



LAVORO A DISTANZA A PASSO DI GAMBERO

Si è svolto oggi pomeriggio il confronto tra le organizzazioni sindacali e l'Amministrazione in merito alle nuove linee guida del lavoro a distanza che INPS intende adottare.

Al di là delle sperimentazioni in atto, su cui ci siamo soffermati [in un recente comunicato](#), il documento presentato dall'Amministrazione ha degli evidenti punti di caduta che smentiscono l'apertura all'innovazione rivendicata da INPS e fanno semmai pensare a un evidente passo indietro, con alcuni elementi inaccettabili.

In apertura dei lavori abbiamo posto la questione dei progetti locali: diverse Direzioni regionali hanno presentato, nelle scorse ore, un'informativa. Come [più volte richiesto](#), anche [in condivisione](#) con altre organizzazioni, abbiamo [sollecitato](#) nuovamente l'attivazione della fase di negoziazione a livello territoriale. L'art. 50 c. 4 del CCNL è chiaro: qualsiasi interpretazione non conforme da parte di INPS è in palese contrasto col dettato del contratto collettivo. L'esistenza di circolari o delibere che si scontrano contro questo indirizzo richiede un'immediata correzione di rotta e non esistono rilievi o note, pubbliche o riservate, che possano ribaltare la gerarchia delle fonti.

La FP CGIL non accetterà una tecnica dilatoria, non intende subordinare la fase della contrattazione all'adozione di un contratto integrativo che è di là da venire. Ripetiamo che al centro di tutto si pone un tema di relazioni sindacali.

LAVORO AGILE (o SMART WORKING)

Veniamo al merito dell'incontro odierno partendo dal lavoro agile.

- **INPS dimentica L'ADESIONE SU BASE VOLONTARIA.** Identificando la platea di lavoratrici e lavoratori coinvolti, l'Amministrazione modifica la precedente dizione, cancellando il riferimento alla volontaria adesione del singolo. **Una simile interpretazione va contro il dettato del contratto collettivo.** La FP CGIL è pronta a ogni misura per tutelare le lavoratrici e i lavoratori da qualsiasi obbligo.
- **La fascia oraria di contattabilità viene fissata in almeno cinque ore giornaliere.** Nell'impianto vigente, invece, la fascia andava concordata senza alcun limite minimo, essendo il lavoro agile legato al processo, non al tempo necessario alla realizzazione dell'attività. L'unico tetto imposto era quello massimo, per evidenti ragioni contrattuali.

- L'Amministrazione **elimina la programmazione plurimensile**, che aveva consentito una certa elasticità, confermando il sostanziale irrigidimento del quadro generale.
- L'accordo mensile dovrà stabilire il numero massimo di giornate fruibili o, in alternativa, **IL NUMERO MINIMO DI GIORNATE DA RENDERE EFFETTIVAMENTE IN PRESENZA**. Un clamoroso passo indietro che potrebbe creare non poche criticità, visto e considerato che nel documento non si parla di assenze neutralizzate (permessi sanitari, per gravi motivi, congedi, ecc...). Pensiamo a chi fruisce di un periodo continuativo di lavoro agile: una sopravvenuta influenza che riduce le giornate di presenza effettiva dichiarate in procedura crea un inadempimento su AULA?
- **Manca un riferimento ai dipendenti fragili**. Per tali lavoratrici e lavoratori INPS dimostra di essere **più realista del re**. Non soltanto recepisce la direttiva Zangrillo con Hermes 861/2024, non soltanto non menziona i lavoratori fragili quali destinatari di trattamenti più tutelanti nelle linee guida, ma addirittura nello stesso messaggio sopra citato esclude il richiamo alle condizioni gravi in cui possono versare i familiari, andando oltre lo spirito della direttiva del Governo.
- **Sparisce il ristoro economico, peraltro mai erogato, che pure l'Amministrazione si era impegnata a versare sulla base dei risparmi conseguiti!** Mentre prima l'Istituto si riservava di *“riconoscere annualmente una somma omnnicomprensiva e forfettaria a copertura delle spese generali per consumi sostenuti dai dipendenti nell'interesse esclusivo del datore di lavoro (connessione, elettricità e voci analoghe), non superiore a quella dell'importo medio annuo erogato a titolo di buono pasto o, ove previsto, il buono pasto”*, oggi questa dizione non c'è più. Né si registra alcuna apertura sull'erogazione del buono pasto stesso, **come richiesto a più riprese dalla FP CGIL**.
- In relazione alle attività si precisa che spetterà ai responsabili delle strutture organizzare le presenze in relazione alle esigenze di servizio. Noi chiediamo che le **esigenze** siano sempre **"debitamente motivate"** per evitare ogni disparità. Così come “debitamente motivato” deve essere, nel caso, l'esercizio del recesso da parte datoriale.
- Analogamente chiediamo che il dipendente, ove debba rientrare in sede, sia richiamato in presenza non “il giorno prima” ma **“ventiquattro ore prima”**. La forma fa sostanza: già troppe volte è accaduto che un messaggio a tarda sera abbia costretto lavoratrici e lavoratori INPS a sacrificare le proprie esigenze all'ultimo minuto, senza adeguate motivazioni.

- Un'altra prescrizione aggiuntiva, di cui abbiamo chiesto la pronta rimozione, è quella che identifica i destinatari del lavoro agile tenendo "*conto delle prestazioni rese e del comportamento tenuto negli anni precedenti*". Incomprensibile è poi l'esclusione dal lavoro agile per il personale in comando.
- Con riferimento a medici, professionisti e dirigenti – infine – viene sancito il mantenimento della prevalenza in presenza della prestazione lavorativa. Una prescrizione post-brunettiana limitativa, pur al netto delle specificità dei ruoli. Per gli stessi, semmai, andrebbe chiarito meglio *chi* definisce l'accesso al lavoro agile.

LAVORO DA REMOTO

Il CCNL prevede dei meccanismi di controllo per attestare la presenza in servizio, ma la modalità con cui il controllo si esercita rivelano la volontà o meno d'investire in questo istituto. Serve, in tal senso, chiarezza: quanti controlli vengono effettuati in una giornata? Una codificazione della regola nelle linee guida è un'esigenza di trasparenza.

L'Amministrazione, peraltro, specifica a chiare lettere il proprio impegno a fornire "*la strumentazione utile per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità da remoto con vincolo di tempo, ex articolo 41, comma 2, del CCNL*". Malgrado tale disposizione, **non viene superato il nodo relativo all'accesso tramite SPID.**

È una questione tremendamente seria! Abbiamo chiesto formalmente che l'Amministrazione, ove non possa garantire un accesso tramite matricola, **stipuli almeno un accordo con un Gestore dell'Identità SPID al fine del rilascio delle identità digitali di tipo 4, relative a persone fisiche che agiscono in qualità di dipendenti per conto dell'Amministrazione.**

È una tutela PER TUTTI: per il dipendente, che ottiene l'identità digitale senza confondere la sfera pubblica e privata con i relativi rischi di *data breach*, e per i dirigenti, che possono in qualunque momento chiedere la revoca delle stesse credenziali. Diversamente, esistono dei rilievi che possono portare a un interessamento dell'Autorità Garante, tanto più se lo SPID – come avviene in INPS – è uno strumento ordinariamente utilizzato dai dipendenti per erogare prestazioni e servizi (sic).

Al netto delle limitazioni sulle giornate minime, per cui valgono le stesse regole relative al lavoro agile, abbiamo poi fatto presente che **il lavoro da remoto è una nuova modalità organizzativa: esso non sostituisce il telelavoro**, ma deve essere immaginato come un'alternativa. Un dato, questo, che sfugge all'Amministrazione, laddove si specifica che le linee guida saranno aggiornate a valle delle sperimentazioni in atto, "*ai fini dell'eventuale superamento del telelavoro domiciliare e satellitare*".



BILANCIO

Il giudizio non può che essere critico, proprio perché l'Amministrazione conferma le sensazioni emerse nei precedenti incontri: **si vuole concepire il lavoro a distanza come un risultato per INPS, a prescindere dalle necessità dei dipendenti dell'Istituto**. Si sta, cioè, snaturando la funzione ultima del lavoro agile e del lavoro da remoto, trasformando tali istituti in una mera leva gestionale. È un limite culturale, oltre che organizzativo. Speravamo che il COVID avesse cambiato la visione d'insieme: a oggi è vero l'opposto, ma confidiamo nella volontà di dar senso e significato al confronto. Nel mentre rimaniamo in attesa di dati che possano consentire alle organizzazioni sindacali di valutare gli effetti della sperimentazioni in atto, ivi compresa quella dello Smart Friday.

PIANO FABBISOGNI

L'Amministrazione ha presentato un documento completo, individuando il fabbisogno sostenibile nel prossimo triennio al netto di modifiche normative. Pensiamo al **superamento del ruolo a esaurimento del personale ispettivo**, apparentemente imminente, laddove è fondamentale che le indicazioni del Governo siano raccolte celermente da INPS. Per questo continuiamo a sostenere [l'opportunità di un confronto interno in materia](#).

Nondimeno già a regole attuali le criticità d'organico sono evidenti: avere una panoramica complessiva sul percorso assunzionale era un elemento centrale che richiedevamo a gran voce.

La FP CGIL insiste, in tal senso, per l'organizzazione di concorsi rapidi volti a sopperire alle carenze, concorsi realizzati su base macro-regionale. Servono regole chiare, per consentire a tutti i partecipanti di sapere a monte quale sarà la sede lavorativa, senza cedere alla tentazione di ridurre i servizi in alcune aree del paese, ridimensionando o smantellando l'attività di consulenza.

Resta la nota dolente dell'assenza di programmazione per la quarta area, per cui continueremo a chiedere un orizzonte chiaro.

Le parti si riuniranno nuovamente mercoledì prossimo.

Roma, 28.02.2024

Coordinatore nazionale FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo