



LAVORO AGILE: PATTI CHIARI

“Una volta terminato il periodo di prova, i neoassunti potranno accedere allo Smart Working inviando la propria richiesta in AULA. Non c’è alcuna preclusione”.

Con queste indicazioni l’Amministrazione, in occasione dell’incontro dello scorso 9 agosto, delineava il percorso previsto per consentire l’accesso al lavoro agile alle colleghe e ai colleghi entrati in servizio nel 2023. In quell’occasione, e anche nel corso dell’ultimo incontro, evidenziammo come fosse **fondamentale garantire uguali possibilità a tutte le lavoratrici e i lavoratori dell’INPS**, consci della flessibilità che l’istituto dello Smart Working impone.

Il nostro timore non era tanto quello di imbatterci in applicazioni diverse – ad esempio – tra Udine e Catania, poiché differenti sono le situazioni che caratterizzano ogni territorio. La nostra preoccupazione verteva, semmai, su situazioni di difficoltà o malumore che sarebbero potute emergere qualora all’interno di una stessa sede o di una stessa Direzione fossero state adottate scelte organizzative diverse. Per questo avevamo chiesto un quadro chiaro, comune e condiviso.

Da alcune segnalazioni che stiamo ricevendo il rischio paventato sembra essere concreto: alcune realtà, infatti, sembrano orientate a concedere un numero di giorni di Smart estremamente ridotto ai colleghi assunti nel 2023, “*suggerendo*” di non richiedere più di quattro/cinque giorni in procedura AULA pena il possibile respingimento dell’istanza.

Ora, chiaramente i lavoratori che accedono allo Smart working devono essere autonomi e il percorso di formazione in atto richiede valutazioni specifiche. La procedura Aula, però, definisce le basi dell’accordo, istituendo la cornice in cui sarà inquadrato il lavoro agile: sono poi le paperless a consentire ai responsabili delle unità di determinare il numero di giorni anche in relazione al grado di autonomia. **Cristallizzare una situazione legata a eventuali momentanei vincoli formativi, stabilendo a monte un trattamento diverso all’interno delle stesse realtà lavorative, rischia solo di creare confusione e tensioni. E questo ci sembra del tutto controproducente.** In un ente che ha una naturale tendenza a dividersi, non è il caso di costruire l’ennesimo fronte.

Roma, 15/09/2023

COORDINAMENTO FP CGIL – INPS