

Alla FLP

e, p.c.: a CISL FP
FP CGIL
UILPA
CONFSAL UNSA
USB-PI
CONFINTESA FP

OGGETTO: *Telelavoro domiciliare 2024-2026.*

Con nota del 12 novembre scorso, nostro protocollo n. 412002/2024, codesta Organizzazione sindacale ha chiesto la calendarizzazione di un incontro sindacale in merito all'applicazione dei criteri nell'ambito della procedura nazionale di Telelavoro domiciliare 2024 - 2026, in particolare relativamente alla valorizzazione del punteggio previsto per la voce "*Esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi in condizione di handicap non in situazione di gravità, o con invalidità civile superiore al 74%*".

Al riguardo, si lamenta la circostanza che il punteggio previsto per il predetto criterio non sia stato valorizzato in caso di mancata fruizione dei permessi ex art. 33 della L. 104/1992 da parte del dipendente in favore del familiare disabile. Ciò in presunta palese violazione dell'atto di avvio della procedura.

In merito si evidenzia quanto segue.

Il numero di istanze di accesso al Telelavoro domiciliare pervenute per ciascun ambito di riferimento è risultato superiore al numero di posti disponibili nello stesso.

Quindi, così come previsto dall'art. 3, co. 3, della sezione Telelavoro domiciliare della Regolamentazione del lavoro a distanza, adottata in data 7 dicembre 2023 con atto prot. n. 421166, "*in caso di richieste superiori al numero delle posizioni, a ciascun progetto viene attribuito un punteggio, tenendo conto dei principi di cui all'art. 4 comma 2 dell'Accordo Quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni del 23 maggio 2000. Si applicano i criteri e condizioni previsti nell'art. 6 del disciplinare sul telelavoro allegato all'Accordo del 19 ottobre 2019 o sue successive modifiche".*

L'art. 6 del Disciplinare sul telelavoro allegato all'Accordo del 19 ottobre 2019, prevede che *“in caso di richieste superiori al numero delle posizioni, a ciascun progetto viene attribuito un punteggio, tenendo conto dei principi di cui all'art. 4 co. 2 dell'Accordo Quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni del 23 maggio 2000, con il seguente ordine di priorità. In particolare:*

a) Situazioni di disabilità psico-fisiche del dipendente tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro

b) Lavoratrici e lavoratori con figli in condizione di handicap grave, di cui all'art.3, co. 3 della legge n. 104/1992

c) Esigenze di cura di figli fino a 16 anni

d) Esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi in condizione di handicap grave, di cui all'art. 3 co. 3 della legge n.104/1992

e) Esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi in condizione di handicap non in situazione di gravità, o con invalidità civile superiore al 74%

f) Distanza tra l'abitazione del dipendente e la sede di lavoro

g) Dipendente che ha compiuto 60 anni

Con riferimento al criterio sub e) questo valorizza il punteggio quando vi è un'assistenza prestata dal dipendente nei confronti di familiari o conviventi disabili in condizione gravità ex art. 3 co. 3 della legge 104/1992; quindi, **a differenza dei criteri sub a) e sub b) non viene preso in considerazione il mero status di disabilità, ma è indispensabile che sia data prova dell'assistenza prestata a familiare/convivente.**

E la formulazione utilizzata è esattamente quella riportata nell'atto di avvio, senza presunte successive interpretazioni unilaterali o introduzione di nuovi criteri.

Pertanto, alla luce di quanto sopra, ai fini della valorizzazione del punteggio, si è reso necessario acquisire il verbale della Commissione medica che riconosce al familiare/convivente del dipendente lo status di disabilità in condizione di gravità (art. 3 co. 3 legge 104/1992), ma è stato anche verificato che il dipendente sia stato autorizzato alla fruizione dei permessi per l'assistenza a familiare ai sensi dell'art. 33 della legge 104/92.

Nella richiesta di codesta Organizzazione si fa poi un generico accenno al calcolo della distanza chilometrica.

Posto che non è ben chiaro quale sia al riguardo la richiesta, si specifica che, così come chiarito nell'interpretazione fornita a seguito dell'accordo del 19 ottobre 2019 e riproposta nel medesimo contenuto anche in occasione dell'attuale procedura (vedi FAQ

n. 3 pubblicata sulla Intranet il 31/5/2024), per abitazione deve intendersi “*il luogo dove il dipendente vive abitualmente e dal quale quotidianamente si reca in ufficio*”.

All’attualità, con l’applicazione diffusa dell’istituto del lavoro agile per i dipendenti dell’Agenzia, l’avverbio “quotidianamente” va riferito ai giorni in cui viene effettuata la prestazione lavorativa in presenza in ufficio. Quindi, ai fini della valorizzazione del punteggio, si tiene conto della tratta andata/ritorno percorsa in giornata dal dipendente verso e dal luogo di lavoro (ufficio).

Per gli spostamenti oltre i 150 km, è stata acquisita autocertificazione dello spostamento A/R in giornata per ogni giorno in cui si è effettuata il lavoro in ufficio e i relativi titoli di viaggio atti a dimostrare tale spostamento per un arco temporale di almeno due mesi precedenti al termine di scadenza della domanda.

Il punteggio aggiuntivo (1 punto) per i tempi di percorrenza casa-lavoro, come previsto dalla FAQ n. 2, è stato attribuito anche nel caso in cui la distanza non sia valorizzata in termini di punteggio, in quanto inferiore a 10 km.

LA DIRETTRICE CENTRALE

Laura Caggegi
firmato digitalmente