



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

Coordinamento AGENZIA ENTRATE

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

e-mail: entrate@uilpa.it – sito: www.entrate.uilpa.it



Alla Direttrice Centrale Risorse Umane
Dott.ssa Laura Caggegi

e, p.c. Alla Capo Ufficio Relazioni Sindacali
Dott.ssa Ornella Oliveri

Oggetto: Criticità sui contratti di telelavoro. Mancata osservanza della disposizione unilaterale dell'Agenda delle Entrate del 7 dicembre 2023, prot.n. 0421166.

Gentile dottoressa Caggegi,

nelle scorse settimane abbiamo ricevuto specifica informativa con cui codesta Agenzia ha finalmente avviato la procedura di telelavoro. Ebbene, la scrivente Organizzazione Sindacale segnala alcune palesi incongruenze tra il modello di contratto e la procedura di rilevazione dell'orario da un lato e la regolamentazione unilaterale dell'Agenda del 7 dicembre 2023, prot.n. 0421166.

Segnatamente, le palesi incongruenze sono le seguenti:

- La regolamentazione unilaterale citata fa riferimento ad una rilevazione automatica dell'orario di lavoro mentre l'informativa resa alla scrivente prevede una procedura self service farraginoso e iper burocratica con diversi passaggi da effettuare a cura dei lavoratori* che tutto è tranne che automatica. Tale procedura aggrava di molto gli adempimenti e fa sprecare tempo inutilmente. Pertanto, sarebbe il caso di snellire le procedure in quanto la burocratizzazione e la cultura dell'adempimento stanno, letteralmente, mettendo a dura prova il senso di appartenenza del personale e la sua motivazione, non solo riguardo al telelavoro. Basterebbe, davvero, approntare un sistema automatizzato di rilevazione delle presenze che facilmente l'Agenda, in collaborazione con il proprio partner informatico, può mettere a punto in tempi rapidissimi.
- Altro punto dolente, e non rinvenibile in nessuna parte della regolamentazione originaria, è la previsione che, nel caso di malfunzionamenti informatici, il personale in telelavoro debba rientrare tempestivamente in servizio. Ci pare ovvio che una misura siffatta è in contrasto sia con il telelavoro in sé che con l'accezione e le finalità sottese non solo all'ampia discussione tra Agenzia e sindacati ma alla stessa regolamentazione unilaterale del dicembre 2023. Tra l'altro, la previsione di rientro tempestivo è anche in contraddizione con il punto successivo nel quale si dice che un eventuale cambio del giorno di rientro deve essere concordato con congruo anticipo. Ora, è chiaro che come vi sono persone che svolgono il telelavoro a breve distanza dall'ufficio, ve ne sono altre che lo fanno a distanze considerevoli dallo stesso (circostanza peraltro segnatamente valorizzata in sede di attribuzione di punteggio). Pertanto, cosa si intende fare? Scoraggiare l'utilizzo dell'istituto? Stessa cosa per quanto riguarda le esigenze personali e familiari che sono alla base della stragrande maggioranza delle richieste di telelavoro. Alla base del telelavoro vi sono spesso problemi familiari che richiedono una costante presenza della lavoratrice o del lavoratore presso la propria abitazione nonché una programmazione del proprio tempo che è incompatibile con condizioni eccezionali come il rientro in ufficio per un malfunzionamento informatico e vi sono numerosi lavori che il personale in telelavoro può svolgere a distanza anche senza l'ausilio dei sistemi informatici;
- Infine, vi è una previsione totalmente incomprensibile e cioè quella che un eventuale passaggio d'area farebbe decadere il/la lavoratore/trice dal diritto al telelavoro. Orbene, pur ammettendo che il passaggio d'area possa prevedere un cambio di mansione/attività (circostanza, in passato, in realtà pressoché unica che rara), di fatto, il personale che passa da un'area all'altra continua a svolgere con continuità l'attività lavorativa rispetto al proprio ufficio di assegnazione e, pertanto, quest'ultima previsione appare davvero una clausola inutilmente vessatoria. Sarebbe bastato dire, al massimo e se proprio si fosse voluto dare una parvenza di rispetto formale di norme a noi sconosciute, che, ove effettivamente si fosse assegnati ad attività lavorative diverse, il contratto del/della telelavoratore/trice decade/si modifica per essere sostituito/modificato immediatamente con un nuovo progetto e che in alcun modo si perde il diritto acquisito al telelavoro.

Pertanto, visto le difformità evidenziate puntualmente tra gli allegati alla regolamentazione unilaterale del 7 dicembre 2023, prot.n. 0421166 e le attuali istruzioni dettate in data 21 febbraio 2025, invitiamo codesta Agenzia a conformare le proprie note operative alla regolamentazione originaria ricordando che le discrepanze citate potrebbero essere tranquillamente qualificate quali clausole vessatorie e come tali non applicabili o, peggio, fonte di contenzioso giurisdizionale.

Come sempre, la scrivente O.S. è disponibile a esaminare congiuntamente eventuali correzioni che vadano nel senso auspicato e, per intanto, invia cordiali saluti.

Roma, 4 marzo 2025

Il Coordinatore Generale UILPA Agenzia Entrate
Renato Cavallaro