



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione

SEGRETERIA TERRITORIALE DI BARI E BAT
Coordinamento regionale Agenzia delle Entrate

Bari, via A. De Gasperi, 270-tel. 3476109524 – bari@uilpa.it

Al direttore Regionale della Puglia

Al Segretario Nazionale UILPA Agenzia delle Entrate

A tutti i lavoratori

La UILPA, coordinamento regionale Puglia dell’Agenzia delle Entrate, non firma l’accordo sul progetto di telelavoro/Sharing Office imposto dalla DRE Puglia, perché il progetto è peggiorativo rispetto all’accordo nazionale sul telelavoro domiciliare e genera disuguaglianze tra i lavoratori.

La legge n. 124 del 7/8/2017 dispone che le Amministrazioni Pubbliche promuovano **la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, anche al fine di tutelare le cure parentali.

La finalità della summenzionata norma è il benessere delle persone e la tutela della loro dignità lavorativa, anche nelle situazioni di telelavoro domiciliare o presso altri uffici, tanto è vero che la stessa legge sottolinea che qualsiasi soluzione di conciliazione dei tempi di vita e lavoro dovrà avvenire *“senza penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e progressione di carriera”*. Quest’ultimo precetto esplicita la precisa intenzione del legislatore di vigilare su qualsiasi progetto o formula di implementazione del telelavoro.

La conciliazione dei tempi di vita e lavoro non è una gentile concessione dell’una o dell’altra Amministrazione Pubblica, ma un obbligo di legge, tanto che lo stesso legislatore la indica come presupposto di una specifica valutazione della performance organizzativa e individuale. In altre parole, le Amministrazioni Pubbliche e i loro dirigenti saranno valutati sull’implementazione, a favore dei lavoratori, di politiche e azioni gestionali volte a conciliare i tempi di vita con quelli del lavoro.

La UILPA non firma, perché, prima di tutto, riscontra una grave dissonanza tra la finalità della legge e le finalità indicate nel progetto di sharing office della DRE Puglia. Infatti, al paragrafo n. 2 del progetto della DRE Puglia si legge: *“ Il fine ultimo del progetto è poter contare nel tempo su persone più motivate, più partecipi e quindi più produttive ... Una cultura della flessibilità a un’unica condizione: realizzare gli obiettivi ... abbattere i costi generali, ridurre i fenomeni di assenteismo, far fronte ad aree di scarsa produttività ... ”*.

Alla finalità sociale di conciliare tempo e lavoro, disposta dalla legge, sembra contrapposta la priorità del raggiungimento di una maggiore produttività. **Sembra che ogni iniziativa a**

favore del benessere lavorativo sia accompagnata dal timore di perdere il controllo della produttività.

Nello specifico, non ci convincono affatto almeno 3 condizioni imposte dalla DRE Puglia:

- la richiesta dell'adeguata professionalità e autonomia, pari ad almeno 2 anni di esperienza nell'attività;
- la certificazione dell'adeguata professionalità e autonomia lavorativa attestata dalla discrezionalità del "Capo diretto" (pag. 10);
- la valutazione della prestazione di telelavoro lasciata nella discrezionalità del "Capo diretto", che dovrà effettuare una valutazione complessiva sugli effettivi miglioramenti conseguiti in termini di efficacia ed efficienza (pag. 12).

Due anni di permanenza nell'attività è un prerequisito peggiorativo rispetto ai 6 mesi fissati nell'accordo nazionale sul telelavoro domiciliare e determina diseguaglianze tra lavoratori, perché il telelavoro domiciliare si può svolgere con 6 mesi di esperienza nell'attività, invece allo sharing office, che si svolge in un altro ufficio della stessa Agenzia e quindi con il potenziale sostegno degli altri colleghi, sono imposti 2 anni di esperienza.

La discrezionalità della valutazione lasciata al "capo diretto" è un principio fuori dalle relazioni sindacali, perché contrario all'intesa firmata a dicembre scorso con il ministro della Pubblica Amministrazione.

A dicembre 2016 è stato firmato un accordo, che rinvia qualsiasi sistema di valutazione del personale alla contrattazione con le OO.SS.. Al contrario, nel progetto di telelavoro della DRE Puglia, la valutazione è lasciata al "Capo diretto" e **senza che siano stati contrattati, ma neanche indicati, i criteri di valutazione.**

In altre parole, **chi avrà bisogno di lavorare in telelavoro subirà una valutazione formale della sua prestazione, senza che sia stata contrattata la strutturazione metodologica del relativo procedimento di valutazione. Questa è un'ulteriore grave diseguaglianza tra lavoratori.**

Questa svendita di pochi posti in sharing office con i diritti fondamentali dei lavoratori e il loro benessere organizzativo non è nell'etica di questa O.S. territoriale.

BARI, 19/06/2017

COORDINATORE REGIONALE UILPA
AGENZIA DELLE ENTRATE

Segretario Generale Territoriale
UILPA BARI
Sante Giannoccaro

