



Agenzia delle entrate

Distacchi e Lavoro Agile

prove miopi di futuro organizzativo

Nella riunione di mercoledì 24 marzo, l’Agenzia ha calendarizzato due distinte questioni: la stabilizzazione dei distacchi tra regioni ed il piano organizzativo di lavoro agile. I contenuti delle proposte hanno chiarito quali idee ci siano nella nostra dirigenza per il futuro di questo ente, un futuro che non ci appare roseo.

■ **Stabilizzazione del personale in distacco presso uffici di regioni diverse da quella di organica appartenenza**

L’Amministrazione ha presentato una bozza di accordo che prevede, per il personale dell’Agenzia titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato attualmente in posizione di distacco a qualsiasi titolo in uffici di regioni diverse da quella di organica appartenenza, su richiesta, la stabilizzazione del distacco stesso a condizione di avere, senza soluzione di continuità, una decorrenza iniziale antecedente al 1° aprile 2018.

Alla presentazione della proposta al Tavolo negoziale di individuare una durata inferiore rispetto alla prassi di stabilizzare solo i distacchi di durata almeno triennale l’Amministrazione ha sospeso la trattazione del tema per riflettere e valutare se accogliere o meno detta proposta sindacale.

Come FP CGIL, non siamo aprioristicamente contrari a ridurre il periodo di distacco rispetto al triennio ma, in riunione, oltre a rappresentare lo sconcerto per la necessità di sospenderne la trattazione, abbiamo rappresentato che la stabilizzazione dei distacchi è solo “la coda” del più ampio problema afferente il riconoscimento del diritto “di cura e assistenza” da parte dell’Agenzia.

Rileviamo l’assenza della condivisione di **criteri per riconoscere il diritto al distacco ai lavoratori in condizioni personali e familiari meritevoli di tutela** (pensiamo ad es. ai casi di vigenza della L. 104/92 od ai lavoratori genitori di figli minori e a distanza), **le cui richieste spesso giacciono mesi e mesi nella mani dell’Amministrazione che, in totale discrezionalità** (assenza di regole certe, appunto), **spesso non fornisce nemmeno riscontro.**

E’ necessario garantire a tutti pari opportunità e per farlo occorrono criteri condivisi con chi rappresenta i lavoratori al fine di evitare trattamenti che, anche solo lontanamente, possano essere percepiti come “referenziali”, a tutela dell’onestà dei colleghi e delle Strutture dell’Agenzia che istruiscono le pratiche.

■ **Il POLA dell’Agenzia delle entrate**

Il giudizio che esprimiamo in merito al documento presentato dall’Agenzia è estremamente negativo sia riguardo ai contenuti che rispetto al metodo utilizzato: apparentemente rispondente alle indicazioni normative, nei fatti, **consolida l’approccio di rovesciamento in capo ai lavoratori di specifici oneri comprimendo, al tempo stesso, diritti e tutele.**

Chiariamo subito che si tratta di un documento organizzativo dell’Agenzia e non è oggetto di contrattazione per esplicita previsione normativa. È un atto dell’amministrazione, peraltro tardivo visto che andava presentato entro fine gennaio e ci viene presentato oggi sotto forma di bozza. La cosa sarebbe pure giustificabile se dietro tale documento ci fosse stata un’elaborazione attenta e

sistematica nel definire un modello di integrazione e valorizzazione del lavoro agile inteso come strumento capace di conciliare le esigenze di cura e bilanciamento dei tempi vita lavoro dei lavoratori con le esigenze di miglioramento dell'organizzazione dei servizi di funzione a beneficio dell'intera comunità, che era poi lo scopo con cui tale documento avrebbe dovuto essere redatto. L'Agenzia ha invece, e coerentemente con quanto mal fatto nel corso del periodo emergenziale, redatto un documento organizzativo che vede nel lavoro agile lo strumento utile per ridurre costi e presenza sul territorio, aumentando al contempo lo sfruttamento dei lavoratori.

Il Piano Organizzativo presentato dall'Agenzia risulta **carente** sotto troppi profili e non fornisce risposte ai problemi che nei mesi passati abbiamo più volte evidenziato; non fornisce date certe in merito alla **dotazione degli strumenti informatici** (mentre continuiamo ad usare quelli personali), non contiene **criteri sulla quantificazione dei carichi di lavoro individuali** (aspetto che incide sulla valutazione personale dell'attività svolta in lavoro agile e quindi sulla valutazione della performance), **non si cura adeguatamente di garantire la sicurezza del lavoro da remoto** (anche posturale, data la totale assenza di supporto materiale da parte dell'Agenzia), ma chiede responsabilità, autonomia e risultati, lasciando che oltre il periodo emergenziale **resti vigente l'accordo del 17 settembre 2020**.

Conferma quindi la compressione dei diritti iniziata nel 2020 **chiedendo ai lavoratori** di farsi carico di tutte le **carenze infrastrutturali e organizzative** necessarie ad attuare **servizi telematici all'utenza** ("Call Back", "Sportello virtuale"...) tanto cari all'Agenzia ma per i quali si sottrae al confronto da mesi.

Si conferma, attraverso il documento presentato, **la fondatezza della preoccupazione che a partire dal 2020 la FP CGIL ha espresso nei Tavoli sindacali ad ogni livello: un piano di dismissione di Uffici**, di allontanamento dai contribuenti, dai territori, il tutto **per realizzare importanti risparmi**. Tra chiusure di strutture, scaricamento di costi organizzativi sui dipendenti, aumenti di produttività illimitati, non c'è dubbio che il lavoro agile così inteso piaccia alla dirigenza dell'Agenzia. Peccato che **il senso di tutto questo cambiamento avrebbe dovuto essere un altro, un nuovo patto tra organizzazione e dipendenti, una nuova struttura più vicina all'utenza e con servizi di qualità migliore, un'agenzia capace di presidiare il territorio per svolgere una vera lotta all'evasione fiscale, ma tutto questo comporta una visione, una capacità, una responsabilità di cui l'Agenzia, la sua dirigenza oggi non è semplicemente capace**. A tutto questo noi ci opporremo e non solo a tutela dei lavoratori, ma a tutela dell'interesse collettivo. Il cambiamento che richiede questo momento storico è molto più profondo e impone una progettualità ben più complessa di un po' di discrezionalità in più per qualche dirigente territoriale e di qualche consistente risparmio in termini di costi, ma valorizzazione delle professionalità interne, rimodulazione della qualità dei servizi, trasformazione del concetto di funzione amministrativa.

Ci sembra una battaglia che valga la pena fare.