

PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO**Stato di attuazione****Marzo 2025****Redatto ai sensi dell'art. 9, comma 7 del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179**

L'art. 9, comma 7 del D.L. n. 179/2012, convertito dalla legge 221/2012, prevede per le Amministrazioni pubbliche l'obbligo di pubblicazione sul proprio sito istituzionale dello stato di attuazione del "Piano per l'utilizzo del telelavoro" nella propria organizzazione.

La regolamentazione dell'Istituto del Telelavoro in ambito CNR è stata sinora definita dal "Disciplinare per l'applicazione del telelavoro nel CNR", adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 65, del 31 marzo 2010. Il Disciplinare conteneva, in un unico testo, tutti gli aspetti organizzativi, amministrativi, giuridici e tecnologici relativi allo svolgimento di progetti di telelavoro domiciliare, in conformità alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali; in particolare: Legge 16 giugno 1998, n. 191; DPR 8 marzo 1999, n. 70; Accordo quadro Nazionale sul Telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni, siglato tra l'ARAN e le OO.SS in data 23.3.2000; art. 21 del CCNL del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca, sottoscritto il 21 febbraio 2002; art. 19 del CCNL del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca, sottoscritto il 13 maggio 2009.



Consiglio Nazionale delle Ricerche

Con Decreto del Direttore Generale n. 85 del 2 dicembre 2016, il numero di contratti di telelavoro attivabili presso il CNR, già definito dal Disciplinare nella misura del 2% del personale in servizio a tempo indeterminato, è stato elevato al 10%, indipendentemente dal profilo professionale e livello di appartenenza.

Con la delibera del Consiglio di Amministrazione n. 139, del 17 ottobre 2017, l'ammissibilità al regime di telelavoro è stata estesa anche al personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, sino a concorrenza di una soglia pari al 10% del personale in servizio presso l'Ente con la medesima tipologia di contratto, indipendentemente dal profilo e livello di appartenenza.

Dal mese di Settembre 2022, con la pubblicazione della Circolare n. 18/2022, è stato possibile attivare nuovi contratti di Telelavoro Straordinario.

I destinatari dei nuovi contratti di telelavoro sono stati esclusivamente individuati tra i dipendenti "in particolari situazioni dovute a condizioni di fragilità preventivamente valutata dal Medico Competente nell'ambito della visita medica prevista dall'art.41, c. 2 lett. C del D.lgs. 81/2008.

Al marzo 2024, le posizioni di telelavoro attive, ordinarie e straordinarie, corrispondevano a n. 278.

Il nuovo Regolamento per il lavoro da remoto del CNR

A seguito dell'introduzione negli ultimi anni di nuove modalità di lavoro da remoto (tra cui il lavoro agile, il coworking e il telelavoro domiciliare), la cui disciplina è stata coordinata e rimodulata con quella dell'istituti già in vigore, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il nuovo *Regolamento per il lavoro da remoto* dapprima con la delibera 398/2023

Il nuovo Regolamento è stato predisposto con lo scopo di ridefinire la disciplina interna in materia di lavoro da remoto (con particolare riguardo telelavoro domiciliare) alla luce del mutato quadro normativo e contrattuale di riferimento - CCNL 2019-2021 del comparto Istruzione e Ricerca.

In fase di deliberazione, tuttavia, il Consiglio ha richiesto all'Amministrazione la verifica della vigenza normativa delle disposizioni contrattuali, contenute nel ACQ 23.03.2000, relative al rimborso forfettario come riportate nell'art. 18 del citato Regolamento.

L'Amministrazione, dunque, ha provveduto a richiedere uno parere all'ARAN in relazione “...

alla vigenza e obbligatorietà del rimborso forfettario per il telelavoro, previsto dall'art. 6 comma 3 dell'Accordo quadro sul telelavoro sottoscritto in data 23 marzo 2000, alla luce delle nuove disposizioni in materia di lavoro da remoto contenute nel nuovo CCNL del comparto Istruzione e Ricerca del 18.01.2024".

Con la nota, prot. n. 114553 del 05.04.2024, l'ARAN ha evidenziato che la nuova tipologia di telelavoro domiciliare è integralmente disciplinata dalle disposizioni contenute nel CCNL 2019-2021 mentre le disposizioni dell'ACQ del 23.03.2000 (tra le quali la norma relativa all'obbligatorietà del rimborso forfettario) sono da riferirsi ai soli "progetti di telelavoro", una diversa tipologia di telelavoro.

Di conseguenza, quindi, è sorta la necessità di modificare il testo del Regolamento per il lavoro da remoto nel CNR - di cui alla delibera 398/2023 - eliminando la disposizione relativa al rimborso forfettario.

Da ultimo, a seguito del nuovo confronto con le OO.SS., ai sensi dell'art. 6 del CCNL 2019-2021, si è manifestata l'esigenza di rimodulare in maniera più efficace le priorità di assegnazione del telelavoro domiciliare descritte all'art. 9.

Dal punto di vista strutturale, il Regolamento è ideato per disciplinare le due tipologie di lavoro da remoto: il telelavoro domiciliare e il lavoro decentrato da centri satelliti o coworking. A fine di non dilazionare i tempi di attivazione del nuovo regolamento, tuttavia, la seconda categoria di lavoro da remoto (lavoro decentrato da centri satelliti o coworking), seppur richiamata nel testo, sarà disciplinata in seguito poiché comporta alcuni approfondimenti e specifiche verifiche anche di tipo logistico e organizzativo.

Nel dettaglio, il Regolamento prevede una prima parte (Titolo I) valida per tutte le tipologie di lavoro da remoto (articoli da 1 a 7) e nello specifico:

- L'art. 3 individua, in linea generale, le attività che possono essere svolte da remoto (*comma 2 Sono considerate attività remotizzabili quelle attività che non richiedono la presenza fisica del lavoratore in sede.*) e indica i criteri per individuare le attività che possono essere rese da remoto. Il quarto comma, invece, individua, a titolo esemplificativo, le attività per le quali non è possibile chiedere il lavoro da remoto, come le attività lavorative svolte dagli autisti o dal personale di segreteria o le attività

che devono essere svolte nei laboratori dove è necessaria la presenza fisica del personale.

- L'art. 4 individua il personale che può avere accesso al lavoro da remoto (personale non dirigenziale), ovvero i dipendenti in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche in part-time, nonché il personale di altre Amministrazioni pubbliche, in assegnazione temporanea presso la stessa struttura, salvo gli ulteriori imiti previsti nello stesso articolo.
- L'art. 5 sancisce il rispetto del principio di non discriminazione: più specificatamente prevede che lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto non determini alcuna modifica al trattamento giuridico ed economico applicato ai lavoratori beneficiari, fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili. Sono, inoltre, assicurati i diritti sindacali, la fruizione dei permessi anche ad ore, la formazione professionale, la parità di trattamento tra uomo e donna ed è garantita l'accessibilità alle opportunità professionali. Il secondo comma specifica che nelle giornate di lavoro da remoto non è previsto il riconoscimento del buono pasto.
- L'art. 6 specifica che lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto avviene in via ordinaria all'interno del territorio nazionale mentre diverse modalità di applicazione dovranno essere valutate caso per caso dal Direttore Generale.
- Infine, l'art. 7 prevede le modalità di accesso al lavoro da remoto.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa con modalità da remoto, sia esso telelavoro domiciliare o coworking o lavoro da centri satelliti, avviene su richiesta esplicita e volontaria del dipendente che deve manifestare la sua volontà al proprio Responsabile di struttura.

L'Amministrazione, nell'applicazione del lavoro da remoto, promuove un'adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro da remoto e l'alternanza del lavoro anche presso la sede di afferenza al fine di non isolare il lavoratore da remoto e per assicurare la migliore gestione e funzionalità della struttura di appartenenza.

Non è possibile chiedere il lavoro da remoto durante il periodo di prova.

Il Titolo II del Regolamento, invece, disciplina specificatamente il telelavoro domiciliare (artt. da 8 a 19).

Di rilevanza sono i criteri di assegnazione, ovvero i requisiti soggettivi per l'accesso al telelavoro

domiciliare, descritti all'art. 8 del testo proposto.

Nello specifico, l'Amministrazione ha individuato alcune categorie di personale che hanno un accesso diretto al telelavoro domiciliare, ovvero:

- a) I lavoratori titolari dei permessi ex lege 104/1992 a titolo personale (art. 3 comma 3 della legge citata);
- b) I lavoratori in condizioni di fragilità che rendono particolarmente complesso lo spostamento casa/sede di lavoro. Tale condizione dovrà essere preventivamente valutata dal medico competente nell'ambito della visita medica prevista dall'art. 41, comma 2, lett. C del D. lgs. 81/2008 (visita a richiesta del lavoratore), a fronte della presentazione di adeguata documentazione da parte dell'interessato.;
- c) I lavoratori con età superiore a 64 anni;

Per queste categorie di personale sono previsti, di norma, n. 4 rientri mensili da concordare con il proprio Responsabile di struttura. Tuttavia, in presenza di casi di particolare gravità, è previsto che il numero dei rientri mensili possa essere rimodulato, fermo restando che la diversa previsione dovrà risultare nell'accordo individuale.

Le ulteriori categorie di personale che hanno accesso al telelavoro domiciliare sono:

- d) I lavoratori titolari dei permessi per l'assistenza ex lege 104/1992;
- e) Tutti gli altri lavoratori in base ai criteri di priorità di cui al successivo art. 9.

Per queste categorie di personale, il numero delle giornate di rientro nella sede di afferenza dovranno essere almeno 8 mensili da concordare con il proprio Responsabile di struttura. Tuttavia, per i lavoratori rientrati nella categoria d), in presenza di gravi motivi nell'accordo individuale si potrà rimodulare il numero di giorni di rientro.

Si precisa, inoltre, che le domande di attivazione del telelavoro domiciliare potranno essere accolte fino al 10% del personale di struttura e, comunque, nei limiti delle risorse disponibili nel bilancio corrente per sostenere gli oneri derivanti dalla gestione del lavoro da remoto. Per le strutture di piccole dimensioni (meno di 10 udp) sarà consentita l'attivazione di 1 contratto di telelavoro a prescindere dal limite del 10%.

Tuttavia, dal tetto del 10% sopra descritto sono escluse alcune categorie di personale (specificate nell'articolo 8 lett. a), lett. b) e lett. c)) per le quali la richiesta di telelavoro domiciliare, se soddisfa i requisiti oggettivi, potrà essere accolta senza ulteriori accertamenti.

Negli articoli successivi, sono disciplinati i criteri di priorità (art. 9) e le modalità di accesso al telelavoro domiciliare (art. 10).

L'art. 11 descrive la procedura per la verifica della postazione di lavoro presso il domicilio del lavoratore e gli oneri di controllo degli RSPP di struttura (tempi di controllo e verifica della postazione presso l'abitazione del lavoratore, verbale di idoneità o inidoneità della postazione e sospensione, fino alla messa in regola della postazione, dell'accordo di telelavoro domiciliare).

Gli articoli successivi, artt. 12, 13 e 14, descrivono rispettivamente i requisiti dell'accordo individuale, i motivi di recesso e revoca dello stesso e l'orario di svolgimento della prestazione lavorativa presso il domicilio che dovrà essere assoggettata agli stessi obblighi e alla stessa disciplina prevista per il lavoro presso la sede di afferenza.

L'art. 14 prevede che per sopravvenute esigenze di servizio, ovvero nel caso di problemi tecnici o informatici, il lavoratore possa esser richiamato in sede dal proprio Responsabile di struttura previa tempestiva comunicazione (preavviso almeno 48h prima).

Lo svolgimento del telelavoro domiciliare, inoltre, è realizzabile anche con l'ausilio di dispositivi tecnologici messi a disposizione dall'Amministrazione (art. 15).

Il loro utilizzo è finalizzato solamente all'attività lavorativa e il lavoratore è personalmente responsabile della custodia, sicurezza e conservazione in buono stato delle dotazioni informatiche fornite dall'Amministrazione, salvo l'ordinaria usura derivante dall'utilizzo e salvo eventi straordinari e imprevedibili.

Il lavoratore deve assicurare anche il rispetto dei principi di tutela della privacy e del dovere di riservatezza, utilizzando le misure minime necessarie a garantire la sicurezza informatica dei dati trattati, in conformità ai principi di correttezza, pertinenza e sicurezza con particolare riguardo al trattamento dei dati personali e sensibili (art. 16).

L'Amministrazione, invece, ai sensi dell'art. 17 del Regolamento, dovrà garantire l'applicazione di tutte le misure di sicurezza in materia di tutela della salute, assicurando di fornire al lavoratore e al RLS tutte le informazioni necessarie sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro (art. 17). Lo stesso articolo prevede la disciplina sugli infortuni.

L'art. 18 introduce una diversa tipologia di questo istituto: il telelavoro domiciliare temporaneo. In particolari situazioni di oggettiva e temporanea difficoltà, infatti, sarà possibile chiedere il

telelavoro domiciliare temporaneo per il limitato tempo a cui è legata la necessità.

A titolo esemplificativo, si potrà accedere a questa tipologia di telelavoro domiciliare nei casi di gravidanza non a rischio o, finita la convalescenza, nei casi di infortunio non grave che limita la possibilità di spostamento ma non incide capacità lavorativa. L'articolo in esame prevede che questa tipologia di telelavoro domiciliare esuli dal tetto del 10% del personale di struttura, di cui all'art. 9 comma 2, nonché il numero minimo delle giornate di rientro riportate all'art. 8.

Infine, nella norma di finale del Titolo II (art. 19) si prevede il rinvio alle disposizioni di legge o contrattuali per quanto non espressamente disciplinato.

Come evidenziato in premessa, il Titolo III del Regolamento, relativo alla seconda modalità di svolgimento del lavoro da remoto (lavoro decentrato da centri satelliti o coworking), sarà disciplinato con successivo intervento al fine di meglio definire l'applicazione dello stesso.

A seguito della pubblicazione del descritto nuovo "Regolamento per il lavoro da remoto" e attivazione della piattaforma per la richiesta del telelavoro domiciliare, si segnala che allo stato attuale il numero degli accordi sottoscritti e attivati è di 234.

Il Responsabile Unità Contratti di Lavoro

il Responsabile Unità Relazioni Sindacali