Pubblico Impiego - Portale Nazionale

Agenzia delle Entrate, smart working: USB illustra le sue proposte

Roma, 06/08/2020

Si è concluso con la sottoscrizione di un verbale di intesa l'avvio del confronto sugli istituti di conciliazione vita/lavoro durante il quale abbiamo preso atto dell'informativa resa dall'Amministrazione in relazione all'operatività degli uffici pubblici a seguito dell'articolo 263 del decreto rilancio, e in particolare sull'organizzazione del lavoro agile.

L'amministrazione ha preliminarmente comunicato l'immutabilità del quadro normativo fino al 15 settembre (durante il quale vige ancora l'articolo 87 del c.d. "cura Italia") e di aver proceduto alla mappatura delle attività esperibili in modalità di lavoro agile semplificato. A seguito di tale mappatura (vedi allegato) tutti i processi dell'Agenzia possono essere svolti in modalità Smart Working, ad eccezione di soli 4 (Identificare i contribuenti, Assistere i contribuenti e fornire altri servizi, Aggiornare i registri di pubblicità immobiliare, Gestire le relazioni esterne) per i quali è prevista l'attività in presenza anche se con possibili rotazioni di personale.

Fermo restando la tutela dei lavoratori fragili, si delinea, quindi, un quadro all'interno del quale la percentuale di attività "smartabili" sarebbe di circa il 75%.

Acquisite tali informazioni come USB siamo subito entrati nel merito delle questioni attinenti

alla regolazione dello smart working, illustrando le nostre puntuali proposte, ben consapevoli che occorrerà intrecciare il piano del confronto che si svilupperà col Ministro Dadone con quello che si svolgerà nelle singole amministrazioni.

Il nostro ragionamento è partito da due premesse:

- lo sw non può divenire strumento per abbassare le tutele e i diritti. Sembra una banalità, ma non lo è affatto perché la vicenda buoni pasto, unitamente all'impossibilità di fruire dei permessi ad ore, indicano il pericolo di costruire una modalità di lavoro penalizzante sulla quale occorre intervenire. **In altre parole, parità salariale e normativa tra chi svolgerà il lavoro in modalità agile e chi lo svolgerà in presenza, è la bussola che deve orientare la contrattazione;**
- conciliazione vita lavoro non deve restare un semplice annuncio ma deve indicare che è il lavoro a doversi adeguare alla vita e non il contrario. Ciò significa che la ridefinizione delle coordinate tempo e spazio di lavoro non può risolversi nell'abbattimento di ogni distinzione tra tempo di vita e tempo di lavoro.

Da queste due premesse discendono le nostre proposte. In particolare ci siamo concentrati sui seguenti punti:

1. volontarietà dell'accesso al lavoro agile soddisfacendo le richieste di chi vuol usufruire di tale modalità lavorativa ed al contempo garantendo a chi vuol rientrare in presenza di farlo in sicurezza adoperando gli altri strumenti di flessibilità previsti;
2. questione costi e dotazioni: la strumentazione e i costi fissi devono essere a carico del datore di lavoro e non sopportati dal lavoratore. Non ci riferiamo soltanto ai pc ed alle utenze ma anche a quelli volti a garantire il diritto alla salute ed alla sicurezza in un ambiente, quello di casa, che va messo in sicurezza (per esempio sedie, schermi e scrivania);
3. regolamentazione dell'orario di lavoro. Lo sw non può determinare un mutamento della natura della prestazione lavorativa spingendo sull'acceleratore del lavoro per obbiettivi. La prestazione lavorativa deve essere agganciata e commisurata all'orario di lavoro anche se questo assumerà articolazioni differenti rispetto al lavoro in presenza. **Quindi non si tratta solo di garantire il sacrosanto diritto alla disconnessione ma di garantire che lo sw non determini un surrettizio aumento dell'orario di lavoro**;
4. riconoscimento dei buoni pasto;
5. garantire che la tecnologia tuteli l'orario di lavoro e le pause da videoterminale di almeno 15 minuti ogni due ore;
6. tutele assicurative specifiche per infortuni o danni in cui dovessero incorrere i dipendenti o beni privati del dipendente a causa del malfunzionamento o carenza di manutenzione delle apparecchiature fornite dall'amministrazione;
7. garanzia di tutti i diritti sindacali (agibilità, diritto di assemblea attraverso piattaforme web qualora il dipendente non possa partecipare in presenza) e dei sistemi di comunicazione (per es. bacheca on line);

8. piano formativo che accompagni questo mutamento epocale della condizione lavorativa, con particolare riferimento alla sicurezza informatica delle apparecchiature in uso ed alla gestione dei dati aziendali e alla privacy.

Questi punti rapidamente illustrati costituiscono già una prima importante traccia della piattaforma sul lavoro agile alla quale USB sta lavorando da tempo e che invierà nei prossimi giorni all'Amministrazione in occasione della riapertura del confronto prevista per i primi di settembre.