



## LAVORO A DISTANZA: SERVE UN'INVERSIONE DI ROTTA

Il 18 ottobre l'Amministrazione ha diffuso due informative, una attinente la disciplina del lavoro da remoto, l'altra volta a introdurre lo "Smart friday". I testi comportano uno stravolgimento dell'organizzazione che, lungi dall'essere basato su un maggior equilibrio tra vita privata e vita lavorativa per i dipendenti, sembra **sbilanciare gli istituti a favore del datore di lavoro**.

Nel confronto che si è tenuto oggi pomeriggio, **come FP CGIL abbiamo manifestato il nostro scetticismo sulla sperimentazione proposta e la nostra contrarietà alla visione d'insieme che discende dalle informative**.

Partiamo dalle basi: una sperimentazione che coinvolge Direzioni regionali e Direzione Generale è una sperimentazione priva di senso. **L'INPS ha una vocazione territoriale e la chiusura delle sedi il venerdì comporterà evidenti conseguenze per la sportellistica**. Conseguenze che l'Amministrazione al momento non sembra intenzionata a tracciare, dimostrando come **questa fase intermedia sia sì interlocutoria, ma poco significativa. A riprova, il periodo scelto per adottare queste "innovazioni": due mesi, con il Natale in mezzo**, non rappresentano a nostro avviso un tempo congruo.

Di fronte a questo modo di procedere, non solo abbiamo manifestato la nostra opposizione, ma abbiamo evidenziato il carattere intempestivo dell'informativa, stante l'imminente partenza.

Un'Amministrazione che ha a cuore i propri dipendenti non rende di fatto obbligatorio un istituto che, per contratto, è attivabile dal lavoratore e – soprattutto – sana prima ogni criticità. **Lo chiediamo, isolati al tavolo sindacale, da tempo: nel CCNL, art. 39, è prevista per il dipendente in Smart la possibilità di fruire dei permessi orari**. Non è normale avere cellulare o pc con sé durante una visita medica o in presenza di un permesso per gravi motivi. Siamo alla fine del 2023, abbiamo rilasciato paperless 4.0 e ancora – per una questione di applicativi informatici – **UN DIRITTO NON VIENE RICONOSCIUTO**, con buona pace del contratto collettivo.

**L'Amministrazione non può ignorare i problemi ripromettendosi di fare economia senza curarsi in alcun modo delle ricadute sui dipendenti**. E questo è il primo, centrale nodo: **nelle due informative si fa un generico riferimento a una integrazione dei fondi per le lavoratrici e i lavoratori INPS. Un'opzione a bilancio estremamente improbabile a nostro avviso, che viene usata come argomentazione per far digerire una sforbiciata ai costi.**

Ci saremmo aspettati una stima dettagliata sui risparmi possibili, un'indicazione – ancorché approssimativa – delle risorse individuate per i dipendenti, con una definizione delle modalità di ripartizione e attribuzione. Nulla di tutto questo è presente nell'informativa.



Arriviamo al paradosso: un lavoro a distanza che si traduce in un risparmio delle utenze per le Amministrazioni, a danno delle lavoratrici e dei lavoratori chiamati a sostenere i costi lievitati delle bollette domestiche, **non è per noi accettabile**.

Abbiamo ricordato, in tal senso, come la FP CGIL abbia peraltro presentato alcune settimane fa **LA RICHIESTA PER L'ATTIVAZIONE DI UN TAVOLO DI CONFRONTO SUL REGOLAMENTO DEI BUONI PASTO**, volto a riconoscere il ticket anche al personale in lavoro agile. C'è un parere dell'ARAN relativo agli Enti locali su questo, ma ARAN diventa una fonte attendibile a fasi alterne, a seconda dell'oggetto della discussione. La nostra richiesta è ancora inevasa. Se congiungiamo gli elementi, rischiamo **un impoverimento complessivo del personale, già funestato dall'inflazione**. Non vorremo trovarci a dire **povero utente interno!**

Posto che la FP CGIL crede nelle innovazioni di processo, entriamo nel merito.

## **LAVORO DA REMOTO**

L'informativa prevede l'uso di una piattaforma digitale cui si accede tramite l'app dipendenti INPS. Abbiamo detto all'Amministrazione che è essenziale mostrare alle organizzazioni rappresentative questa procedura: perché all'app, ben roduta, si accede tramite SPID o CIE. L'Amministrazione fornirà le credenziali al personale interessato a partecipare a questa sperimentazione? E chi ha un accordo in AULA, e intende provare questa diversa modalità, cosa farà con il suo contratto individuale di lavoro agile?

Immaginavamo che con l'informativa sarebbero state presentate anche le linee guida del lavoro da remoto, ma così non è stato, determinando **una zona di incertezza in cui potrebbe essere impossibile comprendere cosa avviene**. Perfino la tempistica delle due sperimentazioni (lavoro da remoto e Smart Friday) non risulta allineata, determinando più caos in prospettiva.

Il testo, però, prevede in compenso un sopralluogo INPS nella location che il dipendente intende utilizzare come postazione. In un paio di mesi, pertanto, dovremmo espletare tutte le visite ai potenziali aderenti e arrivare a dati consolidati, con una promessa attività di monitoraggio. **Troppa grazia.**

## **SMART FRIDAY**

Veniamo così alla disciplina del lavoro agile, anche qui in assenza di linee guida. Abbiamo già detto delle risorse-miraggio e della scelta di escludere le direzioni provinciali. Quando il venerdì tutti gli stabili saranno chiusi, i non aderenti ad AULA dove potranno lavorare? Si programma di tenere aperti degli stabili destinati al co-working? E se sì, quali? Con la sperimentazione alle porte non è peraltro chiaro l'inquadramento dei turnisti di viale Ballarin, finiti in un cono d'ombra. Come si può giudicare una proposta così?



Nulla viene detto, invece, sulla necessaria uniformità nell'accesso al lavoro agile: una questione che riguarda non solo alcune situazioni anomale tra colleghi con diversa anzianità di servizio, ma soprattutto la scelta discrezionale – da parte di alcuni dirigenti – di non consentire la fruizione cumulativa del monte mensile/plurimensile o di inibire la fruizione del lavoro agile qualora esso sia attaccato a ferie o a permessi di varia natura.

Questa non può essere la cifra del confronto: **non possiamo accettare una logica per cui lo Smart Working è concepito come un vestito su misura per le esigenze dell'Amministrazione. Né possiamo soprassedere sui tagli eventuali a chi vive all'interno del sistema INPS: pensiamo al personale della ristorazione, al personale delle pulizie, agli addetti alla vigilanza, cui potrebbe essere presentato un conto salatissimo.**

L'Amministrazione, nella replica, ha comunicato che – ascoltate le obiezioni delle diverse sigle – il termine iniziale della sperimentazione sarà differito: **non si parte più, dunque, al primo novembre.**

La decisione di escludere le Direzioni provinciali rappresenta la volontà di procedere in un percorso scaglionato, il cui termine finale potrà essere convenuto tramite confronto. Prendendo atto delle precisazioni, e quindi dell'approccio interlocutorio dell'Amministrazione, le parti si sono aggiornate al 7 novembre.

Al termine della riunione, infine, l'Amministrazione ha fornito due comunicazioni:

- entro la prossima settimana saranno divulgate le **graduatorie provvisorie per le progressioni verticali in deroga**;
- entro novembre, invece, saranno pubblicati i **bandi per le progressioni orizzontali "sub iudice"**, in attesa di certificazione del contratto.

A tal proposito abbiamo nuovamente chiesto, in ossequio al principio di trasparenza, un incontro per comprendere i rilievi posti all'ipotesi del CCNI e la condivisione delle note ricevute.

L'Amministrazione si è impegnata a fornire la documentazione richiesta.

Roma, 25/10/2023

**Coordinatore nazionale FP CGIL INPS**  
Giuseppe Lombardo