COORDINAMENTO INPS
Via Ciro il Grande 21, 00144 Roma
06.59057000
confintesafp@inps.it
http://epne.confintesafp.it
https://www.facebook.com/Confintesa FP-INPS

2021 – Anno della Promozione dei Giovani

20210315_2

Roma, 15 marzo 2021

SODDISFAZIONE DELL'UTENTE INTERNO: REPORT 2020 SMART WORKING EMERGENZIALE, P.O.L.A.

Travolti dall'attualità e dalla nuova colorazione delle Regioni rischiamo di trascurare (*o forse qualcuno vorrebbe che trascurassimo …*) altri argomenti:
dal Reassessment al Contratto Integrativo, anzi ai **Contratti Integrativi 2020 e 2021**, dal Sistema di Valutazione ai passaggi interni alle Aree, dalla mobilità nazionale ai concorsi esterni, ecc.

La prosecuzione, ormai da molti mesi, dello **smart working** emergenziale senza quella regolamentazione che reclamiamo, è sempre più insostenibile.
In attesa di altri esiti (ARAN, FP) in INPS qualche passo si potrebbe e si **dovrebbe** fare. Ciò anche in considerazione di quanto riaffermato (e da noi apprezzato) dal Direttore Generale e dal Presidente, da ultimo stamani nel corso dell'evento live "*Noi INPS: un anno insieme contro il COVID*".

Uno per tutti sarebbe l'erogazione del **buono pasto**, possibilità lasciata alle singole Amministrazioni, e subito dopo, utilizzando i più volte citati risparmi ottenuti proprio per effetto dello SW generalizzato, la definizione di una forma di ristoro, cioè di quella **indennità** forfettaria citata nelle informative dell'Amministrazione (e riportata in analoghi documenti di altre Amministrazioni, es. Agenzia delle Entrate) ma di cui non si scorge la genesi.

Restiamo sull'argomento richiamando i risultati della recente campagna di rilevazione della soddisfazione dell'utente interno sul tema dall'adozione generalizzata nell'Istituto della **modalità agile di lavoro**.
L'indagine, complessa e di grande interesse, ha inteso rilevare il valore dell'esperienza di **Smart Working** per il lavoratore, l'**adeguatezza dei servizi di supporto**, l'impatto delle nuove modalità lavorative sul **benessere** lavorativo.
Il questionario è stato compilato dal 42% del personale, con un gradimento di 2,9 punti su 4 (cit. *bravo: 7+!!*).

Rimandando al messaggio Hermes 8/3/2021, n. 0000984, per una lettura completa dei dati, registriamo percentuali di **gradimento** dello SW, anche per il futuro, intorno all'**80%**.

Oltre il **90%** degli intervistati dichiara di aver potuto <u>conciliare il lavoro con gli impegni personali</u>.

Di converso: oltre il **50%** ha dichiarato di aver **aumentato le ore** di lavoro (il 40% ha lavorato per lo stesso numero di ore).
Colpiscono alcuni risultati per affermazioni la cui frequenza supera il dato medio:

- *il lavoro è più focalizzato sui bisogni degli utenti, se ne percepisce l'utilità*
- *lavoro in modo più autonomo e in un clima di maggiore fiducia e responsabilizzazione*
- *una maggiore flessibilità lavorativa è un vantaggio anche per la performance dell'Istituto*
- *il lavoro da casa mi consente un risparmio rilevante sui costi di trasporto*

Ma ci sono anche aspetti negativi da non sottovalutare:

- *è aumentato lo stress dovuto alla pressione lavorativa*
- *sono peggiorati gli aspetti di relazione sociale con i colleghi*
- *ho perso il confine tra la vita privata e gli impegni lavorativi*
- *mi ha generato un senso di solitudine*
- *anche durante il periodo di lavoro da casa sono soggetta/o a prepotenze e scortesie*
- *I dirigenti tendono a delegare attività, scaricando le responsabilità.*

L'indagine fornisce elementi utili per continuare a pretendere, oltre ai richiamati **buono pasto** e **indennità**:

- l'obiettivo del **100%** di persone che possono potenzialmente accedere allo smart working
- la garanzia del diritto alla **disconnessione** e la massima **flessibilità dell'orario** lavorativo, in modo da consentire un bilanciamento delle esigenze di **conciliazione** fra **tempi di vita e tempi di lavoro**, evitando di esporre il personale ad eccessi di **ipercontattabilità o iperconnessione**
- il **massimo numero di giornate in SW**, rispetto alle 8 mensili ipotizzate dall'Amministrazione, non raggiungendo nemmeno una copertura del 50%.

Quanto sopra, per riepilogare le proposte di **CONFINTESA FP**, con l'occhio rivolto anche alla definizione del **POLA**. che, superata al più presto la fase emergenziale, regolerà il lavoro agile in INPS.

Michele Di Lullo
CONFINTESA FP INPS
COORDINATORE NAZIONALE