



PIANO ORGANIZZATIVO DEL LAVORO AGILE (POLA) PRIMO INCONTRO INTERLOCUTORIO MA LA SCADENZA SI AVVICINA USB CHIEDE LA CONVOCAZIONE DELL'OPI



Nazionale, 15/01/2021

(04/21) Nella tarda mattinata di ieri si è tenuto, sempre in modalità conference call, un incontro con l'amministrazione sul Piano organizzativo del lavoro agile da definire entro il prossimo 31 gennaio. L'amministrazione ha convocato l'incontro per conoscere le proposte sindacali.

Raccontata in tal modo può apparire un gesto di grande attenzione e cortesia istituzionale, ma così non è. L'amministrazione non aspetta certo i sindacati per scrivere il documento che, di fatto, già c'è. Quindi perché non partire da un documento sul quale aprire la discussione? E' opportuno riportare la discussione all'interno dell'ambito di confronto individuato dal contratto collettivo per parlare di lavoro agile: l'Organismo paritetico per l'innovazione.

Per questo, come annunciato nell'incontro di ieri, abbiamo chiesto la convocazione dell'OPI, sollecitando al tempo stesso l'amministrazione a mettere a disposizione delle rappresentanze dei lavoratori la bozza di documento del POLA e quella di contratto individuale da sottoporre ai lavoratori interessati a chiedere il lavoro agile.

La direttrice centrale delle Risorse Umane ha chiarito che allo smart working possono accedere tutti, perché la percentuale del 60% indicata dalla ministra Dadone non significa che il 60% di lavoratori INPS possa accedere a tale modalità lavorativa, ma

che tutti in teoria ne possano usufruire nella misura massima del 60% dell'orario di lavoro. Novità di queste ore è che lo smart working a regime sarà anche orario: allora perché non anticipare tale decisione anche al lavoro agile emergenziale, permettendo a chi svolge attività d'informazione, a chi opera nei centri medico legali e agli altri di terminare l'orario di lavoro in smart working? E' quello che abbiamo chiesto senza ottenere risposta.

In questi giorni sono partite ulteriori gare per il reperimento di apparecchiature informatiche portatili da assegnare al personale. Ad oggi il 62% dei dipendenti ha in dotazione un portatile assegnato dall'Istituto. La percentuale dovrebbe salire al 95% nel 2021 per arrivare al 100% nel 2022, mentre entro il 2021 al 75% dei lavoratori dell'INPS sarà assegnato uno smartphone di servizio.

La dirigente ha riferito che alla proposta di POLA ha lavorato un gruppo di dirigenti centrali coadiuvato dal contributo di molti dirigenti generali del territorio. Lo smart working porterà ad una riconsiderazione degli spazi degli uffici e una stessa postazione potrà ospitare a turno diversi lavoratori. Ecco svelato uno degli obiettivi principali dello smart working: produrre risparmi di gestione rispetto agli immobili e al loro funzionamento, un argomento delicato perché legato alla tenuta della presenza capillare dell'INPS nei territori.

Siamo di fronte ad un cambiamento epocale delle modalità lavorative della Pubblica Amministrazione e dobbiamo stare molto attenti ai pericoli che si nascondono in tali novità, che tuttavia rappresentano anche un'opportunità per molti lavoratori. Abbiamo definito quello di ieri come un primo incontro esplorativo sulla materia in discussione e sottolineato due punti a nostro parere dirimenti, che potranno indirizzare il giudizio del sindacato in un senso o in un altro a seconda di come saranno declinati nel documento. Ci riferiamo alla flessibilità legata all'articolazione dell'orario di lavoro e allo svolgimento dell'attività lavorativa e al potere di controllo del datore di lavoro, due importanti temi che caratterizzano l'attività in smart working.

Abbiamo avuto modo di sottolineare come al dipendente in lavoro agile debba essere riconosciuto almeno lo stesso trattamento normativo ed economico del lavoratore che svolge l'attività in presenza, con riguardo ad esempio ai permessi, alle tutele sindacali, agli istituti economici comprensivi del buono pasto. Va garantito il diritto alla cosiddetta formazione continua, così come il datore di lavoro deve assicurare una costante informazione in merito alle norme riguardanti la salute e la sicurezza, per mettere il lavoratore in grado di scegliere con cognizione il luogo nel quale svolgere l'attività lavorativa. Vanno individuate le fasce di reperibilità e garantito il diritto alla disconnessione.

Al lavoratore deve essere riconosciuta la copertura assicurativa per infortuni e malattie professionali, comprensiva dello spostamento dalla propria abitazione al luogo in cui svolge l'attività lavorativa.

Abbiamo chiaramente esposto il pericolo di una possibile deriva del lavoro agile in lavoro a cottimo. Su questo tema pesa non solo l'assegnazione degli obiettivi di produttività ma anche la valutazione individuale che si vorrebbe enfatizzare con le schede di valutazione per accontentare la parte politica che preme sull'intera Pubblica Amministrazione senza fare particolari distinzioni tra chi da anni lavora per obiettivi e garantisce prestazioni ai cittadini e chi invece svolge quasi esclusivamente funzioni prettamente burocratiche. Tuttavia, questo è un tema che è stato affrontato nello specifico nella riunione di oggi e sul quale torneremo nel nostro prossimo comunicato.

All'ordine del giorno della riunione di ieri c'era anche l'utilizzo dei risparmi di spesa per straordinari e buoni pasto non erogati nel 2020 a seguito dell'emergenza sanitaria, che l'art. 1, comma 870, della Legge di Stabilità 2021 ha previsto possano confluire nella retribuzione di produttività o nel welfare aziendale del 2021. I risparmi ammontano a 10,5 milioni di euro. L'amministrazione ha proposto di destinarli in parte a produttività ed in parte a benefici assistenziali. Noi non abbiamo preclusioni in tal senso e, con l'occasione, abbiamo rilanciato la nostra proposta di indennità Covid di 800 euro nel 2020