

## VERBALE

Il giorno 30 ottobre 2014, presso gli Uffici della Sede centrale dell'Inail in P.le Pastore, n. 6 - Roma - la Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni sindacali a livello nazionale rappresentative del personale a contratto EPNE e del personale a contratto RICERCA si sono incontrate in merito alla revisione della vigente regolamentazione interna in materia di telelavoro dal domicilio.

Le parti - preso atto della proposta dell'Amministrazione di estendere la disciplina del telelavoro dal domicilio anche al personale con contratto Ricerca, in via sperimentale nella fase di prima attuazione - convengono sui criteri per l'accesso e sulle ulteriori tipologie flessibili di telelavoro dal domicilio contenuti nel documento di lavoro che, allegato, forma parte integrante del presente verbale.

### LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI EPNE

CGIL FP Roberto Monev  
CISL FP Marco Masi  
UIL PA Giancarlo De Rosa  
FILP Jacopo M...  
USB PI M... vedi note a verbale

### ANMI-ASSOMED SIVEMP-FPM

### CIDA EPNE

FLEPAR Graziotti

### LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI RICERCA

FIR CISL Pasquale Gallo

### LA DELEGAZIONE

M. U. M...  
Giuseppe Lencell  
Franco M...  
M...

UIL RUA\*  
CON NOTA A VERBALE

*Forattini*  
*[Signature]*

FLC CGIL

ANPRI

USI RICERCA

*Assauer*

*[Handwritten signatures and marks]*  
*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*  
*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*  
*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*  
*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

DOCUMENTO DI LAVORO

OGGETTO: Telelavoro dal domicilio.  
Riesame della disciplina interna: proposte di modifica.

**Premessa**

Sulla base dei dati disponibili, a seguito di peculiare monitoraggio effettuato sull'utilizzo del telelavoro nell'Ente, è emersa la ragguardevole consistenza del fenomeno "telelavoro domiciliare" a conferma della grande importanza che l'impiego di questo istituto riveste, sia nelle situazioni di disagio di specifici target di personale dell'Ente, rappresentando ormai una valida e consolidata alternativa rispetto ad altre possibilità di astensione dal lavoro che risultano penalizzanti sul piano economico, sia in termini di razionalizzazione del lavoro al fine di conseguire un miglior utilizzo delle risorse umane.

Il medesimo monitoraggio, peraltro, ha evidenziato alcuni limiti della vigente disciplina interna in materia - contenuta nell'Accordo sottoscritto con le Organizzazioni sindacali dell'8 aprile 2009, di modifica del precedente Accordo del 15 ottobre 2007 - che appare non più adeguata ai sopravvenuti mutamenti di carattere organizzativo e spesso, nella concreta attuazione, è stata oggetto di numerose deroghe ed eccezioni.

Pertanto, ritenuto ormai essenziale, per il tempo trascorso (anno 2009), procedere ad una revisione/attualizzazione della regolamentazione interna - anche a fronte delle specifiche sollecitazioni e contributi pervenuti da parte di alcune Organizzazioni Sindacali e del Comitato Unico di Garanzia - si è provveduto ad elaborare alcune proposte di modifica ed integrazione ritenute opportune.



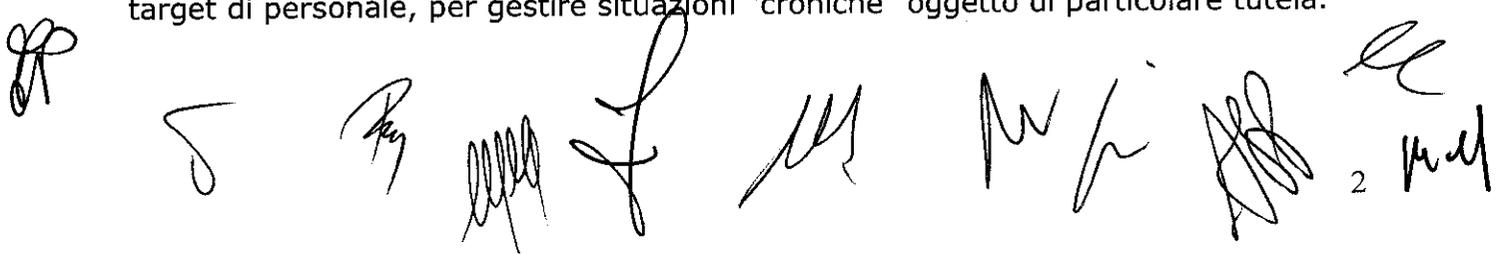
In tale contesto, si rappresenta che la nuova disciplina del telelavoro dal domicilio dovrà trovare specifica formalizzazione in apposito testo regolamentare adottato dall'Istituto.

### **Destinatari**

La disciplina oggetto di riesame è quella applicabile al personale in servizio presso l'Istituto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato del comparto Enti pubblici non economici, ivi compreso quindi quello del Settore Navigazione. Peraltro, considerata l'integrazione del personale del Settore Ricerca, Certificazione e Verifica ai sensi del Nuovo modello organizzativo, la medesima regolamentazione viene, **in via sperimentale**, estesa anche a tali dipendenti, fatti salvi i limiti ed i vincoli, in quanto diversi, specificamente previsti in appositi paragrafi.

Relativamente alla finalità del Telelavoro domiciliare in INAIL che, si rammenta, è quella di favorire la conciliazione del tempo di lavoro con gli impegni familiari/esigenze personali dei dipendenti - con particolare riferimento alle esigenze connesse all'evento paternità/maternità, a situazioni di disabilità temporanea del dipendente dovute alla necessità di sottoporsi a terapie salvavita per patologie oncologiche, nonché all'assistenza nei confronti di familiari - se ne propone l'estensione anche all'ulteriore finalità di agevolare il miglioramento della qualità di vita personale ammettendo al TLV anche dipendenti in situazioni di criticità "soggettiva", permanenti e talmente gravi da rendere difficoltoso per il dipendente raggiungere la sede di lavoro, quali disabilità grave ex art. 3, comma 3, Legge n. 104/1992 e s.m.i., ovvero stato di sofferenza causata da gravi patologie, debitamente certificate e valutate dalla Sovrintendenza Sanitaria Centrale nel caso in cui sorgano dubbi sulla gravità della patologia indicata nella certificazione presentata dal dipendente.

Tale estensione, ovviamente, determina un cambiamento nella natura del progetto di TLV dal domicilio in INAIL che da temporanea, in tal caso, si trasforma in un telelavoro senza termine. Cambiamento che, a livello giuridico, non crea problemi in quanto il Telelavoro dal domicilio - ancorchè in via generale possa essere mantenuto nell'Istituto quale strumento di flessibilità lavorativa temporalmente circoscritto in via generale (30 mesi nel quinquennio) - dovrebbe essere consentito anche per un utilizzo in via continuativa, anche se limitatamente ad uno specifico target di personale, per gestire situazioni "croniche" oggetto di particolare tutela.



La proposta nasce principalmente per sanare quanto già fatto sino ad oggi in difformità ai vigenti criteri interni che, come già detto, limitano l'accesso al Telelavoro alla sussistenza di "situazioni di temporanea necessità". Infatti, in presenza di **situazioni di disabilità permanente e irreversibile** - di intensità tale da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro - l'Istituto si è visto "obbligato" non solo ad ammettere in via eccezionale al Telelavoro i soggetti interessati ma, nel rispetto delle indicazioni successivamente fornite<sup>1</sup>, anche a cristallizzare in loro favore le relative postazioni, incidendo peraltro sul relativo contingente regionale.

Questo perchè la temporaneità del telelavoro al domicilio stabilita all'interno dell'Ente non legittimava l'esclusione da un utilizzo a lungo termine di tale modalità lavorativa considerato che, nel panorama legislativo, il telelavoro non nasce come strumento di flessibilità solo per lavoratori in difficoltà "temporanea".

Si rammenta che, ai sensi della normativa vigente<sup>2</sup>, l'attivazione del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni è legata principalmente al conseguimento di economie e al miglior utilizzo delle risorse umane ("al fine di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane" art. 1, DPR n. 70/1999 e art. 34, comma 1, CCNL 14.2.2001). Pertanto, la *ratio* per il ricorso al telelavoro è proprio quella di riuscire, adottando tale modalità di lavoro flessibile, a recuperare professionalità che altrimenti andrebbero perse o verrebbero sottoutilizzate.

E' questo il caso del dipendente che, per motivi contingenti, deve assentarsi per lunghi periodi dal lavoro: caso in cui rientrano perfettamente i lavoratori disabili ai quali lo stesso CCNQ 23.3.2000 - che ha disciplinato a livello contrattuale il Telelavoro nel pubblico impiego - ha conferito una priorità di assegnazione laddove le richieste siano superiori al numero di posizioni di telelavoro disponibili; ciò nel rispetto del dettame normativo il quale dispone che, nell'assegnazione ad attività di telelavoro, vengano favorite quelle situazioni personali che da esso possono ottenere un vantaggio sociale.

In tale contesto, da ultimo, si ritiene opportuno richiamare anche la Dichiarazione congiunta n. 3 del CCNL 1° agosto 2007, in cui le parti contrattuali hanno condiviso "l'esigenza di dare impulso al telelavoro, quale forma moderna e flessibile di

<sup>1</sup> secondo le quali una volta ottenuta l'autorizzazione, previo confronto con le OO.SS. Nazionali, al superamento dei 30 mesi di attività al TLV la prosecuzione dell'attività non necessita di ulteriore autorizzazione, laddove permangano gli stessi requisiti sussistenti al momento dell'esame congiunto e della relativa autorizzazione, fatto salvo, in ogni caso, il collocamento utile in graduatoria dell'istante.

<sup>2</sup> Disciplina legale e regolamentare del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni (Legge 16.6.1998, n.191 e D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70); contrattuale di Comparto (CCNQ 23 marzo 2000 e CCNL EPNE 14.2.2001, integrativo del CCNL 16.2.1999 e CCNL Ricerca 1998-2001 e CCNL 13.5.2009).

erogazione della prestazione lavorativa, in grado di contribuire allo sviluppo organizzativo degli enti ed alla soluzione di problemi più generali del contesto socio-economico. A tal fine, (le parti) concordano sulla necessità che gli enti assumano concrete iniziative per l'avvio o l'estensione dei progetti di telelavoro..."). Analoga esigenza risulta per il personale del Settore Ricerca che, da ultimo, con il CCNL di categoria del 13.5.2009 (art. 19) ha visto confermata la possibilità di adottare il regolamento per la disciplina del telelavoro già prevista dall'art. 21 del CCNL 21.2.2002.

Per quanto illustrato, pertanto, si propone di ammettere al TLV dal domicilio - **senza limiti temporali e, in assenza di contingente, a prescindere dalla formazione di specifica graduatoria** - i dipendenti la cui disabilità (permanente e irreversibile, debitamente certificata) presenti una gravità tale da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro (ovvero la permanenza presso lo stesso).

In tale contesto, si ritiene di consentire anche ai dipendenti disabili assunti con le modalità di "collocamento obbligatorio" ex legge n. 68/1999, di richiedere l'accesso al TLV c.d. "speciale", ma nel solo caso in cui sia verificata una disabilità **diversa** da quella per cui il lavoratore è stato assunto, ferme restando le medesime conseguenze impeditive riferite al disagiata raggiungimento del luogo di lavoro (ovvero la permanenza presso lo stesso).

## ESCLUSIONI

### Personale EPNE

Con riferimento alle esclusioni già previste, occorre provvedere all'aggiornamento di alcune qualificazioni del personale previste nel vigente Accordo, ormai superate. In particolare:

- i previgenti "operatori di controllo" devono essere ricondotti alla esatta individuazione nel "personale del profilo professionale delle attività informatiche";
- la locuzione "vicari dei dirigenti" deve essere sostituita con "personale titolare di posizioni funzionali fisse", con estensione dell'esclusione a coloro che hanno assunto la responsabilità di tali peculiari incarichi espressamente elencati nell'art. 15 del CCIE 2006-2009;
- l'indicata esclusione dai progetti di telelavoro del personale appartenente all'Area C che rivestono "il livello economico C4/C5 (responsabili di processo)" deve essere ricondotta alla locuzione più corretta di "personale

appartenente all'Area C, titolare di posizione organizzativa di 1° livello" in quanto il relativo incarico di responsabilità non è più collegato all'inquadramento professionale.

Il dipendente titolare di posizione funzionale fissa o di posizione organizzativa di 1° livello può comunque presentare domanda per accedere al telelavoro, ferma restando la rinuncia all'incarico ricoperto contestualmente alla data di inizio del progetto di telelavoro.

Alle esclusioni già contemplate, si propone di aggiungerne una **totale** relativa al personale **dell'Area C con profilo socio educativo, nonché a tutto il personale con profilo sanitario** (Infermiere Professionale, Ortottista, Tecnico di Laboratorio, Tecnico di Radiologia, Fisioterapista).

Nel contesto generale, si propone altresì di introdurre l'espressa esclusione dal telelavoro dal domicilio dei dipendenti che sono temporaneamente assegnati presso unità diversa da quella nella quale risultano in forza, in quanto si produrrebbe un ingiustificato cumulo di benefici in capo al medesimo soggetto.

### **Personale del Settore Ricerca**

Per il personale del Settore Ricerca, Certificazione e Verifica, in via sperimentale, si ritiene di stabilire le esclusioni dal telelavoro nei confronti dei dirigenti e dei direttori dei dipartimenti centrali e i direttori delle U.O.T., nonché dei ricercatori e dei tecnologi, in considerazione della peculiarità delle mansioni svolte.

A tali esclusioni si propone di aggiungere anche quella per il personale CTER, limitatamente a coloro che sono impegnati in attività di certificazione, verifica e ricerca.

Relativamente al personale amministrativo, la possibilità di svolgere attività in TLV dal domicilio dovrà essere valutata in base al progetto presentato.

• • •

Nell'ambito complessivo delle fattispecie di personale escluso, EPNE/RICERCA, resta comunque confermata la deroga prevista dalla vigente disciplina, concernente la possibilità di esame delle richieste di tale personale connesse a situazioni eccezionali, da valutare sentite le Organizzazioni sindacali.

5

## **Postazioni di TLV dal domicilio**

Com'è noto, attualmente sussiste l'individuazione di un contingente complessivo di posti disponibili per il telelavoro dal domicilio (pari al 3% della forza), successivamente distribuito a livello regionale e di Direzione generale, con l'ulteriore attribuzione - in base a criteri prefissati - alle singole Direzioni territoriali e uffici delle Direzioni regionali nonché alle singole Direzioni centrali della D.G..

L'esperienza applicativa nel quinquennio di vigenza dell'attuale disciplina ha mostrato che, nella maggioranza dei casi, il contingente massimo di postazioni disponibili non viene esaurito, mentre esistono realtà locali nelle quali il contingentamento determina criticità, registrandosi un numero di richieste superiori alle postazioni assegnate.

In considerazione di ciò, e al fine di favorire quanto più possibile l'attivazione delle postazioni di TLV per venire incontro alle esigenze dei dipendenti - considerando in ciò anche il personale del Settore Ricerca, sia quello che è confluito nelle varie Strutture centrali/regionali, sia quello amministrativo operante nei dipartimenti centrali/territoriali - si propone di **eliminare il previsto contingente complessivo nazionale (e gli attuali contingenti regionali e della Direzione generale)** e di stabilire i seguenti **criteri a garanzia dell'operatività** delle Strutture:

❖ numero di **postazioni attivabili, di norma**, presso ciascuna **Sede locale**:

- n. 4 per Sedi locali affidate a responsabilità dirigenziale con personale in forza > 50 unità;
- n. 3 per Sedi locali affidate a responsabilità dirigenziale con personale in forza < 50 unità;
- n. 2 per Sedi locali con competenza provinciale affidate a funzionario con posizione apicale (ex Sedi tipologia B);
- n. 1 per Sedi locali con competenza sub-provinciale affidate a funzionario con p.o. di I livello (ex Sedi di tipologia C).

❖ numero di **postazioni attivabili, di norma**, presso ciascuna **Direzione Regionale, ivi comprese le UOT di certificazione, verifica e ricerca**:

- n. 8 per le Direzione Regionali di tipologia "A";
- n. 6 per le Direzione Regionali di tipologia "B";

- n. 4 per le Direzioni Regionali di tipologia "C" e "D";
- alle Direzioni Regionali di tipologia "E", che costituiscono unica Direzione territoriale presente nella Regione, si applica il criterio previsto per le Sedi.

❖ numero di **postazioni attivabili, di norma**, presso ciascuna **Struttura della Direzione Generale:**

- n. 4 postazioni per Centri di Responsabilità con personale in forza > 60 unità;
- n. 3 postazioni per Centri di Responsabilità con personale in forza da 30 a 60 unità;
- n. 2 postazioni per Centri di Responsabilità con personale in forza < 30 unità.

❖ Valutazione del dirigente dell'**impatto** derivante dalla concessione del TLV e dal cumulo delle diverse tipologie di assenza dal servizio.

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 sarà consentito di **autorizzare l'attivazione di un numero di postazioni superiori** a quelle di norma attivabili presso ciascuna Struttura, purché ricorrano i seguenti **presupposti:**

- il punteggio attribuito in relazione ai requisiti posseduti dal richiedente deve essere pari o superiore a 8;
- vi sia il consenso del responsabile della struttura di appartenenza del richiedente.

Nel caso in cui il richiesto consenso non sia accordato dal responsabile della struttura per l'impossibilità di elaborare un progetto di TLV, i suindicati Responsabili decideranno in merito alla prescritta autorizzazione, sentite le RSU e le OO.SS. territoriali di pertinenza.

Resta ferma la necessità di valutazione dei requisiti richiesti e l'attribuzione dei relativi punteggi per la definizione della peculiare graduatoria ai fini dell'assegnazione delle postazioni disponibili di TLV al domicilio ai dipendenti.

**PART-TIME**

Attualmente l'accesso al telelavoro domiciliare è consentito anche al personale con rapporto di lavoro ad orario parziale non inferiore all'80%.

In tale caso, non può non tenersi conto che in capo al dipendente in part-time a cui viene concesso il TLV - beneficiando già di una forma di flessibilità lavorativa - si

*[Handwritten signature]*

viene a verificare una situazione di cumulo di due istituti atti a favorire detta flessibilità in capo al medesimo dipendente, senz'altro discriminante nei confronti di altri soggetti interessati al telelavoro.

Pertanto, al fine di attenuare la possibile disparità si propone di prevedere per il dipendente a rapporto part-time con orario non inferiore all'80%, una riduzione di 3 punti del punteggio complessivo acquisito.

## DURATA DEL TELELAVORO DAL DOMICILIO

Come noto, la vigente disciplina interna ha temporalmente circoscritto il TLV dal domicilio ad un periodo massimo di 30 mesi complessivi nel quinquennio, calcolato sommando la durata dei vari progetti. Progetti che hanno ciascuno una durata di sei mesi, prorogabili a 12 mesi, con un limite minimo di effettivo svolgimento non inferiore a 15 giorni in caso di revoca e rientro anticipato in "servizio".

In tale contesto, risultano rappresentate situazioni eccezionali, configuranti impreviste "emergenze" di carattere familiare o personali che, in quanto problematiche contingenti e temporalmente contenute, se affrontate con una maggiore flessibilità dell'ordinario telelavoro consentirebbero di evitare assenze o criticità lavorative al dipendente interessato.

Per questo, in deroga alla vigente disciplina, al fine di favorire l'impegno lavorativo in momenti del ciclo di vita individuale e/o familiare caratterizzati da richieste di maggior presenza e cura, si ritiene di prevedere la possibilità di accesso a una forma di TLV "leggero" dal domicilio per un periodo inferiore ai previsti sei mesi, ai dipendenti che lo richiedano per imprevisti ed eccezionali motivi di carattere familiare o personale.

Specificamente, ai dipendenti nelle suddette condizioni può essere consentito di telelavorare dal domicilio con un progetto, di durata definibile **da un minimo di 15 giorni fino ad un massimo di 3 mesi**, da attuare con modalità informatiche flessibili. Progetto non prorogabile e, soprattutto, non rinnovabile per la medesima esigenza; esigenza che, qualora dovesse permanere, potrà essere valutata con le modalità ordinarie di accesso al TLV dal domicilio.

Considerata la limitata durata ed il carattere di immediatezza della relativa attivazione, si prescinde dalla necessità di valutazione per l'inserimento nella peculiare graduatoria del Telelavoro dal domicilio prevista ai sensi della vigente disciplina.

Inoltre, in deroga alle esclusioni previste, si propone di consentire l'accesso al telelavoro "leggero" anche ai dipendenti titolari di posizione organizzativa di 1° livello, con mantenimento della responsabilità dell'incarico sino ai 3 mesi massimi previsti, ed al personale sanitario dell'Area C con profilo di infermiere professionale.

La concessione del TLV di ridotta durata e che non considera la graduatoria, è rimessa:

- al competente Direttore territoriale, con comunicazione al relativo Direttore regionale;
- al Direttore regionale per i dipendenti degli uffici della Direzione regionale;
- al Responsabile della Struttura centrale per i dipendenti della stessa;
- al Direttore Centrale di riferimento per i dipendenti delle Consulenze centrali in posizione di staff;

il quale valuterà l'accoglimento in base alla fondatezza delle motivazioni addotte a sostegno della richiesta del dipendente.

Nel generale contesto di favorire la conciliazione vita/lavoro, si ritiene opportuno porre attenzione anche alle peculiare esigenze del dipendente connesse alla nascita di un bambino che inducono a prolungate assenze dal lavoro. Esigenze che, richiedendo un impegno costante e prolungato, nel caso in cui il lavoratore manifesti l'intenzione di voler rientrare in servizio dopo la fruizione del congedo di maternità, non possono essere soddisfatte con le vigenti ordinarie modalità di TLV le quali prevedono una condizione di telelavoro di durata massima di 30 mesi nel quinquennio.

Pertanto, per consentire alla lavoratrice neo mamma, ovvero al neo papà, di conciliare l'impegno richiesto per la dedizione al bambino con le esigenze di lavoro, si ritiene di prevedere per tali dipendenti la possibilità di accedere al TLV dal domicilio con un progetto unico sviluppato per un periodo che può protrarsi sino ai tre anni di età del bambino, in deroga all'indicato tetto posto dalla vigente disciplina.

I dipendenti che possono richiedere il TLV di durata più estesa, definibile come TLV "parentale" per la peculiarità delle connesse motivazioni, sono le neo mamme, anche adottive o affidatarie e i neo-papà, anche adottivi o affidatari.

Nei caso di adozione o di affidamento, il telelavoro può essere fruito durante i primi trentasei mesi successivi all'ingresso del bambino nella famiglia affidataria o adottiva.

Considerata l'esigenza di curatela associata al TLV dal domicilio "parentale", è prevista esclusivamente una sola giornata di rientro in "sede" alla settimana.

Conclusivamente, come sin qui illustrato, viene in evidenza, in via principale, l'individuazione delle seguenti fattispecie di TLV dal domicilio:

1. il TLV dal domicilio "ordinario" di durata massima di 30 mesi nel quinquennio, a cui si accede in base a progetti di durata determinata, da parte del personale in possesso dei prescritti requisiti e del punteggio conseguito (postazioni TLV attribuite in base a graduatoria);
2. il TLV dal domicilio "speciale" di durata non determinata, riservato solo ai dipendenti che versino in una situazione di criticità "soggettiva", permanente e talmente grave, da rendere difficoltoso per il dipendente stesso raggiungere la sede di lavoro (postazioni TLV permanenti, assenza di graduatoria);
3. il TLV dal domicilio "leggero", di breve durata (dai 15 giorni a 3 mesi), per imprevedibili ed eccezionali motivi di carattere familiare o personale (si prescinde dalla graduatoria);
4. il 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 (postazioni TLV attribuite in base a graduatoria).

In considerazione delle innovazioni introdotte, nonché del carattere sperimentale del telelavoro dal domicilio per il personale a contratto Ricerca, l'amministrazione provvederà a fasi di verifica, con cadenza annuale - i cui esiti saranno oggetto di debita informativa alle Organizzazioni sindacali - per accertare l'utilizzo del telelavoro nell'Ente e riscontrare, ove ve ne fossero, eventuali situazioni di criticità nell'attuazione della disciplina che, come già detto, sarà contenuta in apposito Regolamento.

### **Rientri settimanali**

I telelavoratori dovranno osservare un numero di accessi obbligatori in Sede definito, nell'ambito di ciascun progetto individuale, nella misura minima di un giorno a settimana, fatto salvo quanto disposto per il TLV "parentale".

## Requisiti e punteggi

Oltre alle prospettate modifiche, si riterrebbe altresì opportuno intervenire sugli attuali requisiti e punteggi. Si fa riferimento, in particolare:

- al criterio del *"aver diritto a fruire di congedi parentali non retribuiti, parzialmente retribuiti per la cura di figli di età compresa tra i cinque e gli otto anni"*, in cui si propone l'innalzamento dell'età del figlio da otto anni fino ai tredici anni;
- al criterio relativo alle *"situazioni di temporanea necessità, debitamente documentate, tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro"* con l'aggiuntiva previsione di un punteggio più alto qualora si tratti di dipendente affetto da patologia oncologica e sottoposto a terapia salvavita;
- al criterio della *"cura nei confronti di familiari o conviventi in situazioni di necessità e gravità"*, in cui si propone una tutela maggiore ove l'assistenza sia per un familiare o convivente affetto da patologia oncologica, assegnando un punteggio più alto;
- al criterio residuale, previsto in caso di parità, del *"figlio minore di 10 anni in assenza dell'altro genitore"*. Com'è noto tale casistica è inerente a: vedova/o, separata/o, divorziata/o, nubile, celibe; per queste ultime è stato chiarito che lo status di "nubile o celibe" è riferito alla madre o al padre che non convive con l'altro genitore e non solo a quello di "non coniugato/a". In tale contesto, al fine di non creare disparità di trattamento fra genitori conviventi coniugati o non coniugati, si propone di rendere obbligatoria l'acquisizione dal richiedente di peculiare autodichiarazione di non convivenza con l'altro genitore per ottenere il punteggio previsto (punti 3).

Criteri più equitativi, peraltro, suggeriscono di disporre questo obbligo in termini più generali. Specificamente, il richiedente dovrebbe presentare una autodichiarazione che certifichi l'assenza di convivenza non solo con l'altro genitore, ma anche con altro familiare o con persona comunque in grado di avere cura del figlio. Ciò permetterebbe di diversificare la valutazione prevedendo l'applicazione dei previsti 3 punti nell'ipotesi di non convivenza con l'altro genitore, mentre la situazione di convivenza con altro familiare o con persona comunque in grado di avere cura del figlio dovrebbe ammettere l'applicazione di un punteggio più basso, ad esempio un solo punto.

In considerazione delle modifiche sin qui presentate, si espongono in prosieguo i nuovi requisiti per l'assegnazione delle postazioni disponibili di telelavoro al domicilio ed i relativi punteggi, per la definizione della peculiare graduatoria dei richiedenti il TLV. Si presenta altresì una proposta di diversificazione maggiore dei punti per ridurre quanto più possibile ipotesi di parità di punteggio complessivo.

<b>Requisiti (max punti 17)</b>	<b>Punti</b>
a) aver diritto a fruire di congedi parentali non retribuiti, parzialmente retribuiti per la cura di figli minori di cinque anni (alla data di presentazione della domanda). Il punteggio è unico anche in presenza di più figli.	<b>8</b>
b) aver diritto a fruire di congedi parentali non retribuiti, parzialmente retribuiti per la cura di figli di età compresa tra i cinque e i tredici anni (alla data di presentazione della domanda). Il punteggio è unico anche in presenza di più figli.	<b>5 (*)</b>
c) situazioni individuali di temporanea necessità, debitamente documentate, tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro. c.1) dipendente affetto da patologia oncologica e sottoposto a terapia salvavita	<b>4</b> <b>8 (§)</b>
d) cura nei confronti di familiari o conviventi in situazioni di necessità e gravità (supportate da specifica documentazione). Il punteggio è unico anche in presenza di più familiari che versano in tali condizioni. d.1) cura nei confronti di familiari o conviventi con patologia oncologica	<b>3</b> <b>4 (°)</b>

(\*) Punteggio alternativo a quello dell'ipotesi a). I due punteggi non possono essere sommati.

(§) Punteggio alternativo a quello dell'ipotesi c). I due punteggi non possono essere sommati.

(°) Punteggio alternativo a quello dell'ipotesi d). I due punteggi non possono essere sommati.

**A parità di punteggio, dovrà tenersi conto dei seguenti ulteriori elementi.**

<b>Max punti 6</b>	<b>Punti</b>
- composizione del nucleo familiare:	
A. figlio minore di 10 anni (alla data di presentazione della domanda) in assenza dell'altro genitore (in quanto vedova/o, separata/o, divorziata/o, nubile, celibe). Il punteggio è unico anche in presenza di più figli.	<b>3</b>
A.1 In caso di genitore nubile/celibe richiedente che conviva con altro familiare o con persona comunque in grado di avere cura del figlio minore di 10 anni (alla data di presentazione della domanda)	<b>1</b>
B. figlio minore di 3 anni (alla data di presentazione della domanda). Il punteggio è unico anche in presenza di più figli.	<b>1</b>
non avere partecipato a precedenti progetti di telelavoro dal domicilio	<b>2</b>

Per l'esatto calcolo del punteggio spettante all'interessato, oltre ai sopraelencati requisiti, si dovrà tener conto della eventuale penalizzazione per il dipendente derivante dalla presenza di un rapporto di lavoro part-time con percentuale inferiore all'80% (- 3 punti).

In caso di ulteriore parità, la priorità spetta al dipendente con un reddito familiare più basso attestato da una certificazione ISEE ove prodotta.

Ai dipendenti che, in relazione ai requisiti posseduti, riportino un punteggio complessivo pari a zero non è possibile concedere il telelavoro, pur in presenza di postazioni disponibili.

### **Aspetti tecnologici e di sicurezza delle postazioni TLV dal domicilio**

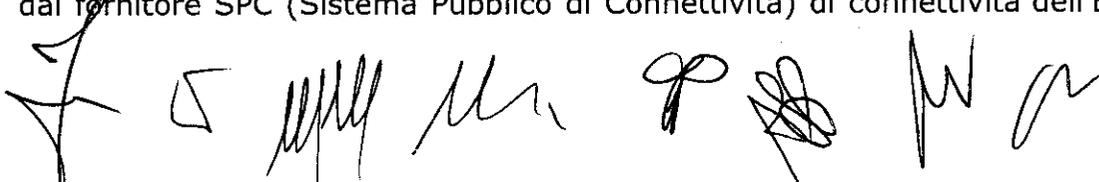
Come noto, la prestazione di lavoro può essere effettuata nel domicilio del dipendente, purchè l'ambiente di lavoro sia conforme alle norme generali di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche, previa verifica preventiva dell'Amministrazione (art. 4, comma 2, D.P.R. n. 70/1999). La prestazione di lavoro deve svolgersi in piena conformità alle normative vigenti in materia di ambiente, sicurezza e salute dei lavoratori (art. 5, comma 5, CCNQ 23.3.2000).

A tale fine, l'amministrazione deve provvedere alla verifica delle condizioni di lavoro e dell'idoneità dell'ambiente di lavoro che "avviene all'inizio dell'attività e periodicamente ogni sei mesi ..." (art. 34, comma 12, CCNI 14.2.2001).

In linea con le sopra indicate disposizioni, il Responsabile del Servizio prevenzione e protezione (RSPP) della sede più vicina al lavoratore provvede ad individuare gli adempimenti necessari ed attivare le relative procedure per garantire la conformità dell'abitazione del dipendente alle prescritte misure di sicurezza e salute.

In tale contesto, ai sensi dell'art. 34 del CCNI 14.2.2001, si provvede all'installazione della postazione di lavoro standard (note book prelevato dalla dotazione già assegnata alla struttura di appartenenza e di una linea telefonica dedicata), con oneri a carico dell'amministrazione, nonchè alla relativa manutenzione e gestione dei sistemi di supporto.

Relativamente alla connessione alla rete INAIL il dipendente, in alternativa all'adozione della modalità standard di connettività prevista dall'Istituto - linea dati, linea telefonica con tecnologia VOIP, supporto guasti e manutenzione, offerta dal fornitore SPC (Sistema Pubblico di Connettività) di connettività dell'Ente - può



13 mai

optare per l'utilizzo della propria linea privata con modalità VPN (Virtual Private Network), accelerando in tal modo l'inizio della prestazione in telelavoro.

In caso di telelavoro dal domicilio "leggero", considerata la necessità di pronta attivazione della postazione di lavoro, il dipendente dovrà necessariamente avvalersi della linea di connessione già attiva nella propria abitazione. Qualora dovessero sussistere problemi di copertura della tecnologia ADSL ovvero in mancanza di linea privata, l'Istituto fornirà una connessione "mobile" tramite SIM, dello stesso tipo di quella fornita agli ispettori INAIL.

Si precisa che la modalità VPN non permette l'utilizzo del telefono VOIP e che la qualità del servizio, la velocità della linea ed i tempi di intervento in caso di guasto, dipendono dalle varie Società fornitrici di connessione residenziale.

L'Istituto, nella Struttura della DCOD, fornirà i dispositivi informatici, atti alle esigenze delle attività lavorative ed ergonomiche dei telelavoratori, che al proprio interno possederanno tutti gli strumenti necessari per le proprie mansioni ed i software di sicurezza secondo policy aziendali, compresa la configurazione della VPN.

Considerata la necessità di rispetto delle predette policy aziendali di sicurezza, nel caso di assenza di un dispositivo d'Istituto, non sarà consentito l'utilizzo di un sistema personale, privo spesso dei basilari strumenti di protezione software. In tale contesto, il telelavoratore verrà informato sui comportamenti da evitare, quali installazione di software proveniente da fonti non verificate, accesso a siti potenzialmente pericolosi etc..



The bottom half of the page contains approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a loose, scattered pattern. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures vary in complexity, with some featuring loops and flourishes.



Roma 30 ottobre 2014

## TELELAVORO: NOTA A VERBALE

Nel riconoscere l'istituto del telelavoro come moderno e razionale metodo di svolgimento dell'attività lavorativa, la UIL RUA rimarca l'esigenza di prevedere l'utilizzo di questo istituto contrattuale a regime anche per il personale del settore Ricerca, ovvero ricercatori, tecnologi e CTER impegnati in specifiche attività, attualmente escluso salvo motivi eccezionali.

Come già illustrato in sede tecnica, ci sono peculiari attività (quali esame progetto, ricerca bibliografica, ecc.) che possono essere svolte dal domicilio del lavoratore.

La UIL RUA sottoscrive l'accordo in quanto sperimentale ritenendo però che l'esclusione a priori di alcune professionalità disattende il dettato contrattuale e rischia di penalizzare lavoratori che di fatto espletano attività telelavorabili.

UIL RUA INAIL  
Marco Di Luigi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marco Di Luigi'.



## NOTA A VERBALE

La scrivente O.S. sottoscrive il presente verbale sulla nuova disciplina del telelavoro ritenendo, in via generale, la proposta migliorativa per il personale dell'Istituto anche in considerazione che sono state accolte dall'Amministrazione alcune richieste relative ad alcune esclusioni dallo stesso prevedendo un telelavoro leggero di massimo 3 mesi per gli infermieri professionali ed un'apertura nei confronti del personale con rapporto part-time con orario non inferiore all'80%.

La scrivente O.S. aveva richiesto, inoltre, che fosse prevista l'informativa alle OO.SS. locali dei progetti di telelavoro accolti. Tale richiesta è stata respinta dall'Amministrazione e si ritiene che limitare l'informazione solo alle domande respinte sia mancanza di trasparenza. Tale modalità, peraltro, era già prevista nel precedente Accordo nel quale veniva chiaramente indicato che i progetti, prima di diventare operativi, visto che impattano sull'organizzazione del lavoro, dovevano essere oggetto di informativa con le OO.SS. di struttura.

Roma, 30 ottobre 2014

  
USB P.I.  
Coord. Naz. INAIL

---

**Coordinamento Nazionale USB INAIL**

P.le Pastore, 6 00144 Roma - Tel 06/54873570-3571 - Fax 06/5923202  
E-MAIL: [usb@inail.it](mailto:usb@inail.it) SITO: [www.usbinail.it](http://www.usbinail.it)