



LAVORO A DISTANZA: LE NUOVE LINEE GUIDA

Nel pomeriggio di mercoledì l'Amministrazione ha trasmesso alle organizzazioni sindacali la bozza finale delle nuove linee guida sul lavoro a distanza. A questo punto attendiamo la pubblicazione del Messaggio Hermes per l'entrata in vigore delle disposizioni, cui seguirà verosimilmente l'invito, da parte delle diverse Direzioni, ad adeguare i contratti individuali presenti nella procedura AULA.

Lavoro agile (Smart working)

Rispetto alla bozza originariamente presentata al tavolo diversi correttivi sono stati adottati. INPS ha:

- recepito il disposto del contratto collettivo, correggendo la "dimenticanza" relativa all'adesione su base volontaria;
- ripristinato l'obbligo di motivazione a carico del datore di lavoro in caso di recesso da parte di quest'ultimo;
- riconosciuto un accesso agevolato ai genitori con figli che non hanno ancora completato il primo ciclo di istruzione o con figli in condizioni di disabilità (l. 104, art. 3 c. 3);
- posto un'ulteriore specifica in caso di richiamo in sede del lavoratore per esigenze di servizio (almeno il giorno prima, entro la fascia di contattabilità o entro la fine dell'orario di lavoro) per evitare convocazioni *last minute* registrate in alcuni territori.

A fronte di alcuni accorgimenti, restano però irrisolte evidenti criticità che abbiamo più volte manifestato al tavolo e che l'Amministrazione dovrebbe fare proprie. Nella fattispecie:

- manca l'obbligo di motivazione in caso di non accoglimento della richiesta di accesso al lavoro a distanza;
- viene soppressa la programmazione plurimensile che aveva consentito, invece, una sana flessibilità alle strutture;
- manca non solo un riferimento al riconoscimento dei buoni pasto in regime di lavoro agile, che da tempo sosteniamo quale elemento essenziale, ma perfino il ristoro economico forfettario, richiamato invece nelle precedenti linee guida quale possibilità;
- permane la durata minima di 5 ore per la fascia di contattabilità.



Lavoro da remoto

Discorso analogo può essere fatto sul lavoro da remoto, laddove nel solco del contratto collettivo si apre a una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che non deve sostituire ma affiancare il telelavoro.

In quest'ottica l'Amministrazione, rispetto all'impostazione originaria, ha corretto il tiro sull'immotivata incompatibilità col lavoro agile, ma **non risulta abbia ancora risolto la questione dell'accesso via SPID**. Nelle linee guida di prossima pubblicazione l'Amministrazione specifica che, per l'attività da remoto, "*devono essere utilizzati i dispositivi tecnologici messi a disposizione del dipendente dall'Amministrazione*", la quale s'impegna, da par suo, a fornire tutta "*la strumentazione utile per lo svolgimento della prestazione*".

Attendiamo allora, in tal senso, di capire **quale procedura sostitutiva del riconoscimento tramite identità digitale è stata immaginata dall'Amministrazione**, così come espresso al tavolo nel corso del confronto dalla parte datoriale.

Ricordiamo che **i dipendenti INPS hanno una matricola e tramite essa operano all'interno dell'Istituto**: non c'è protocollo di sicurezza che possa comportare l'accesso con credenziali personali, da privati cittadini, delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Istituto.

Abbiamo [chiesto di modificare](#), e continuiamo a insistere sul punto, tale impostazione o, in subordine, di stipulare 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.

Restiamo in attesa delle novità promesse!

Roma, 31.05.2024

Coordinatore nazionale FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo