

TELELAVORO in INAIL

Esperienze e prospettive
dal 2003 ad oggi



ANTONELLA NINCI - Firenze, 13 maggio 2016



Il primo progetto di telelavoro

- ▶ Il telelavoro nasce, su iniziativa del Comitato Pari Opportunità dell'Istituto, nel 2003 con il progetto maternità e lunghe assenze
- ▶ Il progetto viene sperimentato in favore di un target specifico di personale, c.d. lungo assente : dipendenti assenti per maternità o necessità legate alla cura di familiari malati
- ▶ Ha coinvolto alcune sedi del territorio del nord, centro e del sud
- ▶ Durata : 12 mesi
- ▶ Viene regolamentato con l'accordo del 14 aprile 2003 tra Amministrazione e OO.SS.



Successivamente , fino al 2015

Dopo la sperimentazione iniziale su un limitato numero di dipendenti, viene esteso a tutti i dipendenti e a tutte le Strutture e viene regolamentato (accordi del 15 ottobre 2007 e dell'8 aprile 2009)

Destinatari :

- ▶ lavoratrici e lavoratori che siano :
- ▶ genitori di figli fino a 8 anni
- ▶ parenti di familiari o conviventi in situazione di necessità e gravità
- ▶ in situazione di temporanea necessità tali da rendere disagiata il raggiungimento del posto di lavoro

- ▶ Durata
- ▶ Progetti di 6 mesi prorogabili nel tempo fino a 12 mesi
- ▶ Numero di postazioni
- ▶ N. 335 postazioni complessive a disposizione : determinate, pari al 3 per cento del personale in forza
- ▶ Si accede al telelavoro in base ad una graduatoria che tiene conto dei requisiti
- ▶ Dal 2003 al 2014 hanno fruito del telelavoro circa 1000 dipendenti



NUOVA DISCIPLINA

Dietro le sollecitazioni del Comitato Unico di Garanzia, dopo un attento monitoraggio dell'utilizzo del telelavoro, anche con la somministrazione di interviste tra i telelavoratori, si è proceduto al riesame della disciplina al fine di adeguarla alla nuova realtà organizzativa:

- Accordo del 30 ottobre 2014
- Regolamento del Presidente del 21 gennaio 2015
- Circolare n. 58 del 12 giugno 2015



4 Tipologie di telelavoro

Vengono introdotte 4 tipologie di telelavoro che hanno caratteristiche e discipline diverse e tengono conto delle differenze esigenze dei nostri dipendenti nel corso del tempo

- ▶ Telelavoro ordinario
- ▶ Telelavoro parentale
- ▶ Telelavoro speciale
- ▶ Telelavoro leggero



Telelavoro ordinario

Telelavoro di durata massima di 30 mesi nel quinquennio, a cui si accede in base a progetti di durata determinata (6 mesi , prorogabili) , riguarda il personale in possesso dei prescritti requisiti: si tratta della disciplina di telelavoro già applicata in Inail che prevede postazioni attribuite in base a graduatoria e che viene concesso per :

- Cura di figli minori di 13 anni;
- Situazioni di disagio/ malattia temporanea del dipendente ;
- Cura di familiari malati .

Ad ogni situazione corrisponde un punteggio.

Un punteggio specifico è previsto per il dipendente malato oncologico e per la cura di familiari con patologia oncologica



Telelavoro speciale

Telelavoro 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, quali la disabilità grave ex legge 104/1992 ovvero lo stato di sofferenza causata da gravi patologie .

Vengono previste postazioni permanenti e l'assenza di graduatoria, dunque sono attribuite postazioni a seguito di richiesta del dipendente e senza limiti di tempo.



Telelavoro leggero

Telelavoro 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 telelavoro ordinario, viene concesso a seguito di istanza motivata del dipendente



Telelavoro parentale

Telelavoro 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 telelavoro 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.

Le postazioni vengono attribuite in base a graduatoria ed è prevista una sola giornata di rientro in sede alla settimana, in relazione all'esigenze di cura del bambino.



Altre caratteristiche

- ▶ Il numero di postazioni non è più predeterminato , viene prevista la possibilità di assegnare il telelavoro a tutti i dipendenti che hanno un punteggio minimo .

Questo è reso possibile in virtù della progressiva telematizzazione dei servizi erogati dall'Istituto e dei mutamenti organizzativi intervenuti nel tempo.

- ▶ Viene esteso il telelavoro anche al personale della Ricerca, prima escluso



Alcuni dati sull'esperienza in INAIL

In base all'ultimo monitoraggio riferito al 2015 , considerando che i dipendenti dell'Istituto sono circa 9000 :

- ▶ il telelavoro viene richiesto per la maggior parte da donne , sia perché il numero di donne dipendenti è maggiore degli uomini, soprattutto nel profilo amministrativo, sia perché la cura dei figli e dei familiari continua ad essere prerogativa delle donne .
- ▶ Come fascia di età, le maggiori richieste provengono dai dipendenti tra 30-45 anni , di certo perché essendo i più giovani sono quelli che ne hanno più bisogno per la cura dei figli.
- ▶ Pochi dipendenti fra 56-65 anni, forse perché l'istituto viene utilizzato ancora poco per la cura dei familiari malati che sono solitamente anziani.
- ▶ Come area di appartenenza, prevalgono il personale in area B (quasi tutti B3 che sono i più giovani, ex cfl) e in area C (soprattutto c1 e c2, sempre i più giovani).



Perché l'INAIL investe da anni nel telelavoro ?

- ▶ Perché sono noti i vantaggi del telelavoro quale principale strumento di conciliazione vita - lavoro dei dipendenti : favorire la conciliazione è un vantaggio perché crea benessere lavorativo e quando c'è benessere il dipendente lavora meglio e di più.
- ▶ E' uno strumento a disposizione della dirigenza in quanto permette di mantenere in servizio efficienti risorse che, viceversa, si troverebbero costrette ad assentarsi per lunghi periodi in un momento come quello attuale caratterizzato da consistenti riduzioni di personale e dall'impossibilità di sostituire i lavoratori assenti : evita richieste di part-time e di aspettativa .
- ▶ E questi sono i tradizionali vantaggi per cui i datori di lavoro hanno introdotto il telelavoro.



RISPARMI

Il telelavoro è fonte di ulteriori vantaggi sia per il datore di lavoro che per il lavoratore.

E i vantaggi interessano sia i datori di lavoro pubblici che quelli privati .

I vantaggi possono essere considerati RISPARMI.

Analizziamoli.



RISPARMI per l'Amministrazione

Riduzione dei costi di gestione del patrimonio immobiliare e energetici, nonché riduzione delle postazioni di lavoro : la razionalizzazione degli spazi ha ridotto il numero di mq a disposizione dei lavoratori negli uffici, con meno persone si libera spazio per creare ambienti comuni dedicati al benessere lavorativo (mensa aziendale, ludoteca , palestre, ecc.)

Riduzione spese per buoni pasto e straordinario e turni

Riduzione assenze varie (anche per malattia dei lavoratori che possono lavorare da casa quando sono impossibilitati a uscire di casa e per sciopero trasporti, cattive condizioni atmosferiche)

Riduzione stress lavoro correlato (dovuto alla difficoltà di conciliare vita personale e familiare)

Riduzione infortuni in itinere e sul lavoro



RISPARMI per il lavoratore

Riduzione spese di trasporto (uso automobile - spese per benzina, parcheggio, manutenzione auto e spese di parcheggi o utilizzo di mezzi pubblici)

Possibilità di continuare a risiedere dove si abita senza dover cambiare casa nel caso di trasferimento d'ufficio o chiusura di sede e dunque eliminazione dei tempi di viaggio, che possono essere destinati alla cura personale e di familiari



Infine... RISPARMI per la collettività

Riduzione dell'uso di carburanti e di inquinamento atmosferico (abbattimento emissioni)

Riduzione incidenti stradali



CRITICITA'

A fronte di questi vantaggi/risparmi non si possono dimenticare le criticità e i rischi connessi all'uso del telelavoro

La mancanza di cultura può generare la convinzione che chi lavora da casa, lo fa per lavorare di meno e dunque viene spesso sottoposto a maggiori controlli rispetto al personale presente in ufficio

Ma non è vero che chi lavora a distanza lavora di meno, studi recenti dimostrano il contrario, eppure spesso i dipendenti in telelavoro ricevono valutazioni della performance più basse

Il lavoratore vive questo eccessivo controllo e questi giudizi come perdita di fiducia e mancanza di stima e tende a sviluppare stati di ansia che prima ne diminuiscono la produttività, poi lo spingono al rientro in servizio, nonostante il perdurare dei problemi personali/familiari per cui si è fatto ricorso al telelavoro

Per cui occorre migliorare la formazione dei dirigenti

Tutto questo è propedeutico affinché si possa sperimentare lo smart working



Il futuro del telelavoro, il c.d. smart working o lavoro agile

- ▶ La legge 124 del 2015 prevede il miglioramento dei servizi utilizzando le potenzialità fornite dalle nuove tecnologie. L'art. 14 prevede misure atte a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che garantiscano percorsi di carriera non discriminanti tramite l'attuazione di un'organizzazione di lavoro flessibile, non collegata alla presenza fisica, ma basata sui risultati.
- ▶ Il Comitato Unico di Garanzia si sta facendo parte diligente per proporre un tavolo tecnico, composto da DCOD, che dovrà predisporre il progetto sperimentale completo delle attività e dei tempi di realizzazione.
- ▶ Lo smart working sarà sperimentato per le figure professionali ancora escluse dal telelavoro



- ▶ Come detto prima, introdotto il telelavoro quale modalità ordinaria di lavoro, affinché il lavoro agile possa diventare una realtà , è necessario continuare nel cambiamento culturale
- ▶ Il lavoro agile prevederà la possibilità di lavorare in qualsiasi luogo e non solo da casa, con rientri in ufficio in alcune ore della giornata o in alcuni giorni della settimana, con modalità predeterminate in ragione di un progetto che terrà conto della specificità della singola professionalità
- ▶ Il lavoratore sarà libero di autogestirsi i tempi di rientro e di lavoro



Grazie per l'attenzione !



ANTONELLA NINCI - Firenze, 13 maggio 2016

