

VERBALE D'INTESA

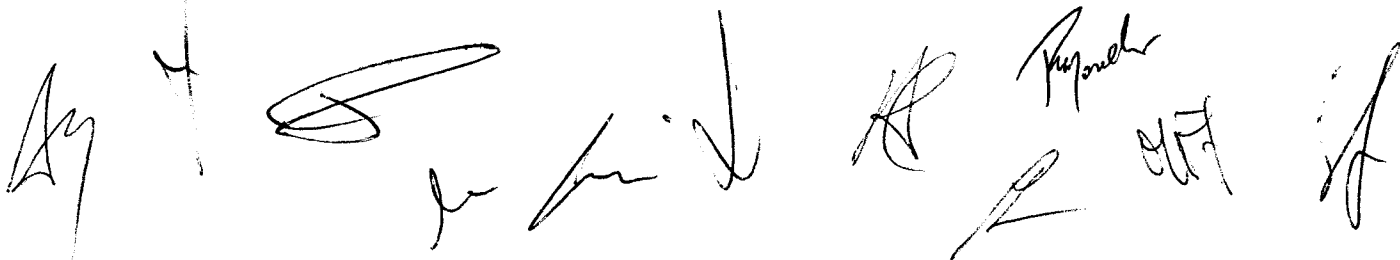
Il giorno 8 Aprile 2009, presso gli Uffici dell'Inail di P.le Pastore n. 6 - Roma, la Delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali a livello nazionale si sono incontrate per concordare le modalità di attuazione del telelavoro dal domicilio in INAIL, già definite, con riferimento ai progetti precedentemente svolti, con specifici Accordi intercorsi in data 14 aprile 2003 ed in data 15 ottobre 2007.

Le parti prendono atto che i precedenti progetti di telelavoro, attuati all'interno dell'Istituto secondo le modalità contenute nei citati Accordi del 14 aprile 2003 e del 15 ottobre 2007, hanno prodotto risultati positivi sia in termini di flessibilità organizzativa sia di attenzione alle esigenze del personale interessato.

Ciò premesso, in relazione alle criticità applicative emerse dal monitoraggio sui predetti progetti, le parti riconoscono l'opportunità di apportare modifiche alle disposizioni di carattere organizzativo attualmente vigenti in materia di telelavoro.

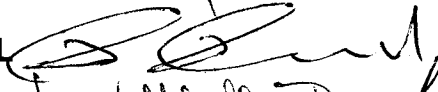

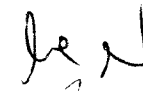
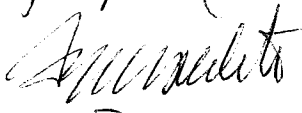

Le parti, approfonditi i contenuti del Documento di lavoro che, allegato al presente verbale, ne costituisce parte integrante, condividono le linee portanti, con particolare riferimento:

- alla finalità del progetto, volto a conciliare le esigenze connesse all'evento paternità/maternità, a situazioni di disabilità temporanea ed all'assistenza nei confronti di familiari con quelle lavorative, ed alla definizione del telelavoro quale concreta e valida alternativa rispetto alle varie fattispecie di astensione dal lavoro previste, le quali, comportando la riduzione o la mancata corresponsione della retribuzione, risultano maggiormente penalizzanti in termini economici;
- alla platea dei destinatari ed alle fattispecie di esclusione;
- alla semplificazione delle modalità di adesione, volta a favorire la fruizione del telelavoro in tempi rapidi ogni qualvolta ne ricorra l'esigenza;
- ai requisiti / presupposti richiesti per l'ammissione a tale forma flessibile di lavoro;
- alla durata massima dei progetti e del periodo complessivo di svolgimento di attività in telelavoro dal domicilio.

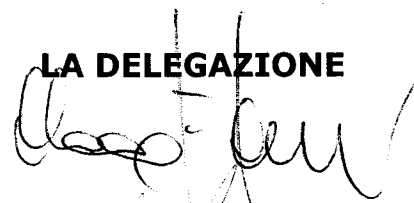
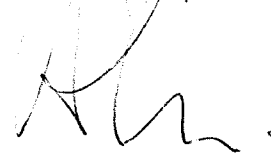



L'amministrazione si impegna ad attivare tempestivamente le attività necessarie per l'entrata a regime delle nuove disposizioni organizzative.

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- CGIL Roberto Mauer
- CISL 
- UIL Lucchetti del Lavoro
- CSA di Cisl/Fialp  (V. NOTA A VERBALE)
- R.d.B.  (vedi note e verbale)
- CIDA 
- ANMI note e verbale 

LA DELEGAZIONE

- 
- 
- 

DOCUMENTO DI LAVORO

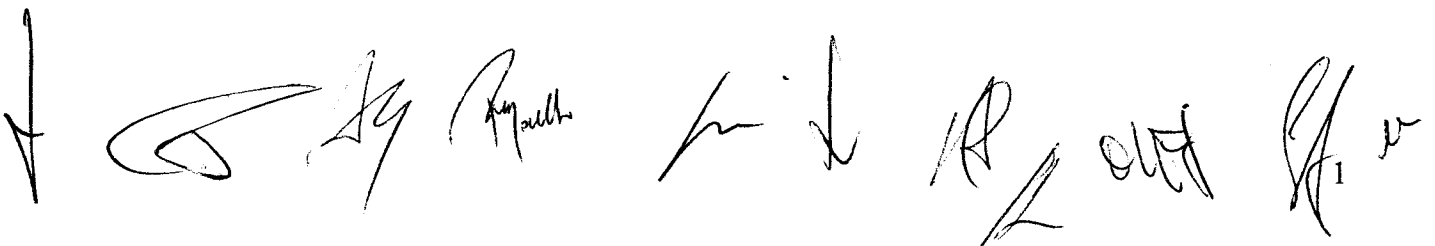
OGGETTO: Telelavoro dal domicilio – Proposte di modifiche.

Il Telelavoro dal domicilio, in conformità alle previsioni normative e di contrattazione, trova il suo fondamento nell'esigenza di razionalizzare l'organizzazione del lavoro attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, riducendo, al contempo, le situazioni di disagio di quelle categorie di dipendenti per i quali la possibilità di svolgere l'attività lavorativa in telelavoro dal domicilio costituisce una concreta e valida alternativa rispetto alle varie fattispecie di astensione dal lavoro previste, le quali, comportando la riduzione o la mancata corresponsione della retribuzione, risultano maggiormente penalizzanti in termini economici.

In particolare, il progetto, in linea con le azioni positive promosse dal Comitato per le Pari Opportunità, ha la precipua finalità di conciliare le esigenze connesse all'evento paternità/maternità, nonché all'assistenza nei confronti di familiari, con quelle lavorative.

Le attuali disposizioni in materia sono state formalizzate con l'Accordo intercorso in data 15 ottobre 2007 tra la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le O.O.SS. Nazionali, finalizzato a definire un nuovo progetto di Telelavoro dal domicilio; successivamente, si è dato corso, nel mese di novembre 2007, alla distribuzione, nell'ambito delle Strutture Centrali e Territoriali interessate dei n. 335 posti complessivamente disponibili.

Successivamente, pubblicati i bandi per l'assegnazione dei predetti posti ed esaminate le domande dei dipendenti interessati, ciascuna delle Strutture coinvolte (Strutture Territoriali e, per la Direzione Generale, la Direzione Centrale Risorse Umane) ha proceduto alla formazione delle graduatorie, alla localizzazione dei posti precedentemente assegnati alle Strutture ed agli ulteriori adempimenti necessari per l'avvio del progetto, specificatamente indicati nella nota di istruzioni emanata dalla Scrivente Direzione in data 5 novembre 2007 (prot. n. 3932).



ANALISI DELLA SITUAZIONE RELATIVA AL PROGETTO 2007/2008

Allo stato attuale, dal monitoraggio relativo all'evoluzione del progetto 2007/2008, è emerso che, a fronte di n. 335 posti disponibili e di n. 292 lavoratori inclusi nelle graduatorie, sono stati attivati n. 214 progetti, mentre n. 41 sono in attesa di attivazione, sussistendo criticità legate ai collegamenti e/o alla idoneità della postazione di telelavoro; risultano, inoltre, ulteriori n. 37 posizioni attualmente non attive (progetti già terminati ovvero non più attivati a seguito di trasferimento dei dipendenti assegnatari).

PROPOSTE PER IL PROGETTO 2009

L'esame di quanto sopra illustrato ha consentito di evidenziare alcune delle criticità, tra le quali assumono particolare rilievo i ritardi sia nell'attivazione delle linee per la trasmissione dei dati, sia nell'effettuazione dei sopralluoghi da parte degli RSPP presso l'abitazione dei telelavoratori, che possono costituire impedimenti alla piena e corretta realizzazione dei progetti di Telelavoro ed al conseguente raggiungimento delle finalità proprie di tale strumento operativo.

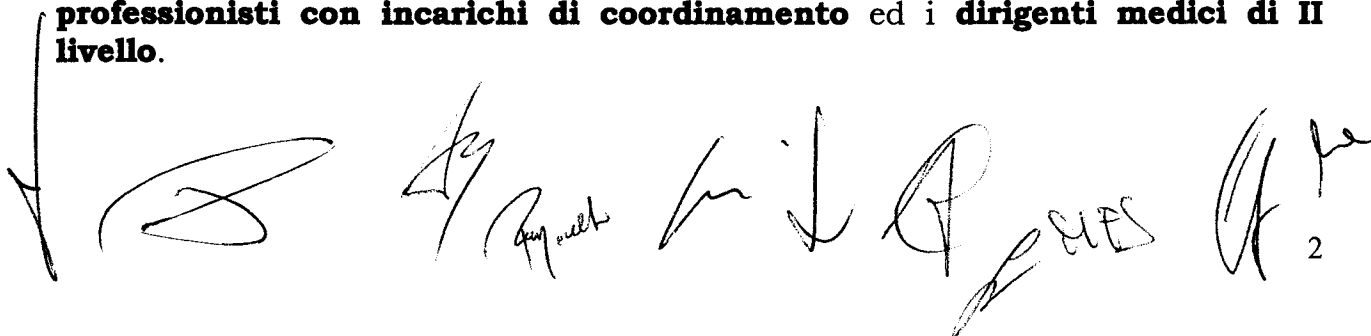
E' opportuno, peraltro, sottolineare come il progetto di Telelavoro temporaneo assuma ora una maggiore importanza a seguito dell'entrata in vigore della legge 6 agosto 2008, n. 133, la quale, pur non incidendo sull'attuale disciplina normativa del Telelavoro, ha introdotto ulteriori vincoli per taluni strumenti di conciliazione fra vita lavorativa ed esigenze familiari.

La consapevolezza dell'accresciuta importanza del Telelavoro quale forma di flessibilità lavorativa è stata altresì condivisa dal Comitato per le Pari Opportunità, il quale, anche in considerazione delle criticità applicative rilevate nel corso della sperimentazione dei vari progetti, ha formulato osservazioni ed elaborato proposte di correttivi di carattere organizzativo in vista del prossimo progetto per l'anno 2009.

Ciò premesso, in relazione alle criticità manifestatesi, si illustrano di seguito le integrazioni e le modificazioni da apportare alle disposizioni di carattere organizzativo attualmente vigenti, elaborate anche tenendo conto delle indicazioni fornite dal Comitato per le Pari Opportunità.

Soggetti destinatari ed esclusioni

Si confermano l'individuazione, quali **destinatari** del Progetto, dei **dipendenti** in servizio **a tempo indeterminato** ed **a tempo determinato** e l'**esclusione** dei dipendenti con la qualifica di **dirigente**, **vicario del dirigente**, i **professionisti con incarichi di coordinamento** ed i **dirigenti medici di II livello**.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature, then a signature that appears to be 'MIL', and finally a signature that includes the letters 'MES' and a small number '2' at the end.

E' altresì confermata l'**esclusione**, in considerazione dell'attività svolta e della necessità di assicurare la presenza presso le Strutture dell'Istituto, dei **grafici** e dei **metalmeccanici**.

Si ribadisce, inoltre, l'**esclusione**, legata a motivi organizzativi e tecnici, degli **operatori di controllo**, dei **centralinisti** e dei **neo assunti che non abbiano concluso il periodo di prova**.

Ciò premesso, per il Progetto 2009 si prevedono, quali **ulteriori fattispecie, le esclusioni** dai progetti di Telelavoro dei **dirigenti medici di I livello** e dei **responsabili delle Strutture di tipologia B e C**.

Analogamente, in ragione della peculiarità delle funzioni svolte, è opportuno escludere i sanitari con profilo di **fisioterapista** e di **tecnico di radiologia**.

Per quanto riguarda il profilo di **infermiere professionale**, per motivi organizzativi legati all'esigenza di garantire i servizi all'utenza, si ritiene che non debbano essere previsti posti disponibili nelle Unità presso le quali le assenze dal servizio derivanti dalla concessione del telelavoro determinerebbero carenze rispetto alla dotazione organica superiori alla misura del 35%.

Con riferimento al Centro Protesi di Vigorso di Budrio ed al Centro di Riabilitazione Motoria di Volterra, in considerazione della peculiarità delle Strutture e dell'attività svolta, si dispone l'esclusione degli infermieri professionali dai progetti di telelavoro.

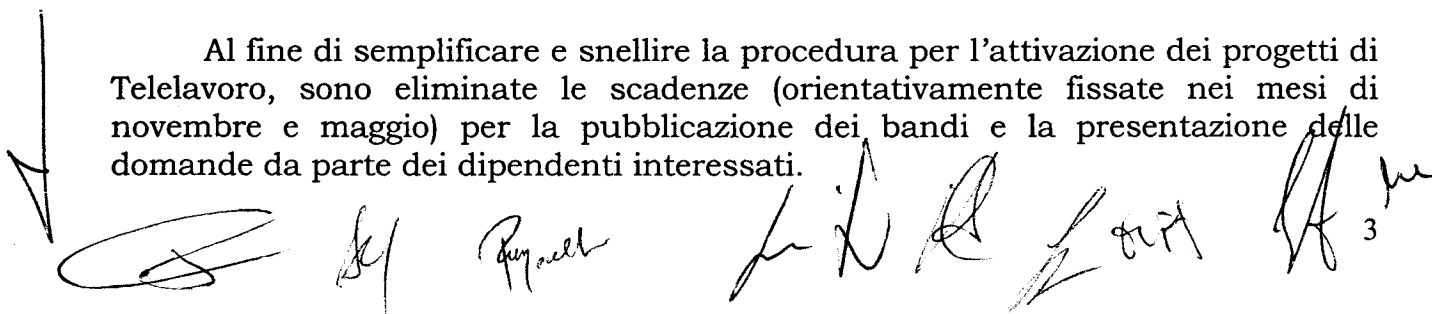
Inoltre, per quanto attiene al personale appartenente all'Area C, livello economico **C4/C5 (Responsabili di processo)**, in relazione all'attività esercitata ed al ruolo di coordinamento svolto, si ritiene opportuno prevederne l'esclusione.

Con riferimento ai **professionisti**, nel richiamare l'attenzione sull'obbligo di rientro settimanale, si ritiene opportuno prevedere, nell'elaborazione del progetto, un numero di rientri settimanali (minimo due) tale da garantire l'efficace svolgimento della specifica attività professionale, con particolare riferimento al raccordo funzionale con la Struttura di riferimento.

Per quanto riguarda il personale con **rapporto di lavoro ad orario parziale**, in considerazione dei vincoli imposti dalla citata legge n. 133/2008 al part-time, nonché del fatto che tali dipendenti - in virtù della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale - godono comunque di una forma di flessibilità, la concessione del telelavoro viene condizionata alla congrua implementazione, da parte del lavoratore, del proprio orario di lavoro, in modo da ricondurre lo stesso alla misura dell'80%.

Modalità di adesione

Al fine di semplificare e snellire la procedura per l'attivazione dei progetti di Telelavoro, sono eliminate le scadenze (orientativamente fissate nei mesi di novembre e maggio) per la pubblicazione dei bandi e la presentazione delle domande da parte dei dipendenti interessati.



Pertanto, per agevolare l'accesso a tale forma di flessibilità da parte del maggior numero dei dipendenti, consentendo l'attivazione in via continuativa delle postazioni di telelavoro che si rendono disponibili, si prevede la **possibilità, per i lavoratori, di presentare la domanda per la concessione del telelavoro ogni qualvolta ne ricorra la necessità.**

Le **postazioni disponibili** saranno quindi **assegnate mediante l'utilizzo di graduatorie costantemente aggiornate: si precisa che la validità delle graduatorie deve essere considerata con riferimento al momento in cui si rendano disponibili una o più postazioni da assegnare.**

Ad ogni buon fine, per garantire il costante aggiornamento delle graduatorie, il dipendente dovrà assumere, all'atto della richiesta, l'impegno a revocare o rettificare la domanda qualora vengano meno o mutino i requisiti per la concessione di tale modalità lavorativa, mentre le Strutture competenti dovranno procedere ad attente verifiche circa l'effettiva sussistenza dei requisiti per la concessione del telelavoro ad ogni utilizzo delle graduatorie per l'assegnazione dei posti disponibili.

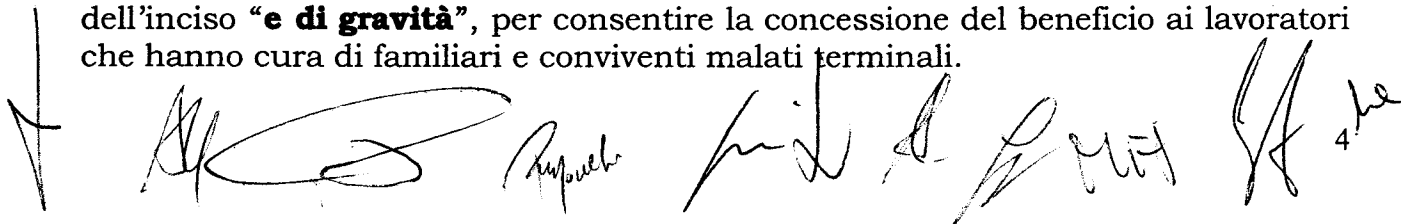
Poiché dal monitoraggio effettuato è emerso quale elemento di rilevante criticità il notevole lasso temporale normalmente intercorrente tra la presentazione della domanda e l'effettivo inizio dell'attività in telelavoro, al fine di limitare detto inconveniente, sarà predisposta e formalizzata un'analitica tempificazione degli adempimenti preliminari all'attivazione del progetto; inoltre, nell'ambito delle istruzioni che saranno fornite alle Strutture coinvolte, saranno specificamente indicati i documenti che il lavoratore dovrà presentare ai fini dell'avvio dell'attività.

Nell'ambito di tali adempimenti, particolare attenzione dovrà essere posta nel rilevare i costi di attivazione del servizio presso località disagiate. Al riguardo, sarà individuato, di concerto con la Direzione Centrale Servizi Informativi e Telecomunicazioni, il limite massimo di costi di attivazione sostenibili dall'Istituto per l'attivazione di una postazione di telelavoro. Si fa pertanto riserva di fornire apposite istruzioni in merito alle Strutture territoriali.

Requisiti

Per quanto attiene ai requisiti del personale interessato, a parziale modifica di quanto in precedenza disposto con la citata nota del 5 novembre 2007, le indicazioni relative alla sussistenza di **situazioni di disabilità** (punto c) della predetta nota) sono sostituite con il termine "**temporanea necessità**" al posto del termine "disabilità", al fine di evidenziare che il Telelavoro è uno strumento di flessibilità temporaneamente circoscritto, che non può essere utilizzato in via continuativa per gestire situazioni croniche.

Il requisito di cui al punto d) (**cura nei confronti di familiari e conviventi in situazioni di necessità**) è integrato con l'aggiunta, dopo la parola "necessità", dell'inciso "**e di gravità**", per consentire la concessione del beneficio ai lavoratori che hanno cura di familiari e conviventi malati terminali.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature that appears to be 'Rappallo', and then several other signatures and initials, including one that looks like '4. he'.

Per entrambe le fattispecie sopra descritte è previsto il punteggio di 4 (precedentemente sia per l'ipotesi sub c) che per quella sub d) erano assegnati 3 punti).

Si dispone espressamente che la **cessazione della motivazione per la quale il Telelavoro era stato richiesto/concesso determina l'eliminazione dalla graduatoria e/o la cessazione del progetto.**

Qualora, **nel corso del progetto**, si verifichi una **lunga assenza per maternità** (almeno 5 mesi di astensione, per congedo di maternità o congedo parentale), dovrà darsi luogo alla **cessazione del progetto di telelavoro**, con contestuale **utilizzo della postazione resasi disponibile per altro dipendente utilmente collocato in graduatoria**; la dipendente cui originariamente era stato concesso il telelavoro, potrà concorrere per i posti eventualmente disponibili presentando nuovamente domanda un mese prima del previsto rientro in servizio.

Con riferimento agli ulteriori criteri da applicare in caso di parità di punteggio, si precisa che la fattispecie relativa al "non aver partecipato al precedente progetto di telelavoro", cui è collegata l'attribuzione di ulteriori 2 punti, deve essere intesa come riferita alla partecipazione, da parte del dipendente, a qualsivoglia progetto di telelavoro già svolto, anche se non immediatamente precedente, dal punto di vista temporale, a quello per il quale la domanda viene presentata.

Infine, si dispone espressamente l'impossibilità di concedere il Telelavoro, pur in presenza di posti disponibili in graduatoria, ai dipendenti, che, con riferimento ai requisiti posseduti, abbiano riportato un punteggio pari a zero.

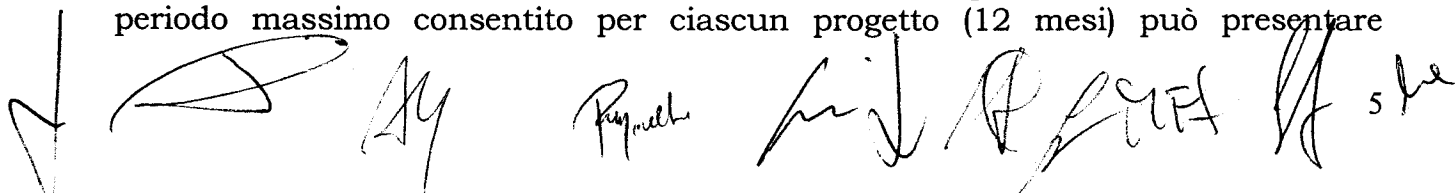
Durata del progetto

La durata dei progetti di Telelavoro è fissata in **sei mesi a partire dall'effettivo avvio.**

I dipendenti possono chiedere una **proroga del progetto**, fino a raggiungere la durata massima complessiva, riferita a ciascun progetto, di 12 mesi, fatti salvi i **limiti massimi temporali di durata del telelavoro previsti dalla normativa vigente** (30 mesi complessivi nel quinquennio, da calcolare sommando la durata dei vari progetti) ed il rispetto del numero massimo di postazioni attivabili per ciascuna Struttura, che non può essere superato neppure per brevissimi periodi; resta fermo che per la concessione della proroga le Strutture competenti dovranno sempre verificare la sussistenza dei requisiti.

La **proroga del progetto** può essere richiesta dal dipendente nel corso del **mese precedente la scadenza** del progetto stesso e dovrà essere valutata sulla base della graduatoria di cui sopra.

Si conferma che il dipendente in telelavoro al quale sia stato concesso il periodo massimo consentito per ciascun progetto (12 mesi) può presentare

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, the initials 'AG', and several other illegible signatures, some of which appear to be 'Pignatelli' and '5 be'.

domanda per un nuovo progetto solo qualora manchino **meno di novanta giorni al termine del vecchio.**

I dipendenti che abbiano svolto attività in telelavoro dal domicilio per il periodo massimo complessivo di 30 mesi in un quinquennio potranno fruire nuovamente di tale forma flessibile di lavoro non prima di 30 mesi dalla cessazione dell'ultimo progetto.

Disposizioni normative ed organizzative

Con riferimento alla disciplina delle assenze e dei permessi fruibili dal telelavoratore, si ribadisce che **nella/e giornata/e di rientro il dipendente non può effettuare prestazioni di lavoro straordinario né fruire di permessi.**

Per quanto riguarda i periodi di attività in telelavoro, si conferma quanto stabilito dall'art. 34, comma 6 del CCNL 14 febbraio 2001, circa l'impossibilità di fruire di permessi brevi, a qualsiasi titolo, stante la possibilità di organizzare e distribuire autonomamente l'orario di lavoro.

Analogamente, non possono essere fruiti, nelle giornate di telelavoro, i permessi a ore di cui alla l. n. 104/1992, i riposi giornalieri per maternità (2 ore al giorno), i permessi per malattia ad ore, i permessi studio o a recupero e quant'altro comporti la riduzione dell'orario lavorativo, ad eccezione dei permessi previsti per la partecipazione alle assemblee e di eventuali permessi sindacali.

Per quanto riguarda le assenze giornaliere, in assenza di disposizioni limitative, si conferma che il dipendente in telelavoro può fruire di tutte le tipologie di assenza giornaliera previste dalla normativa e dalla contrattazione: congedo parentale, permesso per malattia dei figli, ferie, permesso per studio (a giorni), permesso di cui alla l. n. 104/1992 (a giorni), ecc.. A tal proposito, si precisa che, qualora l'assenza non si protragga per l'intera settimana, deve essere comunque assicurato il rientro in servizio, eventualmente modificando il giorno concordato.

Per quanto non espressamente modificato e/o integrato con il presente documento si conferma la validità di quanto previsto dal citato Accordo del 15 ottobre 2007.

Resta ferma la possibilità di esame congiunto a livello nazionale di situazioni eccezionali.



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, a smaller signature, a signature with the name 'Pignatelli' written below it, a set of initials 'MFA', another signature, and a final signature on the far right.



COORDINAMENTO SINDACALE AZIENDALE INAIL

P.le Pastore, 6 – 00144 ROMA
Tel. 0654873959 - fax 0654873955 – www.autonominail.it - cisal@inail.it

NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. pur sottoscrivendo l'accordo sul telelavoro, per consentire l'avvio dell'iter procedurale e, quindi, dare concrete risposte al Personale interessato, rileva la mancanza del parere del Comitato Pari Opportunità sulla materia che ne occupa, ed esprime vivo rammarico per il mancato accoglimento di importanti modifiche da noi proposte, quali:

- 1) una maggiore chiarezza per i casi "meritevoli" di superare il limite ultimo dei 30 mesi (casi gravi e con grossi handicap personali) ancorché previsto un "recupero" in sede nazionale;
- 2) una maggiore equità relativamente ai previsti rientri, in particolare per i professionisti;
- 3) la previsione di far prevalere, in caso di parità di punteggio, esigenze e distanze dal luogo abituale di lavoro dei dipendenti e non un semplicistico calcolo "costi/benefici";
- 4) la necessità di trovare soluzione ai tanti impedimenti legati "all'incapacità" o alla "scarsa volontà" del gestore telefonico a rinvenire idonee soluzioni per garantire il collegamento in telelavoro;
- 5) un metro di valutazione unico per professionalità omogenee.

IL COORDINATORE GENERALE
Francesco Savarese

Roma li, 9 aprile 2009



Coordinamento Generale

FIALP - CISAL



RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE
ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE (C.U.B)

NOTA A VARBALE

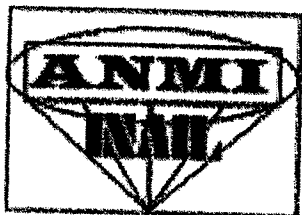
Pur condividendo l'impianto generale dell'accordo, la scrivente evidenzia che sarebbe stato necessario, come richiesto al tavolo dalla nostra O.S., prevedere per i professionisti l'incompatibilità tra concessione del telelavoro ed autorizzazioni allo svolgimento delle attività extra-ufficio.

RdB/CUB INAIL
Coord. Naz. P.I.

Coordinamento Nazionale RdB INAIL

P.le Pastore, 6 00144 Roma - Tel 06/54873570-3571 - Fax 06/5923202

E-MAIL: rdbinail.it SITO: www.rdbinail.it



ASSOCIAZIONE NAZIONALE MEDICI INAIL

P.le G.Pastore n.6 Tel.5487.2131/2 Fax 5421.8064
Sito: www.anminail.com E.mail anmi@inail.it

NOTA A VERBALE

La scrivente OS nel sottoscrivere l'accordo sul Telelavoro rileva che permane la preclusione ad introdurre la possibilità, per i Dirigenti medici di II livello che esercitano la responsabilità dei Centri Medicolegali ed in specie delle Prime Cure, di esprimere pareri **obbligatori e vincolanti** sull'accesso al telelavoro da parte del personale sanitario non medico.

Tale omissione pregiudica il concreto esercizio della responsabilità tecnica nell'organizzazione delle attività sanitarie, è in contrasto con precedenti delibere dell'Istituto (ex plurimis 388/2001), e -in caso di contrasto di pareri- espone i Dirigenti Amministrativi delle Sedi al rischio di assumere decisioni con effetti in materia sanitaria che non gli competono sul piano giuridico.

Roma, 9 aprile 2009

Il segretario nazionale
Dr.sa Giuseppina Salatin