

## COORDINAMENTO INPS

Via Ciro il Grande 21, 00144 Roma 6, 06.59057000

confintesafp@inps.it

http://epne.confintesafp.it

https://www.facebook.com/Confintesa FP-INPS

2021 – Anno della Promozione dei Giovani

20210220\_1

Roma, 20 febbraio 2021

## P.O.L.A.

Giovedì si è riunito l'**O.P.I.** con all'O.d.G. l'esame dell'ultima versione del **P**iano **O**rganizzativo del **L**avoro **A**gile. Il **POLA** che, ricordiamo, accompagnerà il passaggio della modalità di lavoro agile dalla fase emergenziale a quella ordinaria, dovrebbe essere approvato definitivamente dal C.D.A. nella prima decade di marzo insieme al Piano per la performance.

Intanto vogliamo far riferimento alle esperienze maturate in questi lunghi mesi di emergenza, con situazioni diversificate sul territorio, anche in base alle colorazioni che man mano si sono succedute, esperienze che dovrebbero aiutare a superare le maggiori criticità.

**CONFINTESA FP** continua a richiederne un'applicazione "progressiva e graduale", come pure dettato dalle Linee guida del Ministro per la P.A., con la previsione anche di uno step di verifica a "tempo data" (sei mesi?) ciò, ovviamente, salvo cambiamenti di direzione eventualmente imposti dal nuovo Ministro Brunetta. Vogliamo avere la **certezza** che potrà "avvalersene **almeno il 60%** dei dipendenti impegnati in attività che possono essere svolte in modalità agile", ma che sia data stessa **garanzia** ai colleghi impegnati in attività non "smartabili", attraverso una rotazione delle posizioni oppure a quelli di realtà (Sedi? Aree? Agenzie?) dove la percentuale prevista non fosse eventualmente raggiunta. Attenzione in questo al <u>ruolo ed alle responsabilità della Dirigenza</u>.

La proposta **riduttiva di 8 giorni mensili** di SW deve, a nostro parere, rivedersi al **rialzo** anche ipotizzando di considerare intervalli più lunghi (trimestri) che possano contemperare esigenze di "picco" di lavoro, ma anche esigenze particolari del proprio *tempo di vita*. Evidentemente, poi, quelle giornate di SW sono da considerare **al netto** delle altre assenze previste dalle norme a tutela del lavoratore (L.104, maternità, ecc..).

Visti i <u>risultati in termini di produttività</u>, è interesse dell'Amministrazione raggiungere la piena attuazione e condivisione del Piano, così come per il Sindacato e per i Lavoratori, generalmente soddisfatti dello smart working ma <u>meno soddisfatti di alcune condizioni di lavoro</u>. È evidente la necessità di tornare sulle forme di "*ristoro*" e sulle modalità di individuazione delle fasce di reperibilità e/o di disconnessione. Per le prime abbiamo già ricordato le novità normative che consentono di utilizzare i risparmi (già preventivati dall'Amm.ne in oltre **10,5 milioni di euro**, circa € 400 medi procapite annui, assolutamente insufficienti). Il documento presentato richiama tale opportunità, abbiamo chiesto all'Amministrazione di definirne presto la **forma** (indennità?) ed una **misura** che tenga conto del valore del **buono pasto** e delle **spese** di "gestione" della postazione di lavoro **a carico del lavoratore**. Circa le altre condizioni (<u>reperibilità</u>, <u>disconnessione</u>, <u>straordinario</u>) l'Amministrazione rimanda a quelli che saranno gli "accordi" individuali. Il Sindacato vigilerà attentamente sulla corretta applicazione delle disposizioni, così come saremo attenti al passaggio della "valutazione" del lavoro in SW.

## RAPPRESENTANTI O.P.I. CONFINTESA FP INPS

Andrea PIETRANGELI – Coordinamento Nazionale Michele DI LULLO - Coordinatore Nazionale