



MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE

Prosecuzione del confronto sul sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) e interlocuzione con l'Amministrazione sulla bozza di Piano Organizzativo del Lavoro Agile (non avevamo partecipato al primo incontro su quest'ultimo argomento per protesta nei confronti dei Vertici INPS causa la mancata adozione della delibera di approvazione delle graduatorie definitive sulle progressioni verticali poi intervenuta giorno 24 febbraio **anche grazie alla nostra netta presa di posizione sul punto**) sono stati i due temi discussi in occasione delle riunioni del 1° e del 2 marzo in sede di Tavolo nazionale di confronto e di Organismo Paritetico per l'Innovazione.

Sul primo tema abbiamo ribadito, checché ne dicano altri, già pronti dalle prime battute del confronto nelle scorse settimane a sacrificare i titolari di posizione organizzativa sull'altare del sistema di misurazione e valutazione della performance proposto dall'Amministrazione (sic!) che nelle loro intenzioni si sarebbe dovuto applicare in via sperimentale esclusivamente ai responsabili di p.o., **la nostra netta contrarietà all'applicazione integrale** del meccanismo di misurazione e valutazione della performance individuale del personale delle aree, **avendo proposto**, sin dalla precedente riunione del 10 febbraio scorso, di **circoscriverne gli effetti alle sole risorse incrementali** del Fondo per il salario accessorio. **La nostra proposta**, supportata anche dall'articolo 76, comma 4, del CCNL FF.CC. 2016/2018 che contempla la possibilità di aumentare il Fondo di Ente con le risorse derivanti dall'applicazione di specifiche norme di legge indicate dallo stesso CCNL, **se accolta consentirebbe** di "mettere in sicurezza" l'attuale parte variabile dello stesso Fondo, lasciando **alle sole risorse incrementali** la possibilità di **sperimentare** il sistema di misurazione e valutazione proposto dall'Amministrazione. Su questo punto abbiamo registrato un primo passo in avanti da parte dell'Amministrazione che ha sostenuto la riconducibilità del TEP all'attuale SMVP (delibera CdA INPS n.75 del 5 novembre 2020), con ciò riconoscendo la bontà di quanto da noi sostenuto, sin dalle prime battute, circa la validità dell'attuale SMVP che già contempla in sé il meccanismo di valutazione individuale tarato sui coefficienti di merito contrattualizzati dal lontano 2001 e recepiti nei successivi contratti integrativi. La materia oggetto di confronto dovrà essere necessariamente affrontata in sede di CCNI 2020, contratto integrativo per il quale **chiediamo da tempo l'avvio della discussione** dopo la riunione introduttiva del 4 dicembre scorso, in quanto riteniamo che sia quello l'ambito negoziale naturale nel quale decidere le forme di utilizzo delle risorse del Fondo e la loro distribuzione.

Sul tema del lavoro agile e del relativo piano organizzativo, che sarà parte integrante del piano della performance 2021 dell'INPS, vi è stata ieri la riunione specifica dell'Organismo

Paritetico per l’Innovazione. **In premessa abbiamo ribadito la necessità**, rafforzata dal perdurare dello stato di emergenza sanitaria che ha modificato la configurazione del lavoro agile per il quale ancora oggi si prescinde dall’accordo individuale e dagli obblighi informativi posti a carico del datore di lavoro pubblico, **di addivenire ad un accordo che regoli** aspetti normo-economici dello smart working “emergenziale” (**buono pasto**, diritto alla **disconnessione**, fasce di **contattabilità**, lavoro **straordinario** ecc.) la cui disciplina è diventata, alla luce delle prospettive della pandemia, ormai indifferibile come ci insegna l’esempio di altre amministrazioni pubbliche intervenute con specifici accordi sindacali.

Nel merito del documento consegnato abbiamo rappresentato una serie di richieste riassumibili nei seguenti punti:

- **estensione, da 8 a 12**, dei giorni di smart working su base mensile con possibilità di **ulteriori deroghe** non solo a tutela della genitorialità e dei soggetti considerati fragili, ma anche per particolari categorie, si pensi al personale informatico, di colleghi la cui attività potrebbe essere svolta h24 in remoto;
- **eliminazione della preclusione** di accesso allo smart working per i colleghi destinatari di qualsiasi forma di sanzione disciplinare (nel documento si esclude dal lavoro agile il personale destinatario delle sanzioni disciplinari superiori alla multa);
- **eliminazione della discrezionalità dirigenza** nell’individuazione del personale;
- **ampliamento delle attività** lavorabili da remoto, con impegno vincolante dell’amministrazione a digitalizzare tutti gli adempimenti ed informatizzare tutti le attività di tutti i processi lavorativi;
- **previsione della consecutività** dei giorni di lavoro agile così come previsto già oggi da un messaggio Hermes del 14/6/2020 che concerne la fase emergenziale;
- **riconoscimento del buono pasto che, per ammissione** della stessa Amministrazione nel POLA, sarebbe legato all’introduzione di specifici strumenti tecnici (dimostrazione della piena conciliabilità tra lavoro agile e buono pasto da noi sempre sostenuta anche dopo il 15 settembre 2020!);
- **riconoscimento di indennità/rimborso** per le spese a carico del lavoratore (linea internet, energia elettrica ecc.);
- **previsione di forme di co-working**, da sviluppare in sinergia con soggetti pubblici e privati, al fine di aumentare l’osmosi tra professionalità diverse ed di agevolare l’accesso al lavoro agile non solo per i colleghi privi di luoghi e spazi adatti in cui svolgere la propria attività, ma anche per coloro i quali operano in aree geografiche del Paese prive di un’adeguata infrastruttura di rete.

Roma, 03 marzo 2021

FP CGIL Matteo Ariano Antonella Trevisani	CISL FP Paolo Scilinguo	UIL PA Sergio Cervo	CONFSAL/UNSA Francesco Viola
---	----------------------------	------------------------	---------------------------------