



LAVORO A DISTANZA: L'AMMINISTRAZIONE FA UN PASSO AVANTI

Si è svolto nel pomeriggio di oggi il confronto tra Amministrazione e Organizzazioni Sindacali sulle nuove linee guida per il lavoro a distanza.

In premessa abbiamo apprezzato lo sforzo di sintesi compiuto dall'Istituto, volto in particolare a superare una criticità che incide profondamente sull'Ente: il “pensionamento” del telelavoro, strumento che – come più volte evidenziato in passato – ha funzionato per oltre un decennio quale elemento di tutela per situazioni di particolare fragilità.

L'Amministrazione, prendendo atto della disciplina prevista dal CCNL del comparto, ha proposto un testo complessivamente equilibrato, che punta a inglobare gli elementi di tutela previsti per i telelavoristi sia nell'ambito del lavoro da remoto sia in quello – oggi prevalente – del lavoro agile. Il tentativo, almeno nelle intenzioni dichiarate, è quindi quello di non restringere il perimetro delle tutele approfittando del momento di transizione, al netto di ogni futura negoziazione in materia.

In questa direzione va anche il riconoscimento esplicito di un accesso agevolato al lavoro a distanza per i dipendenti *caregiver* che assistono il partner.

Inoltre, l'INPS recepisce FINALMENTE la normativa vigente e intende riconoscere l'accesso agevolato al lavoro a distanza a tutti i dipendenti che assistono familiari entro il terzo grado e affini entro il secondo, in condizione di disabilità grave ai sensi della legge 104, art. 3 comma 3.

Si tratta di un passaggio importante, che avevamo più volte sollevato al tavolo già nel 2024, evidenziando l'anomalia di un Istituto chiamato a tutelare la fragilità ma che, allo stesso tempo, non riconosceva adeguatamente lo sforzo di chi quotidianamente si confronta con essa.



Altro snodo culturale significativo è rappresentato dal principio secondo cui, *“pur nel rispetto delle esigenze organizzative, la valutazione delle priorità deve essere effettuata con l'intento di permettere al dipendente che si trovi nelle condizioni sopra indicate di usufruire del maggior numero possibile di giornate di lavoro agile”*: un'espressione che supera possibili interpretazioni rigide legate a presunti obblighi di prevalenza della presenza in sede.

Restano tuttavia alcuni punti critici sui quali abbiamo sollecitato l'Amministrazione ad avviare una riflessione condivisa.

- Art. 4, comma 6: è previsto il rientro in sede per esigenze di servizio purché la comunicazione avvenga almeno il giorno prima. Abbiamo chiesto di sostituire l'espressione: “almeno ventiquattro ore prima”, per evitare che comunicazioni inviate fuori dall'orario lavorativo possano generare situazioni problematiche e potenziali conflitti tra personale e dirigenza.
- Art. 4, comma 7: il testo prevede che, qualora il responsabile non ritenga possibile accordare l'accesso al lavoro agile, ne dia comunicazione al dipendente interessato. Su questo punto abbiamo chiesto che venga previsto un provvedimento motivato. Se l'Amministrazione assume una decisione – scelta pienamente legittima – è altrettanto legittimo che il lavoratore possa far valere le proprie ragioni qualora i presupposti della decisione non siano chiari o lineari. Lo smart working non è un diritto automatico, ma l'accesso a esso non può configurarsi in modo arbitrario.
- Lavoro da remoto, art. 2 comma 8: abbiamo chiesto di specificare che dall'accesso al lavoro da remoto è sì escluso il personale titolare di un contratto individuale di telelavoro, ma solo fino alla scadenza dello stesso o salvo espressa volontà di recesso da parte del lavoratore, chiarendo così il carattere transitorio della disposizione. Ciò anche per non innescare equivoci.



Resta aperta la questione dell'accesso tecnico al lavoro da remoto. Non risulta infatti che l'INPS abbia risolto il problema dell'autenticazione tramite SPID.

Se è vero che devono essere utilizzati i dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'Ente, e che l'Amministrazione si impegna a fornire tutta la strumentazione necessaria allo svolgimento della prestazione, le strade possibili sono sostanzialmente due:

- 1) prevedere nell'app Dipendenti INPS un sistema di accreditamento tramite matricola (eventualmente con OTP);
- 2) stipulare un accordo con un Gestore dell'Identità SPID per il rilascio di identità digitali di livello 4 per i dipendenti che operano per conto dell'Amministrazione.

Alternative reali non ce ne sono. L'Amministrazione, in tal senso, si è impegnata a effettuare un approfondimento per comprendere come intervenire.

Nel complesso il giudizio sul documento è positivo. Come organizzazione sindacale continueremo a vigilare attentamente anche sulla concreta attuazione delle linee guida presentate al tavolo. Non vorremmo infatti che, sfruttando margini di autonomia territoriale, qualcuno possa alterare lo spirito del documento, con particolare riferimento alle tutele previste per il personale proveniente dal telelavoro.

Roma, 18.03.2026

FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo

Alessandro Casile

Giuseppe Cipriani

Francesco Reali