



SOTTOSCRITTO OGGI L'ACCORDO SUL TELELAVORO DAL DOMICILIO

Sperimentato sin dal 2005, il 30 ottobre del 2014 veniva siglato l'ultimo accordo che disciplinava l'istituto del Telelavoro in INAIL, una modalità lavorativa che, negli anni, ha consentito a tanti colleghi di riuscire a meglio conciliare le esigenze familiari con l'attività lavorativa.

L'accordo ha dato modo, altresì, all'Istituto di essere annoverato tra gli Enti presi ad esempio dalle altre pubbliche amministrazioni che solo ora, anche in ossequio ad una legislazione specifica, si approssimano a disciplinare tale modalità di esercizio della prestazione lavorativa.

L'esperienza sul campo degli ultimi 5 anni ha spinto ad una rivisitazione delle regole, risultato del lavoro preliminare svolto dall'Amministrazione col CUG, di approfondimento tecnico in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, di ulteriore riflessione e apertura in sede di tavolo sindacale nazionale per renderle più attuali e rispondenti alle esigenze dei lavoratori e compatibili con le specificità professionali esistenti in Istituto.

Ancora una volta dimostriamo che la necessaria collaborazione tra Amministrazione e Sindacato può produrre effetti "virtuosi" in grado di venire incontro al lavoratore ma anche di rendere lustro al nostro Istituto, una modalità che ci auguriamo possa riprendere a partire da questo nuovo anno, consentendoci di superare le tante contraddizioni che, puntualmente, siamo stati costretti a denunciare negli ultimi tempi.

Entrando nel dettaglio dell'accordo sottoscritto oggi, evidenziamo i punti principali dello stesso:

<u>TELELAVORO</u> <u>Accordo del 09 gennaio 2020</u>	
<u>Tipologie</u>	Vengono confermate 4 tipologie di telelavoro: 1. TLV dal domicilio " ordinario " di durata massima di 30 mesi nel quadriennio , a cui si accede in base a progetti di durata determinata, riguarda il personale in possesso dei prescritti requisiti: si tratta della disciplina di telelavoro già attualmente applicata in Inail che prevede postazioni di TLV attribuite in base a graduatoria; 2. TLV dal domicilio " speciale " di durata non determinata, riservato solo ai dipendenti con disabilità o grave patologia attestata da parte della ASL

	<p>competente per territorio. L'accesso a tale tipologia di telelavoro è consentito anche ai dipendenti con figli portatori di handicap grave ai sensi della legge 104/92 o che siano affetti da gravi patologie. Tale forma di telelavoro determina la necessità di non prevedere contingenti né formazione di specifiche graduatorie, dunque saranno attribuite postazioni di TLV speciale a seguito di richiesta del dipendente e la durata dei progetti sarà differenziata in ragione della rivedibilità o meno del certificato prodotto in sede di richiesta;</p> <p>3. TLV dal domicilio “leggero”, di breve durata (dai 15 giorni a 3 mesi), per imprevedibili ed eccezionali motivi di carattere familiare o personale, caratterizzato dall'immediatezza dell'attivazione: si prescinde dalla graduatoria e dunque dal possesso dei requisiti previsti per il TLV ordinario, viene concesso a seguito di istanza motivata del dipendente una volta ogni 12 mesi;</p> <p>4. TLV dal domicilio “parentale”, per i genitori, fino al compimento di tre anni di età del bambino o dei 36 mesi dall'ingresso del bambino nella famiglia affidataria o adottiva: a differenza del TLV ordinario che prevede progetti rinnovabili di 6 mesi, viene prevista la concessione di un unico progetto che può protrarsi fino ai tre anni di età del bambino. In relazione all'esigenze di cura del bambino, non sono fissati contingenti, le postazioni di TLV non vengono più attribuite in base a graduatoria ed è confermata una sola giornata di rientro in sede alla settimana, salvo diversa richiesta del dipendente.</p>
<p><u>Durata</u></p>	<p>La durata massima del TLV viene diversificata.</p> <p>TLV “ordinario”: 30 mesi nell'arco del quadriennio (progetti di 6 mesi rinnovabili). A differenza del passato si potrà ripresentare domanda trascorsi 18 mesi dalla conclusione dell'ultimo progetto.</p> <p>TLV “speciale”: di durata da determinare in ragione della certificazione prodotta.</p> <p>TLV “parentale”: 36 mesi, fino al compimento dei 3 anni di età del bambino o di ingresso nella famiglia in caso di adozione.</p> <p>TLV “leggero”: da 15 giorni a 3 mesi .</p>
<p><u>Destinatari</u></p>	<p>Riguardo al TLV “ordinario” si conferma che il dipendente titolare di posizione funzionale fissa o di posizione organizzativa di 1° livello possa comunque presentare domanda per accedere al telelavoro, ferma restando la rinuncia all'incarico ricoperto contestualmente alla data di inizio del progetto di telelavoro.</p> <p>Viene mantenuta la possibilità di ricorrere al TLV per il personale in part-time con orario non inferiore all'80% prevedendo una riduzione di 3 punti del punteggio complessivo acquisito.</p> <p>In relazione alle particolari funzioni svolte dal personale sanitario e socio-educativo, caratterizzate dalla necessità di un rapporto diretto con l'utenza ai fini della presa in carico del lavoratore infortunato, viene confermata l'esclusione dal telelavoro ordinario per il personale dell'Area C con profilo socio educativo, nonché per tutto il personale con profilo sanitario (Infermiere Professionale, Ortottista, Tecnico di Laboratorio, Tecnico di Radiologia, Fisioterapista), ferma restando la possibilità di accedere al telelavoro speciale qualora ne ricorrano le condizioni.</p>

<p><u>Numero di postazioni</u></p>	<p>Viene confermata l'attuale distribuzione dei contingenti e in alcune fattispecie aumentato il numero delle postazioni attivabili, di norma, presso ciascuna struttura.</p> <p>Ai Responsabili delle Direzioni regionali, per le Sedi locali e gli Uffici della D.R., e della Direzione centrale Risorse Umane per la Direzione Generale viene consentito di autorizzare l'attivazione di un numero di postazioni superiori a quelle di norma attivabili presso ciascuna Struttura, se vi è il consenso del responsabile della struttura di appartenenza del richiedente, eliminando così ogni riferimento a punteggi minimi.</p> <p>Viene confermato che, nel caso in cui il richiesto consenso non sia accordato dal responsabile della struttura, i suindicati Responsabili decidono in merito alla prescritta autorizzazione, sentite le RSU e le OO.SS. territoriali di pertinenza. Particolare significato riveste l'innovazione per cui, ove risultino postazioni disponibili, il lavoratore interessato può chiedere di proseguire con il telelavoro ordinario oltre i 30 mesi anche in assenza di motivi eccezionali.</p>
<p><u>Rientri obbligatori</u></p>	<p>I telelavoratori in generale devono osservare un numero di accessi obbligatori in Sede definito, nell'ambito di ciascun progetto individuale, nella misura minima di un giorno a settimana.</p>
<p><u>Requisiti e punteggi</u></p>	<p>Fermi restando gli attuali requisiti della cura dei figli minori e cura nei confronti di familiari o conviventi in situazioni di necessità e gravità, vengono introdotte nuove fattispecie che costituiscono requisito utile ai fini dell'attribuzione del punteggio e che sono: situazioni di temporanea necessità individuale documentata, la distanza tra l'abitazione e la sede di lavoro, un'età superiore ai 62 anni. In caso di parità tra i richiedenti, vengono confermati gli elementi che davano già diritto a punteggi aggiuntivi e introdotta la valorizzazione della presenza di più figli minori o più familiari conviventi bisognosi di cure.</p>
<p><u>Aspetti tecnologici e sicurezza</u></p>	<p>E' confermato il diritto a percepire un rimborso forfettario per l'utilizzo della proprie reti elettriche e telefoniche da quantificarsi preventivamente nel progetto.</p>

Trasmettiamo in allegato il testo dell'accordo.

Roma, 9 gennaio 2019

A. Mercanti

M. Molinari

D. Di Cristo

F. Savarese