

LAVORO AGILE: UN'INFORMATIVA CON TROPPE OMBRE

Si è svolta oggi pomeriggio la riunione tra le organizzazioni sindacali e l'Amministrazione in merito all'informativa trasmessa lo scorso 20 luglio sulle modifiche ipotizzate alla disciplina del Lavoro Agile. In apertura dei lavori, **l'Amministrazione ha confermato la volontà di valorizzare lo smart working quale elemento strutturale delle politiche organizzative** nei prossimi anni. Lo scopo dell'informativa, in tal senso, era a carattere generale: l'apertura di un confronto più ampio sul lavoro a distanza (agile o da remoto che sia).

Come FP CGIL abbiamo apprezzato questa indicazione, ma abbiamo rilevato – al contempo – **tutte le anomalie legate al documento trasmesso**, anomalie che ci hanno spinto a chiedere l'incontro odierno.

Quanto al metodo, abbiamo evidenziato come:

- Dal disposto si evince una **netta riorganizzazione dei servizi offerti all'utenza**, che impone una profonda riflessione in Istituto.
- Si prefigura, inoltre, l'ipotesi di **una sperimentazione del nuovo regime in alcune realtà territoriali**.

Avendo già vissuto la travagliata esperienza del *reassessment*, con l'annessa sperimentazione *top secret* di un modello poi calato dall'alto, non vorremmo che la direzione indicata fosse la premessa all'**adozione di un modello già deliberato**, costi quel che costi senza alcun accorgimento. I risultati delle sedi-pilota di norma vanno discussi e condivisi, pena l'inutilità delle sperimentazioni stesse. Ci chiediamo, in questo caso, se sia possibile adottare una sperimentazione in alcune sedi, considerando l'incidenza sul buono pasto che una scelta simile potrebbe avere.

Venendo al merito dell'informativa:

- **L'art. 37 del CCNL classifica l'adesione al lavoro agile come "consensuale e volontaria"**. Qualsiasi disposizione diversa, che vincoli i lavoratori all'obbligo della prestazione in smart working, fosse anche per un solo giorno, corrisponde a un mancato rispetto del contratto.
- Il lavoro agile dovrebbe essere un elemento di valorizzazione del benessere dei dipendenti, un istituto esercitabile per migliorare lo stile di vita in armonia con le esigenze delle sedi. **Irrigidire la prestazione, predefinendo giorni di smart per tutte le lavoratrici e i lavoratori,**

non sembra rispondere al mandato di fondo del lavoro agile, diventando esclusivamente un metodo per fare economia.

- Con riferimento ai risparmi, cui l'informativa dedica particolare attenzione, non è chiaro quale voce del bilancio INPS andrebbero a rafforzare. **Le risorse confluirebbero nel fondo perché possano beneficiarne i dipendenti? Sarebbero destinate ai mobility manager per ridurre i costi del trasporto pubblico, ricercando soluzioni sui territori in virtù dei Piano di Spostamenti Casa-Lavoro che ogni sede sarà chiamata a realizzare? O finirebbero in un buco nero, come i promessi ristori Covid?** Su questi ultimi, l'Amministrazione ha peraltro indicato che è in atto una valutazione per individuare i risparmi di gestione che possono confluire nel fondo, analizzando le spese dal 2018 in avanti.
- Se il lavoro da remoto è una scelta dell'Amministrazione, **quando saranno erogati i buoni pasto annessi alla prestazione?** Facciamo affidamento sul fatto che l'INPS – ente a stretto contatto col disagio sociale, con l'inflazione e con l'erosione dei salari – non voglia utilizzare la leva del “lavoro da casa” per indebolire la posizione economica dei propri dipendenti, viepiù dopo aver magnificato, con l'ultimo concorso, le prospettive di crescita economica a tutti i nuovi assunti.

Tutte queste osservazioni le abbiamo poste al tavolo a buon diritto, avendo sempre avuto **un approccio laico allo Smart Working**. Quando l'Amministrazione introdusse il lavoro agile, in epoca pre-pandemica, contestammo l'assurdo limite di fruizione, l'accesso per una quota ridotta di dipendenti in servizio che confinava i lavoratori in Smart all'interno di una riserva indiana: non era un successo offrire questa possibilità a qualche centinaio di dipendenti in un Istituto di 24mila anime.

Mai ci saremmo aspettati, pochi anni dopo, **un cambio così repentino e radicale, tale da ipotizzare una revisione dell'attività lavorativa tout court**. Ci sorprende, allora, ancor di più la mancata adozione dell'art. 39 c. 2 del CCNL sulla fruizione di permessi orari previsti da contratti collettivi o dalle norme di legge in regime di lavoro agile. Abbiamo segnalato, sul punto, come ancora non sia possibile assentarsi durante le fasce di contattabilità, rendendo il confine tra smart working e telelavoro estremamente elastico per non dire impalpabile. Ci sorprende, parimenti, sia rimasta inevasa la nostra richiesta di un **accesso immediato ad AULA per il personale neo-assunto e per il personale in mobilità**: il campo note della procedura potrebbe consentire facilmente l'introduzione di formule di garanzia (es. *“accordo valido a decorrere dalla data X”*) che renderebbero più celere l'accesso allo smart. A tal riguardo **l'Amministrazione ha specificato, in risposta, che il personale neo-assunto potrà presentare la propria richiesta di Smart in AULA solo alla fine del periodo di prova**.

Alle osservazioni sopra riportate, abbiamo aggiunto una considerazione finale: l'eventuale riorganizzazione dei servizi di front-end, con un ampliamento degli sportelli per supportare l'utenza che il venerdì/lunedì potrebbe avere solo consulenza da remoto, si scontra con le esigenze di produzione che le sedi territoriali sono chiamate ad affrontare quotidianamente.

Per diminuire gli accessi agli sportelli bisogna liquidare le pratiche, ma se il personale deve presidiare maggiormente il contatto con l'utenza – avendo comunque ancora ranghi ridotti (26mila dipendenti) – è prevedibile l'innescò di un effetto a catena. Resta poi, sullo sfondo, il tema dell'indennità da front-end: coprirà lo sportello da remoto il venerdì? Riuscirà a coprire l'estensione compensativa dello sportello durante la settimana? Si stanzieranno fondi *ad hoc* per gli straordinari legati a un'eventuale attività di consulenza nel pomeriggio? Sono tutti temi non affrontati.

Quanto all'apporto dato dagli **sportelli in web-meeting**, abbiamo chiesto di sapere i numeri degli accessi prenotati tramite questo servizio in rapporto agli altri canali (presenza, contatto telefonico) a disposizione dell'utenza. L'obiettivo delle innovazioni è migliorare i processi: i web-meeting funzionano?

A margine dell'incontro abbiamo chiesto nuovamente **l'attivazione del tavolo per la vigilanza ispettiva e abbiamo segnalato l'urgenza di fornire una data certa d'ingresso al personale che si accinge a entrare in INPS.**

Su questo punto l'Amministrazione ha indicato come, per le nuove immissioni non siano state ancora individuate le sedi. Tra fine agosto e inizio settembre saranno definite le realtà di assegnazione, tenendo come criterio le carenze di servizio. Il 90% delle assegnazioni sarà al Nord, con qualche assegnazione non oltre Marche e Toscana. Prima della metà di settembre dovrebbero partire le PEC per la scelta delle sedi, ottobre dovrebbe essere il periodo di immissione.

Sulle **assegnazioni temporanee** l'Amministrazione ha ribadito che le domande, processate dopo la fine del periodo di prova, saranno valutate in considerazione di un monitoraggio complessivo sulle istanze pervenute.

Roma, 09/08/2023

FP CGIL – INPS
Antonella Trevisani