



DISCONNESSIONE: TRA REGOLAMENTO E BEST PRACTICES

Chi, all'interno dell'INPS, utilizza per esigenze lavorative la piattaforma Punto Fisco, sa perfettamente che ci sono due o tre regole d'ingaggio.

- 1) il servizio è attivo dal lunedì al venerdì, dalle 7 alle 20;
- 2) il sabato si restringe la fascia, dalle 7 alle 14;
- 3) la domenica e nei giorni festivi il servizio non è disponibile.

La codificazione di queste regole campeggia in homepage, quasi fosse un'esortazione ai fruitori: patti chiari...

In INPS c'è un codice diverso. La nostra intranet è accessibile 24 ore su 24, sabati e domeniche incluse, e talvolta gli Hermes arrivano ben oltre il gong settimanale.

L'Amministrazione, che ha fatto del ricorso allo smart working un giusto fiore all'occhiello (e anche nei momenti di frizione gliene abbiamo dato atto), adotta una curiosa interpretazione in tal senso: è vero che il contratto AULA prevede delle precise fasce di contattabilità, ma se il singolo operatore vuole connettersi e lavorare al di fuori di esse, ciò non può essere precluso. È, anzi, insito in quel processo di remotizzazione dell'attività lavorativa che rappresenta un valore aggiunto.

In teoria è (quasi) tutto giusto; in pratica questo approccio elastico spinge alcuni dirigenti a ignorare apertamente le fasce di contattabilità, a chiedere una costante dedizione a chi lavora in regime di smart working. Alcuni, i cuori impavidi, determinano perfino la valutazione individuale sulla base di queste suggestioni.

Così una volta arriva la telefonata alle 18; un'altra si chiede di risolvere un problema nel week-end; un'altra ancora si chiede di verificare all'orario di cena se il consulente tal dei tali ha risposto sul Portale di comunicazione.



Va qui precisato che AULA stessa individua le cosiddette fasce di inoperabilità, "*dalle ore 19.12 alle ore 08.00 del giorno successivo*".

Sotto la scure dell'eccezionalità, il diritto alla disconnessione si erode lentamente, ragion per cui **avevamo già chiesto, il 21 ottobre scorso**, di adottare un regolamento che disciplinasse meglio la materia. Per mettere paletti, punti fermi, per normare un fenomeno che deve portare a un maggior equilibrio vita/lavoro.

Col passare dei mesi, riteniamo che lo stress da lavoro-correlato non sia sufficientemente monitorato in Istituto, e pensiamo che la battaglia per un regolamento sia ancor più necessaria. Non capiamo, francamente, la noncuranza di altre organizzazioni rispetto a una tematica così sentita, che ha un impatto sulla salute collettiva dei dipendenti. La straordinaria volontà di mettere un cappello sulle RLS ha senso se poi si è divisi sulle regole di base?

Ritorniamo, allora, all'esempio iniziale.

Perché la intranet non può essere disconnessa nei week-end e fuori dall'orario di operabilità?

Perché bisogna vincolare la lavoratrice o il lavoratore a rispondere nelle ore diurne e nel primo pomeriggio, salvo riconoscere – quanta bontà d'animo – la possibilità di liquidare le pratiche anche in serale e in notturna?

Perché il sistema non può andare offline nei festivi, alla stregua di una sede chiusa?

Detta banalmente: quanto si ha a cuore la salute dei dipendenti?

Roma, 02.07.2025

Coordinatore nazionale FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo