



Pubblico Impiego - Inps

Proposta USB per il POLA INPS



Nazionale, 18/02/2021

(30/21) IN ALLEGATO LA BOZZA DEL PIANO POLA FORNITA DALL'AMMINISTRAZIONE

Proposta USB per il POLA INPS

Premessa

Il lavoro agile deve rispondere alla finalità di conciliare i tempi di vita e quelli di lavoro. Ma per evitare che tale espressione resti confinata nell'ambito degli annunci si deve evitare che la ridefinizione delle coordinate di tempo e spazio di lavoro non elimini ogni distinzione tra tempo di vita e tempo di lavoro. D'altronde i rischi del lavoro agile, sperimentati in questi mesi di emergenza, sono già stati segnalati in uno specifico documento INAIL sul lavoro agile in situazioni emergenziali nel quale si precisa che: *"È emersa, in molti casi, la difficoltà, se non l'impossibilità, di garantire un'adeguata separazione degli spazi di attività di ogni membro della famiglia e una coerenza dei ritmi lavorativi, nonché la gestione degli strumenti lavorativi in modo consapevole, adattandoli a contesti non sempre predisposti per un corretto uso, posizionamento e interazioni con le fonti di pericolo connaturate nell'ambiente"*

domestico. L'obbligatorietà del contesto abitativo come unico luogo occupazionale, l'interazione con le attività domestiche, la necessità di organizzare lo spazio casalingo, la compresenza degli altri membri della famiglia, con una pluralità anch'essi di proprie esigenze, spinge il lavoratore ad una pericolosa promiscuità tra vita lavorativa e quella personale, determinata e viziata dalle abitudini consolidate nella vita quotidiana, che inducono a un'eccessiva confidenzialità con l'ambiente circostante, confidenzialità che spesso si traduce, come attestano le statistiche, in un elevato numero di infortuni domestici. ... omissis ... Va sottolineato che nello specifico contesto dell'emergenza, la repentinità dell'adozione delle forme agili da parte dei lavoratori, ha spesso costretto gli stessi all'uso di strumenti non sempre adatti allo svolgimento dell'attività. ... omissis ... Il lavoro agile che si è declinato in questo scenario emergenziale, rappresenta un'occasione di riflessione e futura sperimentazione, al fine di perfezionare ulteriormente il lavoro a distanza, con una particolare attenzione a uno sviluppo delle tecnologie integrate a quelle operative, per accompagnare la tutela del lavoratore."

Al contempo si deve evitare che il Lavoro Agile diventi l'occasione per un pericoloso ritorno al passato sul piano dei diritti e del salario: lo sviluppo della tecnologia deve essere messo al servizio del miglioramento delle condizioni di lavoro. Fermo restando che gli effetti dell'emergenza sanitaria hanno evidenziato la necessità di un massiccio investimento di risorse in tutta la PA e quindi anche nel nostro Istituto, la presente Proposta ha l'intento di costituire strumento utile per i lavoratori e le lavoratrici e per la parte datoriale, a partire dalla garanzia dell'uniformità del trattamento salariale e normativo tra chi svolge la prestazione in presenza e chi con modalità agile.

Infine, la parziale distribuzione della strumentazione hardware (pc portatili e in particolare schede SIM) a tutto il personale delle Sedi e l'immotivata e persistente richiesta in svariati casi di report giornalieri o settimanali ai lavoratori e lavoratrici non delinea un quadro positivo dell'attuale situazione lavorativa in INPS, quindi non può essere la base di partenza per progetti di Smart Working futuri.

La Premessa è parte integrante della presente Proposta di POLA, ipotizzando un periodo di sperimentazione della durata di almeno un anno, con verifiche trimestrali all'interno dell'Organismo paritetico per l'innovazione.

1. PRINCIPI

1.1 Definizione. Il Lavoro Agile è una modalità di lavoro caratterizzata dall'assenza di vincoli orari o spaziali e si basa su un'organizzazione del lavoro stabilita dal presente Piano e dall'accordo individuale a cui il lavoratore aderisce, esclusivamente in forma volontaria. Il Lavoro Agile si basa sulla flessibilità organizzativa, sulla volontarietà delle parti e sull'utilizzo

di strumentazioni, programmi e collegamenti alle reti informatiche fornite dal datore di lavoro che consentano di lavorare da remoto. Ai lavoratori in Lavoro Agile viene garantita la parità di trattamento - economico e normativo - rispetto a chi esegue le prestazioni con modalità ordinarie. È quindi prevista la tutela in caso di infortuni e malattie professionali al pari degli altri lavoratori e la piena applicazione degli istituti previsti dal CCNL Funzioni Centrali in tema di permessi, malattie, ferie etc.

1.2 Scopo. Il Lavoro Agile ha lo scopo di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

2. RAPPORTO DI LAVORO

2.1 Requisiti di adesione. Il Lavoro Agile può essere effettuato, esclusivamente su base volontaria, da tutti i dipendenti dell'Istituto.

2.2 Limite di giornate lavorative eseguibili in modalità agile. Ferma restando la tutela dei lavoratori cosiddetti fragili, a tutti i lavoratori dell'Istituto che ne facciano richiesta viene garantito l'accesso al lavoro agile. Il limite del 60% deve intendersi riferito al numero massimo delle giornate di lavoro effettuabili in modalità agile rispetto al totale delle giornate lavorative di tutti i lavoratori Inps.

Il numero massimo di giornate agili per lavoratore è di norma 12 per ogni mese.

In base a parametri oggettivi concordati a livello nazionale, su base territoriale, previo confronto con le RSU e i terminali associativi delle organizzazioni sindacali rappresentative, si potrà tener conto di esigenze meritevoli di tutela quali, a mero titolo esemplificativo, la temporanea impossibilità di deambulare o la temporanea necessità di accudimento di un familiare. In tali casi si potranno ridurre ulteriormente le giornate di rientro in presenza o esonerare il lavoratore dai rientri.

Considerato che il lavoro agile non può essere imposto d'ufficio, nel caso le richieste fossero inferiori alle disponibilità previste dall'Amministrazione, ci si limiterà a coprire le richieste effettuate, fermi restando i limiti imposti dalla legge.

2.3 Accordo individuale. Il Lavoro Agile si basa su un accordo volontario tra Amministrazione e lavoratrice o lavoratore, di cui all'art. 19 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, nel rispetto del presente Piano. Il contratto non può essere imposto, non può penalizzare la professionalità del lavoratore, ha di norma durata annuale, può essere prorogato automaticamente e può avere anche durate inferiori. L'accordo deve prevedere la tipologia di orario scelto dal lavoratore, secondo quanto stabilito dal punto 2.7, l'attività

lavorativa svolta, le dotazioni tecnologiche (hardware e software) fornite dall'Amministrazione, i dispositivi di sicurezza e il giorno o i giorni di rientro che possono essere stabiliti su base settimanale (ad esempio tutti i lunedì), bisettimanale (ad esempio il lunedì e martedì a settimane alterne) o mensile (ad esempio i primi 4 giorni lavorativi di ogni mese). I rientri potranno essere modificati in accordo tra le parti, di norma con una settimana di anticipo, prevedendo anche eventuali sostituzioni in caso di presenze non derogabili. L'accordo individuale verrà presentato al lavoratore preventivamente e in forma scritta e conterrà la proposta dell'Amministrazione con precisi riferimenti ai contenuti del presente accordo.

2.4 Revoca. Il lavoratore e il datore di lavoro possono recedere dall'accordo individuale nei termini previsti dall'art. 19, comma 2, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, di norma con un tempo non inferiore ai 30 giorni.

2.5 Luogo di svolgimento del lavoro. Il Lavoro Agile viene svolto senza precisi vincoli di luogo di lavoro e può essere svolto sia in ambienti al chiuso che all'aperto.

2.6 Tipologie di lavoro agile. Il lavoro agile potrà essere attivato, sempre su base volontaria e previo accordo con l'Amministrazione, secondo le seguenti modalità:

a) Lavoro agile sistematico: attività prevalente per il periodo oggetto dell'accordo, di norma un anno.

b) Lavoro agile occasionale: attività non prevalente e sporadica, ovvero prevalente per un periodo limitato (es. 3 giorni a settimana per 1 mese);

2.7 Orario di Lavoro. Il Lavoro Agile si svolge senza precisi vincoli di orario di lavoro salvo diverso accordo volontario tra le parti. Le tipologie di orario scelte possono essere di tre (gli esempi sottostanti devono essere riproporzionati in caso di part time):

2.7.1 Orario di lavoro LIBERO: le 36 ore settimanali possono essere svolte in qualsiasi giorno e in qualsiasi orario, di norma svolgendo 7 ore e 12 minuti giornalieri con collegamento ai sistemi informatici dal lunedì al venerdì tra le 7:30 e le 20:00.

2.7.2 Orario di lavoro CON REPERIBILITÀ LIBERA: le 36 ore settimanali possono essere svolte dal lunedì al venerdì tra le 7:30 e le 20:00. Il lavoratore comunica all'inizio della giornata lavorativa, tramite e-mail, il suo orario di lavoro giornaliero (ad esempio dalle 8:00 alle 10:00, dalle 12:30 alle 13:30 e dalle 15:30 alle 19:42).

2.7.3 Orario di lavoro CON REPERIBILITÀ CONCORDATA: le 36 ore settimanali possono essere svolte dal lunedì al venerdì tra le 7:30 e le 20:00. Nell'accordo sottoscritto con il datore di lavoro sono specificati i giorni e gli orari di reperibilità che di norma non possono

superare le 18 ore settimanali (ad esempio dal lun. al ven. dalle 9:00 alle 12:30). In casi eccezionali e motivati si può arrivare sino ad un massimo di 25 ore settimanali concordate di reperibilità. Le restanti ore possono essere svolte come orario di lavoro LIBERO o con REPERIBILITA' LIBERA.

2.8 Straordinario. Non potrà essere svolto straordinario in lavoro agile se si è scelto un orario di lavoro LIBERO di cui al punto 2.7.1 mentre sarà possibile svolgerlo in caso di orario con reperibilità sia libera che concordata di cui ai punti 2.7.2 e 2.7.3.

2.9 Reperibilità. Nei casi di profilo orario LIBERO, di cui al punto 2.7.1, il lavoratore non ha vincoli di reperibilità immediata ma solo concordata attraverso specifica richiesta inviata per e-mail con almeno 24 ore di preavviso. La partecipazione a riunioni di lavoro di durata non superiore alle due ore in videoconferenza può avvenire con orario concordato tramite e-mail con almeno 48 ore di preavviso. Negli altri due casi di orario con reperibilità, sia libera che concordata di cui ai punti 2.7.2 e 2.7.3, il lavoratore può essere contattato nelle fasce orarie prescelte.

2.10 Rientri. I rientri in presenza, su richiesta del lavoratore e in accordo con l'Amministrazione, potranno avvenire anche in una sede di lavoro diversa da quella di servizio del lavoratore. Deve comunque essere garantito il diritto del lavoratore che rientra dallo SW al mantenimento della sua postazione.

2.11 Materiale. Al lavoratore in Lavoro Agile dovrà essere fornito, al pari dei colleghi che lavorano in presenza, tutto il materiale utile a svolgere correttamente il proprio lavoro. Solo a titolo di esempio e non esaustivo si dovrà fornire: materiale di cancelleria, stampante e relativo materiale di consumo, carta formato A4, ecc.

2.12 Rimborso. Al lavoratore in Lavoro Agile deve essere rimborsato il consumo di energia elettrica e climatizzazione dei locali, dei costi di connessione e delle apparecchiature personali messe volontariamente a disposizione, sotto forma di indennità giornaliera.

3. DIRITTI E SALARIO

Il Lavoro Agile garantisce la parità di trattamento economico e normativo rispetto allo svolgimento dell'attività lavorativa in presenza. Al lavoratore o alla lavoratrice che svolge la prestazione in modalità agile deve essere garantita la possibilità di usufruire di permessi e ferie al pari del personale che lavora in presenza, il diritto alle progressioni economiche e di carriera, lo stesso salario indiretto (ad esempio buoni pasto) ed accessorio con i medesimi criteri di distribuzione di chi svolge lavorazioni in presenza. Nessun diritto o compenso può essere ridotto o sottratto al lavoratore a causa del Lavoro Agile.

3.1 Diritto alla disconnessione. Nell'ottica di promuovere il benessere e la conciliazione vita lavoro, è assicurato ai lavoratori, al di fuori delle fasce lavorative, il diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici di lavoro. L'utilizzo da parte dell'amministrazione di servizi di messaggistica istantanea e di invio di e-mail deve quindi rispettare tale diritto.

3.2 Riservatezza. Per lo svolgimento della prestazione in modalità agile il lavoratore è tenuto a utilizzare gli strumenti tecnologici per l'attività lavorativa in conformità con le disposizioni di legge in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, tutela della privacy e sicurezza informatica. In ogni caso il lavoratore non risponde di attacchi informatici, furto dei dati e violazioni delle banche dati qualora si sia attenuto alle disposizioni ricevute.

3.3 Diritti Sindacali. Al lavoratore in Lavoro Agile è garantito il riconoscimento dell'esercizio da remoto dei medesimi diritti e libertà sindacali spettanti ai lavoratori che prestano la loro attività in presenza (informazione e partecipazione ad assemblee e scioperi, fruizione di permessi e distacchi sindacali). Alle Organizzazioni Sindacali, alle RSU e agli RLS deve essere garantito il diritto all'invio di testi e comunicati di interesse sindacale tramite le caselle di posta istituzionale sindacale e, attraverso idonei ambienti informatici, lo svolgimento delle assemblee indette in orario di lavoro sia di persona che da remoto.

3.4 Inclusione. Al fine di prevenire eventuali forme di isolamento rispetto alla dimensione ordinaria della vita lavorativa e confermando la massima attenzione alle questioni di genere, l'Amministrazione si impegna a promuovere azioni positive e buone pratiche che prevedano periodici momenti di comunicazione ed interazione.

3.5 Formazione. Viene predisposto un piano formativo che accompagni questo mutamento epocale della condizione lavorativa, con particolare riferimento alla sicurezza informatica delle apparecchiature in uso ed alla gestione dei dati aziendali e alla privacy. Per la formazione professionale verranno studiate soluzioni logistiche che favoriscano il confronto sia tra operatori che con il docente, valutando la soluzione di corsi in parte online e in parte in presenza. Al lavoratore in Lavoro Agile deve essere garantita la stessa formazione professionale del personale in presenza.

4. SICUREZZA

4.1 Dotazioni. I lavoratori in Lavoro Agile devono essere dotati di tutte le apparecchiature e software necessari per poter svolgere agevolmente il lavoro assegnato. I computer portatili e lo smartphone dovranno essere dotati sia di scheda SIM con traffico Internet che di collegamento Wi-Fi, di tutto il software necessario per svolgere l'attività lavorativa e per la protezione da attacchi informatici. Tutti i prodotti devono essere assicurati a spese dell'Amministrazione per eventuale furto, smarrimento o danno. Nessun costo potrà essere addebitato al lavoratore salvo i casi di dolo o colpa grave.

4.2 Pause Videoterminale. Al fine di consentire il corretto riposo psico-fisico il lavoratore in Lavoro Agile ha diritto ad una pausa da videoterminale di almeno 15 minuti ogni 2 ore consecutive di lavoro al computer.

4.3 Carichi di lavoro. L'assegnazione dei carichi di lavoro al personale in Lavoro Agile deve avvenire con le stesse modalità e quantità relative ai lavoratori in attività in presenza. È vietata l'assegnazione di carichi individuali e la richiesta di report individuali giornalieri o periodici.

4.4 Tutela assicurativa. I lavoratori in Lavoro Agile sono coperti e tutelati sugli infortuni sul lavoro al pari dei colleghi che lavorano in presenza.

4.5 Tutele assicurative per il lavoro agile. Deve essere predisposta una copertura assicurativa per infortuni in cui dovessero incorrere eventuali conviventi (es. familiari) del lavoratore in Lavoro Agile, o danni a beni privati del dipendente o di conviventi.

4.7 Documentazione d'ufficio. Il lavoratore in Lavoro Agile è autorizzato a prelevare dall'ufficio il materiale necessario per svolgere la sua attività lavorativa fuori sede salvo eventuali espliciti dinieghi indicati dal datore di lavoro. Il lavoratore dovrà comunicare prontamente all'Amministrazione eventuali smarrimenti o furti di documentazione d'ufficio.

5. PARTICOLARI ATTENZIONI

Quale ulteriore misura di sostegno volta ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, è possibile incrementare la disponibilità individuale di Lavoro Agile ad esempio nei seguenti casi:

a) gravidanza: 4 settimane consecutive per le lavoratrici in gravidanza da fruire nel periodo precedente o seguente a quello del congedo di maternità obbligatorio senza obbligo di rientro in presenza;

b) maternità/paternità: 4 settimane consecutive per le lavoratrici madri e i lavoratori padri da fruire entro il compimento del primo anno di vita del bambino senza obbligo di rientro in presenza;

c) in caso di assenze per malattia di almeno 30 gg continuativi che abbiano comportato trattamenti riabilitativi: 2 settimane consecutive coincidenti con il rientro in servizio senza obbligo di giornate di accesso in sede;

d) in caso di assenze per terapie salvavita: 2 settimane consecutive coincidenti con il rientro in servizio senza obbligo di giornate di accesso in sede.

Resta la facoltà d'incrementare ulteriormente il periodo di Lavoro Agile per le casistiche esemplificate in precedenza o per altre situazioni meritevoli di tutela.