

Roma, 24 novembre 2021

NOTIZIARIO N. 139

ENTRATE: FIRMATO IL NUOVO ACCORDO SU SICUREZZA E SMART WORKING. UNA VITTORIA DELLA TENACIA E DELLE IDEE

Abbiamo dimostrato che si può firmare un buon accordo anche in un quadro normativo pessimo. Ed è stata ancor più dura perché anche il tavolo sindacale non sta tanto bene...

Dopo alcune lunghe giornate di trattativa siamo riusciti a firmare ieri un accordo con l’Agenzia delle Entrate su sicurezza e smart working il cui testo possiamo considerare più che soddisfacente, anche alla luce di come si erano messe le cose.

I contenuti dell’accordo sono quelli che la FLP aveva definito, in tempi non sospetti (vedi Notiziario n. 121 del 19 ottobre) come essenziali per apporre una firma, soprattutto dopo che il Ministro Brunetta aveva tentato di sopprimere l’esperienza dello smart working “nella culla”, assolutamente incurante della nostra salute e del nostro benessere organizzativo.

Avevamo detto subito che per noi, forse più ancora della conservazione dello smart working nell’immediato, c’era l’esigenza che l’Agenzia si esprimesse chiaramente sul futuro dello smart working. Questo passava necessariamente per una dichiarazione formale che il lavoro agile ha dato ottima prova di sé in questo anno e mezzo di pandemia. Ci siamo riusciti noi della FLP, ed è stata dura perché sappiamo bene che c’è ancora una parte cospicua dell’Agenzia che mal sopporta che si passi dal controllo all’autonomia e che ha cercato di sabotare in ogni modo un accordo che guardasse al futuro e non al passato. **Oggi possiamo ribattere a qualunque datore di lavoro che l’Agenzia ha firmato un documento con il quale ha chiarito la propria volontà di valorizzare l’esperienza del lavoro agile e ha invitato tutte le sue strutture ad utilizzare lo smart working al massimo possibile.**

Abbiamo valorizzato in modo forte la contrattazione locale. E anche questo non è stato facile perché la parte più antica dell’Agenzia sogna il controllo globale “da centro” e non si accontenta di dare gli indirizzi. **Abbiamo espunto tutte le parti della bozza d’accordo che prevedevano unilateralità da parte dei datori di lavoro sia sulle condizioni minime di sicurezza che sull’uso dello smart working.**

Abbiamo preteso di contrattare davvero le condizioni di sicurezza e non semplicemente fare copia e incolla delle norme in materia, come ci era stato proposto. Siamo riusciti a recepire anche le raccomandazioni delle massime autorità che si occupano di sicurezza, come l’Istituto Superiore di Sanità o l’Inail, per esempio sui due metri minimi di distanza o sulla capienza massima delle stanze al massimo al 50 per cento.

Siamo riusciti a far riconoscere, grazie all’azione congiunta con un’altra sigla sindacale che si è battuta con noi, un nuovo principio e cioè che oltre ai fragili, i fragili indiretti e i conviventi con gli ultraottantenni, meritano tutela anche coloro che hanno patologie, pregresse o insorte durante la pandemia, che non li classificano come fragili a norma di legge, ma per le quali il medico competente sconsiglia il rientro in ufficio. Pensiamo soltanto ai tanti colleghi che hanno sofferto questa pandemia a livello psicologico e oggi si trovano in forte difficoltà a rientrare a tempo pieno in ufficio e che nessuno, a livello normativo, sta considerando nonostante sia dimostrato che patologie come la depressione e gli attacchi di panico siano aumentate esponenzialmente nell’ultimo anno e mezzo.

Ancora, abbiamo fatto il nostro mestiere nei confronti dei colleghi della periferia chiarendo come vada letta la prevalenza della prestazione da rendere in presenza. Sicuramente ci saranno (pochi) posti di lavoro che non saranno contenti di questo perché hanno dirigenti illuminati (pochi, purtroppo, anche quelli) che permettevano letture estensive di questo principio. Ma noi partiamo dal fatto che in tanti, troppi posti di lavoro i dirigenti pretendevamo di scalare le ferie dallo smart working o bestialità simili e che questa interpretazione era propugnata e veicolata da altissimi livelli dell’Agenzia delle Entrate. **Stessa cosa per quanto riguarda l’arco temporale sul quale va calcolata la prevalenza, che non è la singola settimana, come vorrebbero taluni capi ufficio, ma un periodo molto più lungo che va come minimo da qui al 31 dicembre o, ancor meglio, fino alla fine dello stato di emergenza.**

Certo, a più di qualcuno, anche al tavolo nazionale, avrebbe fatto piacere lavarsene le mani e rimbalzare la questione sui livelli periferici. **Ma il tavolo nazionale deve risolvere i problemi e rendere più leggibile e comprensibile l’applicazione delle norme ai propri delegati locali e alle RSU. Siamo pagati per prenderci responsabilità, non per scansarle. E anche ottenere che i giorni di ferie o le altre assenze non fossero “scalate” dai giorni di smart working è stato tutt’altro che facile. Infine, non che sia meno importante, abbiamo superato di slancio la Circolare della Divisione Risorse del 8 novembre scorso. È stata la pregiudiziale che la FLP ha posto per iniziare la trattativa. Un colpo a freddo piazzato durante la contrattazione – che già si stava svolgendo – in spregio all’articolo 9 del CCNL Funzioni Centrali che vieta azioni unilaterali mentre si contratta.** Con l’accordo di ieri abbiamo evitato non solo la delegittimazione del sindacato, ma anche della delegazione di parte pubblica che tratta con noi. Abbiamo preteso che questa avesse un mandato pieno e speriamo che questo le dia nuova consapevolezza del ruolo da svolgere.

Una notazione finale la teniamo per noi, la delegazione trattante della FLP, che ha con fatica tessuto la tela, con pochi compagni di strada, realmente intenzionati a migliorare le condizioni dei lavoratori mentre molti si preoccupavano molto di più di “inciuciare”, già pronti con la penna in mano a firmare quasi qualunque cosa.

Sappiano i lavoratori che se non ci fosse la FLP uscirebbero dal tavolo accordi molto peggiori, frutto di contrattazioni al ribasso. Per fortuna noi la linea la prendiamo dai lavoratori e non dall’Agenzia, a differenza di altri. Con l’Agenzia ci confrontiamo lealmente con le nostre idee e la nostra tenacia, rispettando sempre gli interlocutori che non devono temere “giochetti”. La storia ha dimostrato che FLP le cose che ha da dire le dice al tavolo di trattativa e non blandisce le controparti per poi dare loro il “calcio dell’asino” quando non sono più *in auge*.

L’accordo firmato è allegato al presente notiziario e disponibile su nostro sito internet www.flpagenziemef.it

L’UFFICIO STAMPA