



Pubblico Impiego - Inps

PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE IN INPS LE PROPOSTE DELLA USB



Nazionale, 18/02/2021

(29/21) Giovedì 18 febbraio 2021 si riunirà l'Organismo Paritetico per l'Innovazione dell'Inps. I sindacati dell'Istituto sono chiamati ad esaminare la proposta di Piano Organizzativo del Lavoro Agile in Inps predisposta dall'amministrazione, sulla base delle linee guida della Funzione Pubblica.

Qualche giorno fa ci è stata consegnata la bozza di documento sulla quale si svilupperà la discussione al tavolo paritetico.

Al netto dell'abuso di termini inglesi e di frequenti cadute nella magniloquenza priva di contenuti (ci si spinge a parlare di elaborazione di archetipi), il documento contiene alcuni elementi condivisibili e utili come base di partenza per la discussione.

A nostro parere alcune parti possono essere migliorate mentre altre devono essere eliminate dal testo finale.

Queste le proposte che i delegati USB Inps porteranno all'incontro:

NATURA SPERIMENTALE DEL PROGETTO

Considerando la portata della novità da introdurre e le potenziali ricadute riteniamo opportuno che l'applicazione del POLA sia sperimentale per un intervallo di tempo ben definito.

SUPERAMENTO DELLE RIGIDITA' NELL'ACCESSO AL LAVORO AGILE

Non condividiamo l'esclusione dal lavoro agile dei lavoratori che abbiano riportato sanzioni disciplinari. Una tipologia di svolgimento dell'attività lavorativa non può essere gestita alla stregua di un premio o di una punizione.

I dipendenti a tempo parziale dovrebbero essere ammessi prescindendo dalla percentuale di servizio prestato.

SUPERAMENTO DELLA RIGIDITA' NEL NUMERO MASSIMO DI GIORNATE PREVISTE

Il limite massimo di 8 giornate agili nel mese (che a nostro parere va elevato ad almeno 12) dovrebbe essere derogabile (fino ad arrivare a coprire l'intero orario di lavoro senza prevedere rientri) in casi particolari meritevoli di tutela, come in situazioni di grave disagio personale o necessità temporanea di accudimento di un familiare. È evidente il vantaggio reciproco derivante dalla flessibilità in situazioni di questo genere.

MANTENIMENTO DELLA POSTAZIONE PERSONALE DI LAVORO IN UFFICIO

Ci pare prematuro prefigurare situazioni con uffici condivisi e addirittura scrivanie condivise. Si tenga conto che l'adesione al lavoro agile è su base volontaria e che, anche in caso di adesione massiccia, nella gran parte dei casi la modalità agile sarà limitata ad alcuni giorni alla settimana. Sarà quindi possibile la circostanza in cui la gran parte dei lavoratori di una sede sia in servizio in presenza.

RICONOSCIMENTO DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI PREVISTI PER IL LAVORO IN PRESENZA

Ci siamo già espressi su questo punto e lo ribadiremo nella riunione. Il lavoratore agile non deve essere discriminato rispetto a chi lavora in presenza con riguardo al buono pasto, alla

possibilità di prestare lavoro straordinario e di fruire di permessi orari di ogni tipologia.

Si deve prevedere un'indennità compensativa per l'utilizzo di materiali e risorse proprie (elettricità, riscaldamento ecc.).

ELIMINARE OGNI COLLEGAMENTO CON IL COSIDDETTO REASSESSMENT

Nel documento dell'amministrazione si sostiene che la nuova organizzazione del lavoro attualmente in sperimentazione in tre sedi Inps favorisca l'introduzione del lavoro agile. A prescindere dal giudizio negativo già espresso dalla USB Inps sulla riorganizzazione stessa, non si capisce in che modo avverrebbe la facilitazione. Le motivazioni portate appaiono inutilmente verbose e vaghe, strumentali a drenare consenso su una proposta che ha suscitato la contrarietà della parte sindacale.

FORMULAZIONE DEGLI OBIETTIVI IN MANIERA NON DISCREZIONALE E DIFFERENZIATA TRA LE AREE

Il problema del mansionismo non si risolverà con il lavoro agile ma cerchiamo almeno di non aggravare la situazione.

Secondo l'amministrazione, "i risultati attesi del lavoro agile non sono solo «di performance», ma anche comportamentali, in termini di proattività, disponibilità (e tempestività) nell'evasione delle richieste, rispetto delle fasce di reperibilità".

La proattività, brutto termine per indicare la capacità di prevenire bisogni e criticità, non ci pare proprio possa essere richiesta a colleghi delle Aree A e B, né a casa né in ufficio.

La disponibilità è un parametro inadeguato e discrezionale. Se una richiesta è nei parametri della correttezza la disponibilità del lavoratore dovrebbe essere scontata. Di fronte invece a richieste eccessive e a prevaricazione, si rischierebbe di premiare l'accondiscendenza e il servilismo.

I punti che abbiamo evidenziato non esauriscono certamente il tema, complesso e ricco di implicazioni. Nei prossimi giorni presenteremo un documento più articolato e dettagliato. USB partirà da queste riflessioni per portare il suo contributo al tavolo sindacale, come sempre in modo trasparente e senza pregiudizi.

