



**Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione**

**Coordinamento AGENZIA ENTRATE**

Via Emilio Lepido n. 46 – 00175 Roma – tel. 06/715393  @uilpaentrate

e-mail: [entrate@uilpa.it](mailto:entrate@uilpa.it) – sito: [www.entrate.uilpa.it](http://www.entrate.uilpa.it)  Uilpa Entrate

Alle Strutture Territoriali UILPA Entrate

Alle RSU

Oggetto: Sintesi e analisi di alcuni importanti aspetti relativi all'accordo e al disciplinare sul lavoro agile e le modalità di rientro in presenza sottoscritti il 17 settembre u.s..

Chiariamo subito che, in merito alla parte economica (buoni pasto, rimborso spese forfettario), abbiamo quantomeno messo un termine preciso – il 30 settembre p.v. – entro il quale l'Agenda ha l'onere di essere chiara sulle decisioni che intende assumere e che il gioco "...del poi vediamo..." avrà un fine e, a quel punto, ognuno assumerà le sue determinazioni a partire dalle conseguenti iniziative sindacali.

Con riferimento alla parte "normativa" che deve regolamentare gli istituti del lavoro agile riteniamo aver gettato le basi per uno degli accordi più avanzati tra quelli stipulati nell'ambito della pubblica amministrazione, sottraendo il lavoro agile alla regolazione unilaterale e diversificata dei singoli datori di lavoro come accaduto nei giorni scorsi in molte realtà territoriali attraverso informative, pseudo verbali di riunioni e/o direttamente con disposizioni unilaterali del datore di lavoro.

- L'accordo, sottoscritto sulla base dell'art. 7 comma 6 lett. v) del nostro CCNL, ha chiaramente riportato il tutto alla contrattazione compresa quella integrativa di posto di lavoro. Pertanto, mentre si dovrà procedere celermente, anche su nostra richiesta e sulla base dell'art. 2 dell'Accordo del 17 settembre u.s., ad aprire la contrattazione per la definizione dei criteri di adeguamento presso il singolo posto di lavoro di quanto definito a livello nazionale, le eventuali previsioni già emanate unilateralmente da alcune Direzioni, che risultino in palese contrasto con il disciplinare nazionale, sono evidentemente nulle.
- Il disciplinare evidenzia in più punti la scelta volontaria lasciata alle lavoratrici e ai lavoratori, di qualsiasi area professionale e a prescindere da eventuali incarichi rivestiti, di aderire o meno ad uno degli istituti di conciliazione o rientrare in presenza "piena" in ufficio. Scelta che, sulla base delle mutate esigenze personali e familiari, potrà essere anche rivista nelle prossime settimane. Previsioni, queste ultime, non scontate come dimostrano alcune disposizioni di servizio emanate nei giorni scorsi. Tali possibilità di scelta riguardano anche i lavoratori che svolgono attività indifferibili da eseguire necessariamente in presenza e che la loro volontà di accedere agli istituti di conciliazione vita-lavoro dovrà essere garantita attraverso le opportune rotazioni dei lavoratori dell'Ufficio sulle descritte attività.
- Non di poco conto è l'aver ribadito che tutte le previsioni adottate in questi mesi in materia di sicurezza e prevenzione dalla pandemia, compresi l'accordo nazionale del 30 aprile e gli accordi territoriali nonché i protocolli confederali sottoscritti con la Funzione pubblica in materia, sono a tutt'oggi validi ed efficaci e pertanto non sono superati neanche gli obblighi previsti sul c.d. distanziamento in ufficio che alcuni direttori ritenevano di non applicare a seguito della prevista possibilità di rientro in presenza di quote di personale.
- Abbiamo conclamato, al di là della lettera del testo normativo dell'art. 263 della l. n.77/2020, che la percentuale del 50% da assegnare al lavoro agile, è la quota minima

ed è da calcolare non tanto sul numero delle persone, quanto sul montante delle ore relative alle attività lavorabili da remoto. I lavoratori c.d. "fragili" o conviventi con persone "fragili" non concorrono alla quantificazione della predetta percentuale e a questa previsione normativa si aggiunge anche quanto abbiamo definito e cioè che la percentuale del 50% potrà essere ulteriormente superata al fine di favorire, ove occorra, almeno fino alla cessazione dello stato di emergenza, i lavoratori con figli fino ai 14 anni di età.

- Importanti principi sono stati definiti e/o acclarati:
  - la flessibilità dell'istituto dello *smart working*, non legata ad un orario di lavoro non consente l'utilizzo di permessi orari proprio perché la necessità di soddisfare specifiche esigenze personali e familiari nell'ambito della giornata lavorativa possono tranquillamente essere soddisfatte senza l'utilizzo dei permessi orari. In pratica, la lavoratrice o il lavoratore organizza autonomamente il tempo di lavoro durante la giornata compreso le interruzioni dell'attività lavorativa necessarie per dare soddisfazione alle proprie esigenze personali e familiari. In tale occasione, ai soli fini assicurativi INAIL e quindi a maggior sua tutela, comunicherà, nel solo caso di all'allontanamento dal luogo in cui ordinariamente svolge il lavoro agile, l'interruzione; si tratta di semplice comunicazione e non autorizzazione. Pertanto, il monte ore delle varie tipologie di permessi orari è più proficuamente riservato per le esigenze che occorrono nelle giornate lavorative svolte in presenza in ufficio.
  - La possibilità di recupero di eventuali debiti orari o ritardi cumulati nei giorni in presenza è ampliata di un mese rispetto alle attuali previsioni contrattuali.
  - Importante è la previsione che ha assicurato ai lavoratori il diritto alla c.d. disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro, al di fuori delle fasce lavorative concordate con il proprio responsabile di struttura; così come per l'utilizzo di servizi di messaggistica istantanea e di invio di email, telefonate, ecc.. Sarà la contrattazione di posto di lavoro che dovrà definire le specifiche e limitate fasce di contattabilità (es. 2-3 ore). Vengono meno così le assurde definizioni unilaterali di fasce di contattabilità che addirittura erano previste dalle 8:00 alle 18:00.

Ulteriori ed importanti aspetti sono rinvenibili attraverso l'attenta lettura dell'accordo e del relativo disciplinare a cui rinviamo così come Coordinamento Nazionale restiamo a disposizione per ogni approfondimento e supporto.

Sotto il profilo delle complessive relazioni e politiche sindacali unitarie, risulta poco comprensibile il comportamento tenuto da una O.S. che ha rinunciato alla unitarietà portata avanti fino ad oggi su un accordo che migliora fortemente quanto fatto unilateralmente dai singoli datori di lavoro. Immaginare di depotenziare il buon lavoro fatto dai firmatari per esigenze tutte da scoprire o per ricerca di visibilità non è un buon servizio dato ai colleghi.

Ma le lavoratrici ed i lavoratori comprenderanno dall'evidenza dei fatti!

Così come è apprezzabile che in alcune regioni, ad esempio il Piemonte ma anche in altre realtà, la medesima O.S. di livello territoriale, non ha inteso seguire la scelta nazionale aderendo immediatamente alla richiesta unitaria delle nostre strutture territoriali di convocazione proprio in attuazione del positivo accordo nazionale raggiunto lo scorso 17 settembre al fine di contestare e rivedere le scelte restrittive effettuate unilateralmente dalla parte pubblica.

Roma, 18 settembre 2020

*Il Coordinamento Nazionale*