

OSSERVAZIONI DELLA FLP SULLA BOZZA DI POLA DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE

In merito alla bozza di Piano Organizzativo per il Lavoro Agile, inviata via mail alle 9 del mattino circa del 24 marzo 2021, la FLP propone le seguenti osservazioni:

Preliminarmente si sottolinea con forza che i documenti sono stati inviati alla scrivente all'incirca due ore prima della riunione di consultazione e ricevuti meno di un'ora prima. Questo non ha permesso alla scrivente sigla sindacale di affrontare la discussione su un piano di parità con la parte pubblica e viola i principi di correttezza e buona fede che, secondo i contratti, dovrebbero essere alla base delle relazioni sindacali.

Solo a seguito delle reiterate proteste della scrivente, codesta amministrazione ha concesso 24 ore di tempo per presentare proposte scritte. Questo, ovviamente, costituisce un *vulnus* nelle relazioni che denota mancanza totale di rispetto, nei confronti dei lavoratori che la FLP rappresenta, che si ritiene difficilmente sanabile.

Nel merito del documento, si osserva che il POLA dovrebbe essere il principale documento di organizzazione e programmazione riguardo al lavoro agile, mentre la bozza che è stata consegnata alle Organizzazioni Sindacali denota e conferma la totale mancanza di progettazione da parte di codesta agenzia, tesa invece soltanto a comprimere i diritti dei lavoratori, attraverso misure - surrettiziamente introdotte all'interno del POLA - che attengono alla contrattazione e che, per questo motivo, non dovrebbero avere alcuna cittadinanza all'interno di un documento come il POLA.

Per questo motivo, si invita l'Agenzia ad espungere dal documento tutte le materie oggetto di rapporti sindacali, a partire dal riferimento al lavoro emergenziale e ai diritti contrattuali connessi a quest'ultimo, che non sono materia di competenza del POLA, che disciplina invece lo smart working a regime. Inoltre, in nessun caso, e a maggior ragione in questo, visto che la volontà delle Organizzazioni Sindacali è stata chiaramente espressa per il superamento dell'accordo del 17 settembre 2020 e il pieno riconoscimento dei diritti contrattuali, si può fare riferimento a un accordo sindacale superato dagli eventi.

Anche in questo caso si sottolinea la scarsa correttezza di codesta amministrazione, che a parole si dice pronta a modificare gli accordi in base alle novità sopravvenute (normative, contrattuali, lavorative) salvo poi negare la concreta contrattazione tra le parti rimandandola ormai da oltre un mese e mezzo.

Inoltre, non è possibile, in merito ai diritti contrattuali, né rinviare ad accordi di diverso livello, che non vincolano in alcun modo soggetti diversi da quelli firmatari, né tanto meno prevedere un rinvio, di fatto *sine die*, al CCNL del Comparto Funzioni Centrali, tutto da contrattare e da stipulare. Le regole devono *in primis* rispettare la normativa vigente; *in secundis*, al massimo essere stabilite, fino a diversa regolamentazione legislativa o contrattuale, attraverso la contrattazione di secondo

livello tra le parti abilitate; ma, soprattutto, non sono in alcun modo materie di un documento organizzativo e programmatico qual è il POLA e, pertanto, si invita alla totale cancellazione dalla bozza in esame in quanto viola le prerogative previste dai contratti vigenti.

Tra i diritti elencati a pagina 5 mancano il diritto alla formazione e alla crescita professionale, che si chiede vengano aggiunti al diritto alla disconnessione e a tutti gli altri elencati nel capoverso.

Per quanto riguarda la programmazione, questa non è e non può essere una semplice elencazione di cose che si afferma si faranno ma sino ad ora non sono state nemmeno avviate. Ci si riferisce, ad esempio, alla soluzione del problema delle dotazioni informatiche, che deve comprendere specificamente anche strumenti per la connessione alla rete internet e le dotazioni di stampanti, che risultano ancora a carico dei lavoratori.

Tutta la parte relativa alla formazione risulta quanto meno fumosa. Tenuto conto che in un anno l'Agencia non è riuscita nemmeno a far partire dei corsi di informatica di base, si invia l'Agencia a prevedere nel POLA specifici step di costruzione delle competenze digitali, indicando operativamente in che modo avverranno le ricognizioni dei fabbisogni formativi, quali corsi saranno somministrati, con che cadenza si intende avviarli, quali strumenti di verifica delle competenze acquisite saranno adottati. Una programmazione seria deve contenere tutti questi elementi e non può limitarsi semplicemente a una generica e vaga "lista della spesa".

Stessa identica cosa vale per un'inesistente reingegnerizzazione dei processi, che non avviene solo perché nel POLA è citato come concetto. Ad oggi, nonostante sia passato un anno dall'inizio della pandemia, l'unica novità è costituita dal fatto che il personale lavora da casa a proprie spese e che i documenti e le pratiche vengono più spesso "scansionati" per renderli lavorabili da remoto.

Al massimo sono state cambiate le modalità di lavorazione, ma nessuno sforzo è stato fatto per rivedere i processi lavorativi, spingere sulla digitalizzazione vera di questi semplificando le procedure interne e potenziando soluzioni digitali. È necessario che anche all'interno degli uffici sia favorito il ricorso al digitale e, prima di tutto, bisogna avviare un cambiamento culturale che al momento è del tutto assente, a partire proprio dai processi interni.

Le poche, addirittura uniche, esperienze sperimentali, sono state tenute in un limbo e, di fatto, emarginate dal contesto complessivo, probabilmente perché avviate realmente dal basso e partendo dai singoli posti di lavoro.

Anche il cambiamento di natura squisitamente culturale, di cui si tratteggiavano le caratteristiche, non può essere solo annunciato nel POLA, ma deve essere programmato in modo puntuale; vi è quindi il bisogno di disegnare gli interventi operativi, cosa del tutto assente in un documento generico e assolutamente insufficiente quale quello che è stato presentato ieri alle Organizzazioni Sindacali e che quindi si invita l'Agencia a correggere e rendere davvero credibile.

Certo, se ci fosse stata una vera consultazione, le Organizzazioni Sindacali avrebbero potuto dare un loro contributo più puntuale, ma purtroppo la scelta di bypassare il momento consultivo, fatta

da codesta agenzia, impedisce e rifiuta l'apporto dei lavoratori, per mezzo dei propri rappresentanti, nell'interesse della migliore funzionalità dell'amministrazione e del benessere organizzativo dei lavoratori stessi.

Proprio il personale, la principale componente dell'organizzazione, necessaria ad avviare e consolidare il cambiamento, è assolutamente negletta nel documento presentato. O meglio, è presente solo per preconizzare e disegnare una più che probabile chiusura di ulteriori uffici attraverso l'enunciata volontà di *"...razionalizzare e ridurre gli spazi oggi in uso, realizzando conseguentemente significative economie di gestione"*. **Insomma, l'Agenzia immagina di trasformare un istituto pensato per migliorare la funzionalità della pubblica amministrazione e coniugarla finalmente con una corrispondente soddisfazione personale dei lavoratori, in un prospettiva di crescita comune attraverso una strategia *win-win* in un'asfittica manovra per risparmiare sugli affitti "sfilando" ai lavoratori stessi la possibilità di avere – all'interno della logica alternanza tra lavoro in ufficio e lavoro da remoto – una stabilità che tutti gli studi organizzativi indicano come fattore di aumento della produttività e con la prospettiva di aggravare ancora il pendolarismo nei giorni in cui i lavoratori svolgeranno la propria prestazione in ufficio.**

La FLP invita codesta Agenzia, quindi, a eliminare tutto questo paragrafo e ripensarlo completamente, applicando logiche diverse da quella delle peggiori imprese di "tagliatori di teste" (in questo caso, di spazi), mascherate da razionalizzazione delle spese.

Infine, non vi è traccia nel documento dell'Agenzia di diverse modalità di lavoro agile, come ad esempio il co-working, identificando *tout court* il lavoro agile con lo smart working. La FLP invita l'Agenzia a modificare il POLA anche su questo punto.

In sintesi, il documento in questione è ritenuto dalla FLP fumoso, poco preciso, inconferente rispetto all'argomento e, infine, violativo di prerogative riservate alle relazioni sindacali nell'interesse dei lavoratori, i cui diritti sono completamente dimenticati nella bozza di POLA in discussione. Si ritiene più proficuo, nell'interesse delle parti, riaprire il confronto di merito mediante una nuova sessione di consultazione; ed è ciò che la scrivente chiede con forza.

In attesa di riscontro si inviano cordiali saluti.

p. La Segreteria Nazionale FLP Ecofin/Agenzie Fiscali

(Vincenzo Patricelli)
