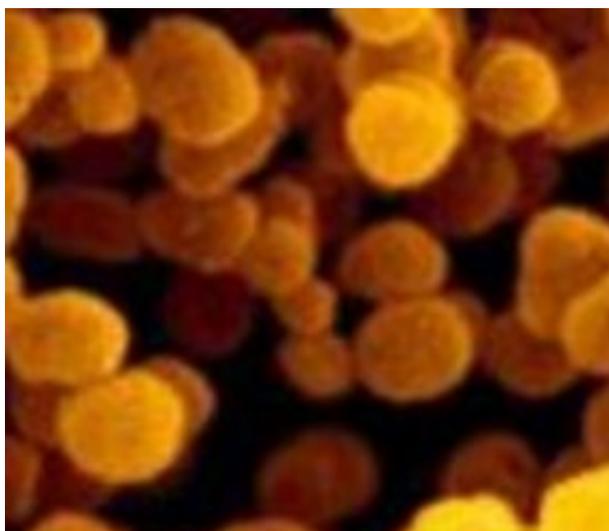




MONITORAGGIO ACCORDO DEL 3 GIUGNO SI E' PARLATO MOLTO DI SMART WORKING



Nazionale, 29/10/2020

(133/20) Dopo nostre numerose richieste è stato finalmente convocato il tavolo nazionale per il monitoraggio dell'accordo del 3 giugno 2020, relativo alle misure concordate per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori all'interno delle sedi nel periodo di emergenza epidemiologica in atto.

Sono intervenuti i dirigenti delle direzioni centrali benessere organizzativo, risorse strumentali, organizzazione e comunicazione e il coordinatore generale medico legale, che hanno fornito alcuni dati sulla distribuzione a livello nazionale dei dispositivi di protezione e delle apparecchiature informatiche, sugli interventi organizzativi attuati per sperimentare ed incentivare l'utilizzo di strumenti alternativi allo sportello in presenza, come il web meeting oppure l'appuntamento con richiamata da parte del funzionario INPS, che secondo l'amministrazione è una modalità molto apprezzata. Il numero telefonico provinciale sembra sia stato utilizzato soltanto nel 50% dei casi, ma su questo bisognerebbe fare un approfondimento perché l'insuccesso di tale modalità di comunicazione è dovuto anche alla scarsità di linee attivate e di personale impiegato. Il coordinatore generale medico legale ha annunciato la decisione di gestire agli atti non solo le domande d'invalidità civile con diagnosi oncologiche ma

anche, fin dove è possibile, le altre casistiche. Questo sia per mettere in maggiore sicurezza il personale dei CML che per sveltire la gestione della mole di arretrato accumulato.

Abbiamo chiesto ai diversi direttori centrali di avere un report scritto dei loro interventi in quanto in diretta è risultato davvero difficile prendere appunti su quantità di materiale di protezione disponibile, interventi effettuati, emergenze attivate ecc.. Inoltre, abbiamo chiesto maggiori informazioni su quanto accaduto nei diversi territori, così da avere una mappatura completa ed aggiornata della gestione dell'emergenza all'INPS.

Molto tempo è stato dedicato alla modalità lavorativa dello smart working, anche alla luce delle recenti disposizioni legislative. Il nostro ragionamento è stato molto semplice e diretto: al netto delle attività indifferibili, che devono essere gestite possibilmente con una rotazione del personale, una volta garantita l'attività d'informazione ai cittadini utenti, da svolgere prevalentemente e prioritariamente con modalità alternative allo sportello in presenza ed anche in questo caso a rotazione, assicurato il funzionamento dei CML secondo le indicazioni del coordinatore generale, tutte le altre attività devono essere svolte in lavoro agile, senza vincolare il personale a rientri obbligatori in sede.

La direttrice centrale risorse umane ci ha risposto, sottolineandolo più volte, che i decreti pubblicati di recente indicano una percentuale minima del 50% ma non indicano una percentuale massima di personale da mettere in smart working, questo, a detta dell'amministrazione, impedisce che la generalità dei lavoratori dell'Istituto, fatta eccezione per le attività indicate in precedenza, risulti in lavoro agile.

A nostro parere è esattamente il contrario: il legislatore non indicando una percentuale massima ha lasciato alle amministrazioni la facoltà, a seconda della propria organizzazione, di autorizzare lo smart working anche al 100% del personale.

Un capitolo a parte è rappresentato dalla nostra reiterata richiesta di ripristinare il diritto al buono pasto in smart working a partire dal 15 settembre, in quanto il DPCM della ministra per la pubblica amministrazione datato 19 ottobre 2020 indica nel lavoro agile una delle modalità ordinarie di espletamento dell'attività lavorativa.

Anche su questo punto la direttrice centrale risorse umane ha confermato il parere contrario dell'amministrazione, anche se uno spiraglio di ulteriore riflessione è rimasto aperto, mentre ha annunciato l'impegno a rimuovere al più presto gli ostacoli alla fruizione dello smart working in forma oraria. Invitiamo tutte e tutti a continuare ad inviare mail di adesione all'iniziativa della USB sul ripristino del buono pasto in lavoro agile, perché non si tratta di smart working volontario in quanto le misure di sicurezza adottate impediscono a tutto il personale di essere presente contemporaneamente in sede, quindi il lavoro agile diventa una misura di protezione sanitaria per cercare di contenere la diffusione del virus.

MOBILITA' TRA PROFILI

Nel corso della riunione sono stati esaminati ulteriormente gli elenchi di mobilità tra profili per esigenze dell'amministrazione. Abbiamo fatto notare l'eccessiva rigidità rispetto alla mobilità verso il profilo informatico, proprio nel momento in cui si afferma di voler procedere ad una progressiva reinternalizzazione dell'informatica. Speriamo tuttavia che la direttrice generale firmi al più presto i provvedimenti evitando di rinviare ancora una questione che si trascina da mesi. Per quanto riguarda il passaggio degli infermieri al profilo amministrativo è stato accettato a tutti, ma concretamente sarà attuato nel momento in cui sarà definita la mobilità in ingresso di infermieri. Infine nulla osta al passaggio al profilo amministrativo degli ispettori di vigilanza che ne hanno fatto richiesta.