



Sicilia - Agenzie Fiscali, un'Assemblea per ricostruire i nessi di confronto spezzati dal lavoro agile: il contributo collettivo venuto fuori dalla discussione



Palermo, 24/06/2020

Pubblichiamo i contributi e le riflessioni venuti fuori durante l'Assemblea in videoconferenza che USB ha organizzato per sentire la viva voce delle lavoratrici e dei lavoratori in piena era di lavoro agile ed emergenza pandemica. La nostra organizzazione sindacale non intende in alcun modo rinunciare all'ascolto attivo e accettare passivamente la frammentazione che il lavoro da remoto porta inevitabilmente con sé, spezzando i nessi di socialità che sono uno degli elementi che fondano, nutrono e arricchiscono il mondo del lavoro.

Ringraziamo le lavoratrici e i lavoratori che hanno voluto vivere con noi questa esperienza e partecipare alla discussione.

### ***Ordine del giorno assemblea USB 12 giugno Agenzia Entrate Sicilia***

Le lavoratrici e i lavoratori dell'Agenzia delle Entrate in Sicilia, riuniti in assemblea con USB nel giorno 12 giugno 2020 denunciano con forza le **crescenti difficoltà** con le quali stanno

operando ormai da tempo e il preoccupante e perdurante **stato di stress e demotivazione** con il quale convivono giorno dopo giorno.

L'attività svolta dai dipendenti dell'Agenzia delle Entrate consiste prima di tutto in un **lavoro di garanzia e di tutela del bene comune** affinché effettivamente ogni cittadino concorra *“alle spese pubbliche in ragione della propria capacità contributiva”* come prevede l'art. 53 della Costituzione e affinché le risorse reperite garantiscano Stato sociale (servizi, scuola, ospedali, viabilità, centri antiviolenza). Questo lavoro deve poter essere svolto sulla base della *“legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'amministrazione”*, come prevede l'art. 97 della stessa Costituzione e soprattutto **non in contrasto con l'art. 2087 c.c.** e all'obbligo in capo al datore di lavoro di tutela dell'integrità fisica e della personalità morale dei prestatori di lavoro.

La pandemia che dall'oggi al domani ha rivoluzionato l'organizzazione del lavoro si è tramutata in una situazione di ulteriore aggravio portando con sé i limiti cronici legati da un lato alla mancata digitalizzazione e dall'altro alla mancanza di fiducia verso il personale: con la sua esigenza di messa in sicurezza la pandemia ha reso immediatamente applicabile una modalità di lavoro senza la costruzioni di passaggi indispensabili ai fini di una corretta attuazione della sua *ratio*.

Molte delle Amministrazioni che si sono trovate da un giorno all'altro a dover organizzare e gestire il lavoro da casa hanno bypassato la *'cultura dello smart working'*, ovvero tutti quei percorsi di progettazione, sperimentazione, comunicazione, sensibilizzazione, formazione di questo modello organizzativo. Senza considerare poi l'investimento che questo richiede in termini di infrastrutture tecnologiche private (dalla sicurezza delle reti alla disponibilità di pc e altri device per far lavorare i dipendenti da casa), ma soprattutto pubbliche.

Come lavoratrici e come lavoratori, anche in occasione del COVID 19, abbiamo mostrato un enorme senso di responsabilità, mettendo a disposizione strumentazione personale, lavorando in condizioni di costante adattamento alle contingenze, ivi comprese durante il *lockdown* le non sempre semplici situazioni domestiche, personali e familiari, abbiamo fatto fronte a carichi di lavoro gravosi e spesso e volentieri calati dall'alto e calcolati in maniera unilaterale. Chi ha in carico la cura dei figli ha dovuto fare le acrobazie circensi per portare avanti il lavoro da casa e la didattica a distanza, senza più confini tra il tempo di vita e il tempo del lavoro

Evidentemente questo profilo di altissima responsabilità nello svolgimento del proprio lavoro a poco è giovato se il risultato a cui si assiste è arrivare al lavoro a cottimo ed essere trattati come furbacchioni che abusano dello smart working, con tanto di neologismo made in POER *“fannullon working*, scolaretti da controllare o chiamare in continuazione.

Vale la pena di far presente che lo smart working non è una gentile concessione ma una precisa scelta governativa e che la tecnologia, la digitalizzazione va messa al servizio delle persone non il contrario: sebbene le norme prevedano che il datore di lavoro sia

responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa nei fatti questo non si è verificato.

Poche o nulle sono state le analisi degli impatti sulla sicurezza digitale, dall' utilizzo dei computer, che spesso con una vera e propria inversione sono stati messi a disposizione dal lavoratore in via per nulla residuale, alla verifica delle condizioni di sicurezza della casa, alla insana e diffusa abitudine di sentirsi chiamare a qualsiasi ora, alla deviazione sui telefoni privati che in alcuni casi squillano anche 60, 70 volte al giorno.

Le autocertificazioni di idoneità sulla casa, fornite senza alcuna competenza tecnica in materia di sicurezza, sono state dettate da senso di responsabilità e appartenenza all'amministrazione e non certamente dalla effettiva e generalizzata sussistenza di condizioni di idoneità dentro casa.

In Sicilia, poi, lo svuotamento degli Uffici, che quest'anno subirà ulteriori impennate, ha determinato il fatto che diverse articolazioni sono fortemente sotto organico e le lavoratrici e i lavoratori sono costretti ad assumersi il peso di turnazioni e obiettivi divenuti sovrastimati rispetto alle lavorazioni sostenibili.

Il lavoro agile si e' trasformato in un vero e proprio ricatto e, col solito motivo della carenza di personale, si scaricano dall'alto e senza alcun coinvolgimento sulla mutata organizzazione del lavoro centinaia di pratiche e incombenze che creano forti e drammatiche situazioni di stress.

Gli Uffici territoriali scontano una grave carenza di personale dovuta al piano dei pensionamenti tuttora in corso. Alla luce della fase attuale tale aspetto può quindi porre criticità nel garantire rotazioni adeguate per gli operatori degli sportelli, per tutti quegli UT dove le DP hanno richiesto aumento delle aperture o del lavoro in presenza. Di fatto la tenuta degli sportelli si regge su pochissime persone

A ciò si aggiunga, in alcune DP e con alcune POER, la sussistenza di un clima lavorativo improntato a pressioni, mancanza di fiducia, modalità comportamentali invasive e irrispettose del diritto alla disconnessione, telefonate e mail a ogni ora, messaggistiche whatsapp che hanno sostituito i canali istituzionali, una sorta di pretesa alla reperibilità continua, il tutto non sempre controbilanciato dalla capacità di essere reali punti di riferimento.

Per alcune di queste POER il lavoro, lungi dall'avere una reale funzione organizzativa, si è tramutata in uno scaricaprocolli, in alcuni casi telecomandato da remoto comodamente da casa.

Vi è poi la questione strutturale dei carichi di lavoro, non calcolati sulla base del personale effettivamente in carico nell'anno di riferimento, e che non consentono di svolgere le

lavorazioni assegnate con serenità e rischiano di minare l'efficienza e l'elevata professionalità che ha sempre caratterizzato l'operato dei funzionari.

Eppure un mutamento così evidente dell'organizzazione del lavoro, con la mancanza del confronto diretto in ufficio e l'influenza dirompente delle connessioni, disegna un contesto profondamente variato e che non può essere invisibilizzato e di cui è necessario tenere conto per una reale rimodulazione dei carichi di lavoro, una corretta allocazione delle risorse e la nascita di un modello che riconosca l'autonomia e la valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

Alla luce di quanto sopra le lavoratrici e i lavoratori riuniti in Assemblea

## **CHIEDONO**

la rimodulazione degli obiettivi, da calcolarsi sulla base del personale effettivamente in carico e tenendo in considerazione il contesto profondamente mutato con lo *smart working*;

percorsi formativi costanti che mettano in condizione di svolgere al meglio la propria attività;

di poter lavorare in condizioni di effettivo benessere personale e dignità del lavoro;

un impegno reale a tutela della sicurezza nel proprio lavoro, in riferimento sia alle condizioni ambientali e di salubrità, sia in riferimento al livello di stress- lavoro correlato e al rischio burn out, connesso alla commistione tra tempi di vita e tempi di lavoro insiti nello *smart working*;

La regolamentazione del diritto alla disconnessione, con la individuazione di fasce di reperibilità chiare e predeterminate;

La dotazione di strumenti idonei ( notebook per chi ne fa richiesta e telefoni in caso di deviazione di chiamata) nonché il rimborso delle spese vive anticipate per supplire alla carenza di strumentazioni informatiche;

la cessazione di comportamenti vessatori e irrispettosi delle POER e di forme di controllo pervasive sul lavoro;

per far fronte alla cronica carenza di personale e rimpinguare gli organici, caratterizzati da una elevata media anagrafica, lo scorrimento delle graduatorie sulla mobilità nazionale.

Prima di procedere alla riapertura degli uffici e alle fughe in avanti sui rientri in presenza la verifica della sussistenza delle condizioni di sicurezza, l'applicazione piena del principio di rotazione, fermo restando che la presenza in Ufficio è da intendersi in ogni caso connessa alle attività indifferibili da rendersi in presenza.

Si ritiene fondamentale recuperare l'aspetto più importante insito nello *smart working*,

ovvero quello fiduciario e avere a mente la premessa fondamentale in virtù della quale si lavori tutti per lo stesso obiettivo, la tenuta amministrativa dello Stato, senza avere pregiudizi di sorta o far sembrare un diritto come se fosse un favore.