



INCONTRO SU P.O.L.A. E RISPARMI DI BILANCIO

Il 13 gennaio si è ripartiti con gli incontri negoziali, dopo la pausa natalizia. La discussione ha riguardato due temi: i contenuti di quello che sarà il (P.O.L.A.) Piano Organizzativo del Lavoro Agile e i risparmi collegati alla mancata erogazione dei buoni pasto e degli straordinari.

Premesso che la materia del lavoro agile, come da noi sempre sostenuto, deve essere ricondotta nell'alveo della contrattazione tra le parti sociali e sottratta al livello del mero confronto in quanto argomento che attiene al rapporto di lavoro la cui fonte regolatrice fondamentale è il contratto collettivo, l'Amministrazione ha precisato di non avere elaborato ancora un documento definito e che l'incontro mira semplicemente ad illustrare l'orientamento su come dovrebbe essere strutturato il lavoro agile nella dimensione ordinaria:

- tutte le attività svolte in INPS sono considerate lavorabili da remoto (anche quelle teoricamente da svolgere in presenza fisica presentano "segmenti lavorativi" che le rendono lavorabili in remoto), per cui l'accesso allo smart working sarà garantito a tutti i dipendenti, su base volontaria;
- come previsto dalla normativa, una volta adottato il P.O.L.A., lo *smart-working* sarà garantito ad almeno il 60% del personale, calcolato in rapporto al personale delle singole strutture, e non a livello nazionale;
- per garantire una gestione delle attività, si ipotizza un'alternanza fra giornate in presenza e altre in *smart-working*;
- si mira al superamento del paradigma dell'orario di lavoro, in quanto l'attività potrà essere effettuata negli orari più consoni al dipendente, mirando sugli obiettivi assegnati e sul monitoraggio periodico che sarà effettuato;
- lo *smart-working* potrà essere svolto in qualunque luogo prescelto dal lavoratore, anche diverso dalla residenza/domicilio;
- sarà previsto, come da noi richiesto sin dal febbraio 2019, lo *smart-working* frazionato, ossia la possibilità, oggi non contemplata, di svolgere, nella stessa giornata, una parte della propria attività lavorativa in ufficio e poi da remoto;

Riguardo al riconoscimento di lavoro straordinario e buoni pasto, l'amministrazione ha fatto presente che al momento le norme non ne consentirebbero l'erogazione (punto da noi contestato alla luce degli stessi atti di indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica che rimettono all'autonomia delle singole amministrazioni la scelta a dimostrazione, come da noi sempre sostenuto, della perfetta conciliabilità degli straordinari e dei buoni pasto con lo *smart-working*), ma ha anche aggiunto una disponibilità a trovare soluzioni che diano un ristoro a chi ha lavorato da remoto nei mesi scorsi. Abbiamo sottolineato l'obbligo di disciplinare il diritto alla disconnessione prevedendo, contestualmente, l'individuazione di eventuali fasce di contattabilità.

È stato anche chiarito che la strutturazione dello *smart-working* non determinerà il superamento del telelavoro, ma si è evidenziata la necessità, su nostra richiesta, di rivedere l'accordo siglato qualche anno fa, per attualizzarlo e renderlo fruibile da parte di tutto il personale senza perimetrazione a specifici profili.

Pur apprezzando le proposte dell'Amministrazione, abbiamo evidenziato la necessità che la discussione avvenga su due piani: da un lato, vi sono gli aspetti organizzativi su cui è necessario un confronto sindacale - come sta accadendo per la redazione del P.O.L.A. - ma dall'altro vi sono elementi contrattuali - come ad es. il riconoscimento di permessi o la disciplina del diritto alla disconnessione - su cui la contrattazione deve restare sovrana. Per questo, abbiamo proposto di avviare - contestualmente alla discussione sul POLA - anche l'organismo paritetico per l'innovazione, che è contrattualmente deputato a occuparsi proprio del lavoro agile.

Abbiamo inoltre chiesto se l'INPS si stia mettendo nelle condizioni preliminari per inserire stabilmente il lavoro agile nella propria organizzazione, il che vuol dire completare l'acquisto di PC a tutti i dipendenti che ne sono ancora sprovvisti e procedere a un ciclo di formazione relativo alle modalità e alle conseguenze dell'attività svolta in modalità agile. Ci è stato, pertanto, chiarito che attualmente il 62% dei dipendenti ha un PC fornito dall'amministrazione e che tale percentuale salirà al 95% nel 2021 e al 100% nel 2022, a seguito della fornitura di ulteriori PC. Inoltre, verrà dato anche il cellulare di servizio a buona parte del personale, così da arrivare al 75% nel 2021 (abbiamo chiesto anche qui che si arrivi al 100% in modo da fornire a tutto il personale una connessione alla rete i cui costi ancora oggi gravano sui colleghi).

Nel biennio 2021-2022 si stanno predisponendo anche attività formative mirate, per supportare la transizione verso un inserimento stabile del lavoro agile.

Abbiamo inoltre chiesto di valutare una riorganizzazione dei propri spazi anche attraverso ipotesi di *co-working* (ossia condivisione dei propri spazi lavorativi anche con lavoratori di altre Amministrazioni) e di considerare anche che molti lavoratori hanno avuto problemi di connessione, per cui si potrebbe valutare anche la possibilità di dotarli di strumentazione apposita.

La discussione per noi proseguirà anche nella giornata odierna, in cui si dovrà discutere di Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, perché l'inserimento del lavoro agile ha un evidente impatto anche su questo aspetto.

In merito ai risparmi di spesa del bilancio 2020, ne abbiamo chiesto la loro quantificazione, prima di discutere su quale possa essere la loro destinazione. Sul punto, l'Amministrazione ha chiarito che ammontano a 10 milioni e mezzo, e che nelle loro intenzioni dovrebbero essere destinati ad incrementare il fondo di ente e al Welfare aziendale, come previsto dalla norma, anche se l'*iter* per renderli disponibili sarà lungo.

Infine, in merito alla campagna vaccinazione, l'Amministrazione ci ha informato che ha provveduto a fare una ricognizione tra il personale dei CML per l'adesione volontaria alla vaccinazione. Tale ricognizione è stata inviata al Ministero della Salute per la segnalazione alle regioni del personale Inps che opera nel settore sanitario, all'inserimento nei relativi elenchi. Contestualmente anche le Direzioni Regionali si attiveranno presso gli Assessorati Regionali alla Salute, allo stesso scopo.

Roma, 14 gennaio 2021

FP CGIL
Matteo Ariano
Antonella Trevisani

CISL FP
Paolo
Scilinguo

UIL PA
Sergio Cervo

CONFSAL/UNSA
Francesco
Viola