



Protocollo n.213/U- FP 2022

Roma, 01 Giugno 2022

Agenzia delle entrate
Capo Divisione Risorse
Antonio Dorrello
div.risorse@agenziaentrate.it

Segue nostra Protocollo n.176/U- FP 2022 del 2 maggio
2022

Agenzia delle entrate
Direttore Centrale Risorse Umane
Laura Caggegi
dc.risorseumane@agenziaentrate.it

Segue nostra Protocollo n.176/U- FP 2022 del 2 maggio
2022

e, p.c.

Agenzia delle entrate
Direzione centrale del Personale
Ufficio Relazioni Sindacali
c.ru.relazioniindacali@agenziaentrate.it

Segue nostra Protocollo n.176/U- FP 2022 del 2 maggio
2022

Oggetto: Procedura di adesione al Lavoro Agile – Difformità applicative della Regolamentazione transitoria del Lavoro Agile trasmessa alle proprie articolazioni con nota n. prot. 104815, del 04/04/2022

Con la nota allegata la Scrivente è stata aggiornata dalla FP CGIL Roma e Lazio in merito al persistere di rilevanti criticità/difformità applicative rispetto alla procedura di adesione al Lavoro Agile in alcune sedi dell'Agencia del territorio laziale.

Nel restare in attesa di riscontro e partendo da quanto rappresentato nella nota citata, sottolineiamo come l'incoerenza tra quanto disposto dagli uffici centrali e quanto applicato nelle



articolazioni periferiche rappresenti l'ulteriore tassello di un contesto più ampio che determina la preoccupazione della FP CGIL in merito alle complessive condizioni di lavoro in Agenzia.

Più in generale, osservando la complessità dell'ambito nazionale, sono numerose le segnalazioni provenienti dagli ambiti territoriali di "criticità" nell'adozione puntuale della Regolamentazione transitoria del Lavoro Agile trasmessa alle proprie articolazioni con nota n. prot. 104815, del 04/04/2022, mediante la quale la Divisione Risorse dell'Agenzia ha inteso indicare criteri precisi per la presentazione e la redazione delle istanze di adesione e bozze di accordo ed un preciso iter procedurale per l'accoglimento ovvero per il rigetto motivato.

Stante quanto esposto si ritiene opportuno, anche al fine di scongiurare il rischio di compromissione delle relazioni sindacali su più livelli di interlocuzione, un puntuale intervento di verifica e, se necessario, re-indirizzo rispetto alle linee di condotta diramate da codesta Divisione.

Le modalità di lavoro a distanza dovranno essere inserite e fluide nel più ampio contesto lavorativo e organizzativo dell'Agenzia; l'atteggiamento ostativo rappresentato da una parte del management -anche qualora non rappresentasse l'interpretazione della reale "predisposizione d'animo" della Divisione- determina, di per sé, un tema rilevante nell'ottica della necessaria trattativa contrattualmente prevista su questi temi.

FP CGIL Nazionale

Daniele Gamberini