



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
AGENZIA ENTRATE
Coordinamento Provinciale di Modena

LA UIL PA NON FIRMA L'ACCORDO TERRITORIALE DELLA DP MODENA SUL DISCIPLINARE PER LA REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE, IN RELAZIONE ALL'EMERGENZA SANITARIA DA COVID 19, NEL PERIODO DAL 15 SETTEMBRE AL 31 DICEMBRE 2020.

È un peccato per noi della UILPA essere riusciti, solo in minima parte, a far cambiare rotta all'amministrazione della DIREZIONE PROVINCIALE DI MODENA, con la nostra proposta, articolata e propositiva, di accordo locale per la regolamentazione del lavoro agile.

Ciò però è accaduto anche perché, un accordo, assume la propria efficacia qualora lo stesso venga sottoscritto non solo dal Datore di Lavoro ma anche dalle Organizzazioni Sindacali e dalla locale RSU.

Prima della riunione del 07 ottobre u.s. era stata trasmessa alla Direzione e alle altre rappresentanze sindacali la nostra proposta di accordo, che conteneva una serie di prerogative rispettose degli accordi nazionali e della normativa vigente e che, invece, sono state ampiamente disattese. La proposta UILPA sarà messa a disposizione di qualsiasi lavoratore della DP MODENA che vorrà visionarla.

Il mancato accoglimento dei nostri suggerimenti comporta una serie di criticità nell'accordo, raggiunto tra la DP MODENA e le altre sigle, che si vanno ad elencare:

1 – nella ricognizione delle attività riconducibili a lavoro agile, l'accordo non indica espressamente che la soglia del 50% è la minima, alla quale tutto il personale dipendente della Direzione Provinciale di Modena, su base volontaria, può accedere e che dovrebbe garantire un numero limitato di rientri a tutti i colleghi che chiedono di svolgere la prestazione lavorativa in smart working. Inoltre non sono stati mai messi a disposizione i dati su cui sono stati calcolati i rientri cui attualmente è soggetto tutto il personale;

2 – poca chiarezza normativa ed un eccesso di necessarie e preventive autorizzazioni da parte del Dirigente circa l'attuazione di prerogative a tutela dei lavoratori con particolari condizioni personali e/o familiari (genitori con figli minori di 14 anni o pendolari

“significativi” - ossia coloro che hanno domicilio o residenza in una provincia diversa da quella del Comune in cui è ubicato l’Ufficio o che comunque hanno un tempo di percorrenza casa-lavoro superiore a 50 minuti) tali da permettere loro meno rientri in presenza;

3 – mancata indicazione delle fasce di flessibilità in entrata ed uscita, da concedere a tutto il personale che lo richiede, così come previsto dall'accordo nazionale. Nell'intesa locale la valutazione della concessione o meno della flessibilità oraria è, anche in questo caso, appannaggio esclusivo della valutazione del Direttore Provinciale;

4 – bene la fascia di contattabilità indicata di tre ore giornaliere ma che, con la frase "...salvo diversa specifica determinazione per esigenze di servizio" potrebbe diventare, automaticamente, una reperibilità dalle 7.30 alle 20.00;

5 – il diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici è legata, purtroppo, ad una comunicazione preventiva delle fasce lavorative, da concordare con il proprio responsabile di struttura;

6 - sempre con riferimento ai lavoratori con figli minori di 14 anni, laddove si renda necessario tenere il proprio figlio a casa nel rispetto dei patti di corresponsabilità firmati con le scuole, il lavoro agile potrà essere svolto solo su espressa autorizzazione preventiva del Direttore e fornendo certificati di malattia e autocertificazione che l’altro genitore non può assistere il minore presso il domicilio;

7 - manca una specifica sulla possibilità di cambio turno laddove tra colleghi, pur rispettando il buon andamento dell'ufficio, ci si riesca preventivamente ad organizzare per ovviare ad impellenti situazioni familiari;

8 - nessun riferimento alla possibilità di eseguire attività in presenza presso altra sede, attraverso l'istituto del co-working, perché ritenuta materia da trattare solo a livello regionale.

Inoltre non sono stati nemmeno affrontati i temi della dotazione tecnologica (computer, licenze, connessioni etc.) la cui carenza ha costretto diversi colleghi a maggiori rientri in Ufficio ,quando invece nel disciplinare nazionale, vi è un chiaro impegno dell’Amministrazione a superare la criticità.

Infine, l'accordo del 07 ottobre sottoscritto dalla RSU e dalle altre Organizzazioni sindacali presenti al tavolo contrattuale presso la DIREZIONE PROVINCIALE DI MODENA contiene riferimenti ad intese, sottoscritte a livello locale prima del disciplinare nazionale, e a disposizioni di servizio da noi ritenute non solo superate dagli accordi di livello superiore ma anche di minor tutela delle prerogative e dei diritti conquistati con il protocollo nazionale del 17 settembre 2020.

Per concludere va ancora ribadito che il disciplinare sopracitato , e gli accordi locali che ne dovevano seguire, hanno lo scopo di assicurare la sicurezza sul luogo di lavoro relativamente all’epidemia COVID-19, il buon andamento delle attività d’Ufficio ed il

contemperamento delle esigenze d'Ufficio con quelle personali. Ossia si basa su “tre pilastri”, chiamiamoli così, tutti sullo stesso piano e da tenere in equilibrio con un'accorta e prudente regolamentazione.

Riteniamo, invece, che l'accordo siglato giorno 7 ottobre u.s., abbia relegato ad un piano residuale le necessità di conciliazione dei tempi di vita-lavoro che non solo non avrebbero messo in crisi il buon andamento dell'Ufficio, ma avrebbero migliorato la produttività individuale e reso più agevole gestire le diverse situazioni.

La UILPA Entrate invita i colleghi della DP di Modena a scrivere all'indirizzo e-mail: entrate.regionali@uilpa.it per richiedere maggiori delucidazioni e per segnalare eventuali problematiche circa il mancato rispetto di prerogative sindacali a loro garantite. Sempre tramite l'indirizzo e-mail o tramite il Coordinamento UILPA Entrate di Modena, i lavoratori possono chiedere di visionare le proposte fatte dalla UILPA.

IL COORDINAMENTO PROVINCIALE UILPA ENTRATE DI MODENA