OO.SS. in occasione di un confronto tenutosi la sera antecedente all'emanazione ([cfr comunicato UILPA](#)).

I [contenuti della Direttiva](#) riteniamo debbano considerarsi le "linee guida" e gli obblighi **minimi** a cui le strutture dell'Agenzia devono attenersi in coerenza con il diversificato grado di rischio presente sul territorio nazionale.

Ciò significa che rispetto ai "livelli minimi" previsti dalla direttiva deve necessariamente far seguito, così come da noi chiesto venisse specificato in occasione dell'incontro sulla direttiva, che ***"Le misure di prevenzione e protezione da implementarsi sono correlate anche alla valutazione del rischio che ogni Datore di Lavoro deve effettuare, in collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione e il Medico Competente, per la specifica sede di lavoro e considerato lo stato e l'evoluzione del quadro epidemiologico locale"*** (par. 3 e 18 della direttiva).

In coerenza con questo fondamentale obbligo siamo intervenuti con la [nota del 24 febbraio u.s.](#) dello scrivente Coordinamento Nazionale inviata al Direttore dell'Agenzia già nei primi giorni in cui è stato rilevato lo stato emergenziale e con cui, al contempo, si invitava le strutture territoriali UILPA Entrate a sollecitare i direttori degli uffici nella loro qualità di datore di lavoro.

Oggi risulta più che mai evidente che la responsabilità diretta che assegna la normativa (d.lgs. n. 81/08) al datore di lavoro è quella di adeguare il DVR (Documento Valutazione

Rischi) con l'evoluzione ed il grado del rischio legato al coronavirus ed impone di predisporre ogni utile misura di prevenzione del contagio.

Su questo punto dovremo vigilare costantemente perché, malgrado il preciso obbligo di legge e sebbene fosse stato già richiamato nella precedente [direttiva dell'Agenzia del 3 febbraio u.s. \(par. 7.1 e 7.2\)](#), molti datori di lavoro sono rimasti inerti e, adesso, con l'emanazione dell'ultima direttiva paventano di sentirsi in regola semplicemente con l'adeguarsi al contenuto "minimo" della stessa riservandosi di adottare più incisive misure solo se autorizzate "da Roma" (come banalmente si tende ad eludere).

Il datore di lavoro, quindi, deve, se ne ravvisa l'esigenza, adottare misure ulteriori rispetto a quelle previste nella direttiva quali, in via esemplificativa:

- La predisposizione nei *front office* di strutture di maggior protezione e isolamento dal diretto contatto con il pubblico. Esempio strutture in *plexiglas* come richiesto espressamente da UILPA Entrate.
- L'escludere, come specificamente richiesto da UILPA Entrate, dal servizio nei *front office* e/o di essere assegnatari di forme di c.d. "lavoro agile", i colleghi affetti da specifiche patologie (o i loro stretti familiari conviventi) che rendono estremamente rischioso per la loro salute un eventuale contagio...

Sulla base dei descritti presupposti lo scrivente Coordinamento Nazionale invita le strutture in indirizzo alla doverosa ed incisiva vigilanza ed impulso affinché il datore di lavoro provveda all'aggiornamento del DVR e all'adozione delle necessarie misure di prevenzione e tutela dei colleghi e, ove fosse necessario, segnalare ai competenti organi di controllo le gravi inerzie e/o inadempimenti.

2. Giustificazione delle assenze delle lavoratrici e dei lavoratori collegate direttamente o indirettamente ai provvedimenti emergenziali.

È di tutta evidenza la grave situazione determinatasi in merito ai giustificativi che le lavoratrici ed i lavoratori devono produrre nei casi di assenze dovute quale riflesso diretto o indiretto dei provvedimenti di contenimento della diffusione del contagio.

Chiusura uffici nella c.d. zona "focolaio" del contagio; periodo obbligatorio di "quarantena" e/o di obbligo di "autoisolamento"; impossibilità di raggiungere la sede lavorativa per sospensione dei servizi e mezzi pubblici; **necessità di assistere i figli piccoli a seguito dei provvedimenti (anche prolungati) di chiusura degli asili e delle scuole**; necessità di assistere familiari bisognosi per il venir meno improvviso del supporto di badanti o situazioni similari...

Le gravi difficoltà e la problematica che si è riversata sui colleghi costretti, loro malgrado, ad assentarsi dall'ufficio è anche testimoniata dalle condivisibili segnalazioni delle nostre strutture territoriali ed in particolare dai nostri Coordinamenti Regionali del Veneto, Emilia Romagna, Lombardia, Piemonte, Liguria (in particolare per Savona), regioni dove attualmente si registrano provvedimenti di ulteriore proroga (più o meno lunga) della chiusura delle scuole e degli asili nonché dal Coordinamento Regionale Puglia, in via prudenziale, per il possibile futuro realizzarsi di situazioni similari anche in altre regioni e/o nella prospettiva che l'esigenza della chiusura delle scuole e degli asili si protragga per periodi ben più lunghi degli attuali.

Le problematiche inerenti all'utilizzo "forzato" degli istituti contrattuali da parte del lavoratore sono ben note alla nostra O.S. che sin dai primi momenti dell'insorgere della specifica criticità, pur cosciente della difficoltà di individuare soluzioni giuridicamente sostenibili, è intervenuta e continuerà a svolgere la sua incisiva azione a tutti i livelli.

L'individuazione di idonea giustificazione delle assenze dovute all'evento assolutamente straordinario ha necessità di interventi altrettanto straordinari, di specifici provvedimenti amministrativi, di specifiche scelte gestionali ed organizzative e di un auspicabile complessivo buon senso.

Ecco perché la nostra O.S., con una visione complessiva sia sotto il profilo della prevenzione del rischio alla salute del lavoratore sia sotto il profilo di pervenire a

soluzioni in materia di assenze e/o di contemperamento di vita lavorativa e familiare ha formulato le sue proposte e predisposto le specifiche iniziative.

Già in occasione del primo incontro con il Governo, nei primissimi giorni dell'avvio dell'emergenza, i Segretari Confederali UIL hanno sollecitato i primi interventi che si sono tradotti nei provvedimenti normativi iniziali che hanno garantito il riconoscimento quale "assenza giustificata" quelle a seguito della chiusura degli Uffici.

Analogamente la Segreteria Generale UILPA è intervenuta nell'incontro con il Ministro della F.P. Dadone e ha consentito l'emanazione della direttiva sul lavoro pubblico che prevede, in particolare, per i lavoratori che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa e per i lavoratori sui quale grava la cura dei figli piccoli a seguito della chiusura dei servizi scolastici la possibilità di accedere alle varie forme di lavoro agile (telelavoro, smart working, ecc.) che le amministrazioni sono invitate a potenziare individuando anche modalità semplificate e temporanee. Inoltre, è stato introdotto con il D.L. del 29.2.2020 il mantenimento dell'intera retribuzione dei dipendenti pubblici anche in caso di assenza, a prescindere dalla durata, per malattia dovuta al COVID-19 ivi compresi i periodi di "quarantena" presso il proprio domicilio.

Tutto questo, purtroppo, riteniamo non sufficiente vista la portata degli eventi che si susseguono e pertanto ci vede impegnati, come UIL, a sollecitare la concreta e tempestiva attuazione dell'assegnazione delle attività lavorative attraverso le forme di lavoro agile nonché dell'introduzione di ulteriori provvedimenti per sanare, anche retroattivamente, i periodi di assenza effettuate per i sopra descritti motivi.

Nell'ambito della nostra amministrazione, come Coordinamento Nazionale, lo abbiamo fortemente richiesto nel citato incontro con il Direttore dell'Agenzia dello scorso 26 febbraio che ne ha determinato l'assunzione di specifico impegno riportato nella direttiva del 27 febbraio (ultimo periodo: "Con separata direttiva verranno fornite, da parte della Direzione Centrale Risorse Umane ed Organizzazione, indicazioni in merito all'utilizzo degli strumenti di flessibilità e dei giustificativi da utilizzare per assenze dal servizio riconducibili a circostanze connesse alla sindrome COVID-19").

Non conoscendo ancora la concretezza della stessa, riteniamo urgente dare impulso all'attuazione dell'accordo sul telelavoro che abbiamo sottoscritto lo scorso dicembre con l'immediato auspicabile ampliamento delle postazioni attualmente previsti.

Inoltre, oltre a dare attuazione agli impegni assunti in materia di *coworking*, anch'essi sottoscritti lo scorso dicembre, **è necessario dare attuazione, a livello nazionale e territoriale, alle forme "semplificate" di lavoro agile previste dalla direttiva della Funzione pubblica** evitando "formule di facciata" riservate a platee limitate di lavoratori con l'alea dell'unilaterale "concessione" legata alla sola volontà del dirigente (*cf. [accordo D.R. Toscana](#) del 26 febbraio u.s. e [comunicato UILPA Entrate Toscana](#)*).

In questo senso stiamo tempestivamente provvedendo a chiedere all'Agenzia e a definire ogni utile accordo e scelta gestionale che concretizzi i contenuti in materia di lavoro agile previsto dalle direttive e dai provvedimenti normativi emanati in questi giorni.

In questo senso tutte le strutture UILPA Entrate Regionali dovranno essere immediatamente impegnate nel sollecitare l'avvio del confronto.

Sin dalle prime fasi dell'emergenza, il Coordinamento Nazionale ha costantemente mantenuto, compresi nei *week end*, il contatto con il vertice dell'Agenzia affinché ogni utile iniziativa e proposta a tutela dei colleghi possa tempestivamente concretizzarsi.

Importanti iniziative e confronti sono già programmati nei prossimi giorni.

Roma, 1° marzo 2020

Il Coordinamento Nazionale