



LAVORO AGILE NELLA DS ADEMPIMENTO COLLABORATIVO: LE REGOLE CI SONO, PERCHÉ NON SI RISPETTANO?

Mercoledì 14 ottobre abbiamo incontrato in assemblea le lavoratrici e i lavoratori della Direzione Specialistica Adempimento Collaborativo, dopo la confusione e la delusione generate dalla riunione del Dirigente sulle richieste di ampliamento delle giornate di lavoro agile.

Nonostante le precedenti rassicurazioni, colleghe e colleghi, in particolare quelli che rientrano nelle condizioni tutelate dall'art. 2, comma 2, della Regolamentazione (genitori di figli minori, caregiver, destinatari delle previsioni della L. 104/1992, ecc.), si sono visti negare le aspettative di maggiore flessibilità, con l'avviso di attendere gennaio 2027 sulla base di indicazioni provenienti "dall'alto".

A distanza di anni dall'introduzione del lavoro agile, siamo ancora alle limitazioni generalizzate, senza un'adeguata valutazione delle competenze, dell'autonomia professionale e delle situazioni personali e familiari. Ci viene inoltre riferito che sarebbe stato verbalmente vietato il lavoro agile in continuità con le ferie, una disposizione che, a nostro avviso, non trova supporto nella Regolamentazione e incide unilateralmente sugli accordi in essere.

La motivazione addotta per negare le richieste riguarderebbe la specificità delle mansioni, non routinarie, e la necessità di un supporto in presenza da parte dei colleghi più esperti. Eppure, le lavorazioni vengono già svolte autonomamente, sia in ufficio sia da remoto, e il confronto professionale avviene spesso attraverso Teams. Una motivazione che, alla prova dei fatti, merita quantomeno di essere verificata caso per caso.

Quanto emerso in assemblea conferma le difficoltà della dirigenza nell'applicazione di procedure in vigore da anni, nonostante le indicazioni della stessa Agenzia delle Entrate.

Il 3 aprile scorso, con la nota prot. n. 109515, il Capo Divisione Risorse, dott. Dorrello, aveva infatti richiamato i responsabili degli Uffici alla necessità di evitare limitazioni generalizzate non giustificate da reali impedimenti o motivate esigenze organizzative.

La nota chiariva inoltre che accordi differenziati e soluzioni gestionali adeguate alle diverse condizioni non costituiscono una criticità, ma un segnale di attenzione gestionale.

Critica è, invece, precisava il dott. Dorrello, l'introduzione di criteri non previsti dalla Regolamentazione.

Eppure, già al termine del periodo di prova dei neoassunti, era stato indicato in modo generalizzato un solo giorno di lavoro agile settimanale, imponendo di fatto il contenuto delle istanze. Una prassi che contrasta con l'art. 11 della Regolamentazione, che attribuisce al Dirigente la valutazione organizzativa, senza prevedere che questa prerogativa venga svuotata da indicazioni "dall'alto".

Il risultato è un duplice problema: si limita la possibilità di valutare concretamente le esigenze del personale e si riduce la stessa autonomia e responsabilità dei dirigenti. Non proprio un esempio di coerenza con il rispetto delle regole che l'Agenzia delle Entrate richiama costantemente.

La FP CGIL riconosce il valore della socializzazione in ufficio e dell'accompagnamento graduale dei colleghi nell'acquisizione delle competenze. Ma non possiamo accettare che una cultura organizzativa ostile al lavoro agile diventi un ostacolo permanente: il rispetto delle regole non può dipendere dalla maggiore o minore propensione individuale del dirigente verso questo strumento.

Al termine dell'assemblea abbiamo incontrato, il Direttore vicario, dott. Trentini, apprezzandone la disponibilità e l'apertura a rivalutare le istanze motivate da comprovate esigenze personali e familiari, come quelle dei caregiver. È un'apertura positiva, ma non sufficiente: resta una evidente disparità di trattamento tra colleghe e colleghi in condizioni lavorative analoghe e permane la sottrazione al dirigente competente delle valutazioni delle istanze.

Continueremo quindi a chiedere che ogni lavoratrice e ogni lavoratore possa presentare liberamente la propria istanza, indicando le giornate necessarie a conciliare vita e lavoro, e che ogni richiesta venga valutata nel merito, senza imposizioni generalizzate.

Gli eventuali dinieghi dovranno essere adeguatamente motivati, nel rispetto della Regolamentazione e delle responsabilità di chi è chiamato ad applicarla.

La FP CGIL non arretra sui diritti: le regole valgono per tutti, anche per chi è chiamato a farle rispettare.

FpCGIL Roma e Lazio

Barbara Peruzzi

FpCGIL Uffici Centrali

S. Lacatena- S. Parisi- I. Surace

FpCGIL Lombardia

Riccardo Rattini