



NUOVE LINEE, VECCHI PROBLEMI

Dopo diverse settimane di confronto, e dopo una fase di riflessione da parte dell'Amministrazione, sono state diffuse **le nuove linee guida per il lavoro a distanza**, con l'obbligo per le sedi di adeguare gli accordi di lavoro agile presenti in AULA al nuovo impianto.

L'operazione non sembrava troppo complicata e anche le "clausole di salvaguardia" presenti nel messaggio 2222/2024 inducevano a un prudente ottimismo. A ogni eventuale irrigidimento a livello organizzativo corrispondeva una simmetrica apertura nel testo stesso dell'Herme: segno evidente della volontà di venire incontro ai casi più critici, **garantendo le esigenze di flessibilità legate intrinsecamente allo strumento**. Non è un mistero, del resto, l'impegno profuso da questo Ente sul lavoro agile, né costituisce un fattore inedito il beneficio ottenuto in termini di produttività e attestato dallo stesso Istituto.

Il problema sorge, come sempre, quando la teoria viene calata nella realtà, quando cioè il margine di discrezionalità di taluni dirigenti si traduce in una libera interpretazione del dettato INPS, compromettendo lo stesso funzionamento dello smart working, sino a snaturarlo profondamente.

Dopo alcuni giorni assistiamo già a un'interpretazione delle regole a macchia di leopardo, talvolta profondamente restrittiva, con Direzioni che in ordine sparso approfittano del momento e:

- impediscono la fruizione dello smart a ridosso dei festivi;
- riducono il monte giorni indistintamente, rivedendo i contratti per presunti moniti da Roma;
- vietano la fruizione di giorni continuativi (es. martedì e mercoledì, senza specificare alcuna ragione di servizio);



- riparametrano la calendarizzazione del lavoro a distanza se un lavoratore osa andare in ferie!;
- azzerano o quasi il ricorso al lavoro agile per chi è titolare di una posizione organizzativa;
- pretendono fasce di contattabilità pari all'orario di servizio, dimostrando una scarsa confidenza con gli strumenti contrattuali (quello è lavoro da remoto);
- specificano, in palese violazione dell'impianto definito da INPS, che i genitori non possono godere di alcuna flessibilità aggiuntiva.

Ci chiediamo se a questo punto il prossimo passo, in queste encomiabili realtà, non sia saltare in un cerchio infuocato prima di trasmettere l'apposita paperless in procedura.

L'impegno su ogni territorio da parte della FP CGIL è quello di superare **evidenti limiti culturali** che non dovrebbero essere propri del management di questo Istituto: in tal senso è essenziale che l'Amministrazione vigili su un'interpretazione uniforme delle regole, senza discriminazioni di sorta. Ricordiamo, ancora una volta, il percorso compiuto negli ultimi quattro anni, nonché l'obiettivo ultimo dello smart working: **garantire un migliore equilibrio vita-lavoro.**

Rivolgetevi alle nostre delegate e ai nostri delegati per qualunque difficoltà.

Roma, 24.06.2024

Coordinatore nazionale FP CGIL INPS

Giuseppe Lombardo