



Pubblico Impiego - Inps

Smart Friday, l'INPS tira dritto e chiude le sedi il venerdì



Nazionale, 24/11/2023

SMART FRIDAY: L'INPS TIRA DIRITTO E CHIUDE LE SEDI IL VENERDI'

SPERIMENTAZIONE LAVORO DA REMOTO: L'INPS CONFERMA I CONTROLLI SULLA PRESENZA

(64/23) Lo diciamo in premessa a scanso di qualsiasi equivoco: USB è totalmente a favore di un'ampia diffusione dello Smart Working e del nuovo Telelavoro (adesso incluso nel Lavoro da Remoto). Li consideriamo – come peraltro prevede la legge – importanti strumenti di conciliazione tra lavoro e vita privata dei lavoratori. Non ci piacciono però gli obblighi, soprattutto se introdotti in modo surrettizio e mascherati da scelte. E non ci piacciono le pretese senza contropartite su cui si cerca di far convergere il consenso dei sindacati.

Nella riunione di mercoledì 22 novembre 2023 l'Amministrazione si è ripresentata con la stessa posizione degli incontri precedenti, dichiarando di ritenere concluso il confronto con conseguente avvio della sperimentazione dal 15 dicembre. Nessuna osservazione di parte sindacale è stata accolta, con l'eccezione della compatibilità tra Smart Working e Lavoro da Remoto, da qualcuno incomprensibilmente accolta come un'importante apertura nonostante sia una previsione contrattuale.

Nessuna apertura sul riconoscimento del buono pasto e di un'indennità per l'utilizzo delle proprie utenze. Nessuna apertura sul riconoscimento di un giorno di Smart Working in più. Nessuna quantificazione, neppure sommaria, dei possibili risparmi destinabili all'incremento del fondo. Sulla possibilità di tale incremento rimaniamo peraltro dubbiosi.

Nessuna considerazione delle riserve manifestate da diverse organizzazioni sindacali sulle ricadute sociali e occupazionali della chiusura del venerdì (vigilanza, pulizie, ristorazione). Senza contare che l'apertura di una sede non dovrebbe essere considerata un costo ma un investimento sul benessere dei cittadini e dei dipendenti.

La domanda di fondo – la ripetiamo – è: perché? A chi serve? Che bisogno c'era di introdurre un elemento di complicazione e disturbo in una fase già complessa e difficile? Le energie al tavolo sindacale nazionale potevano essere meglio impiegate su temi di interesse dei lavoratori dell'Istituto e sui quali le risposte tardano ad arrivare.

Riguardo alla sperimentazione del Lavoro da Remoto, sulla quale ci sarebbe generale consenso, rimane il nodo dei controlli automatici sulla presenza, da noi definiti "sfiducia elettronica da remoto", che l'Amministrazione vuole a tutti i costi sostenendo che li obbliga il CCNL. Riportiamo il testo del contratto in modo che ognuno possa formarsi autonomamente in merito un'opinione. A nostro giudizio è del tutto evidente che le timbrature virtuali di ingresso e uscita, di eventuali inizio e fine pausa pranzo e di eventuale fruizione di permessi o assenze ad altro titolo siano sufficienti a rispettare il dettato contrattuale. Per essere chiari fino in fondo, i controlli automatici sono le timbrature, il resto è una prevaricazione attuata con motivazioni pretestuose. Il prossimo passo sarà l'introduzione dell'obbligo di zanzare meccaniche per evitare che il telelavoratore si addormenti sul divano.

CCNL Funzioni Centrali 2019-21

Art. 41 Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto può essere prestato anche, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato. 2. Il lavoro da remoto di cui al comma 1 - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici, messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nelle forme seguenti: a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente; b) altre forme di lavoro a distanza, come il coworking o il lavoro decentrato da centri satellite. 3. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo di cui al

presente articolo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico. 4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 (Confronto) comma 3, lett. g), le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto con vincolo di tempo - con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio - nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni, ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, pienamente rispondenti alle previsioni di cui all'art. 24 del CCNL 12 febbraio 2018. 5. L'amministrazione concorda con il lavoratore il luogo ove viene prestata l'attività lavorativa ed è tenuta alla verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno semestrale. Nel caso di telelavoro domiciliare, concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica. 50 6. Al lavoro da remoto di cui al presente articolo, si applica quanto previsto in materia di lavoro agile all'art. 38 (Accordo individuale) con eccezione del comma 1, lett. e) dello stesso, art. 39 (Articolazione della prestazione in modalità agile), commi 4 e 5 e art. 40 (Formazione).

CCNL Funzioni Centrali 2016-18

Art. 24 Rilevazione dell'orario e ritardi

1. Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato mediante forme di controlli obiettivi e di tipo automatico.