



Ai Direttori/Dirigenti/Responsabili  
delle Strutture/Uffici/Unità del CNR  
Loro Sedi

Ai Dipendenti

**Oggetto:** Prime indicazioni sull'entrata in vigore a regime del Regolamento per il lavoro da remoto – TELELAVORO DOMICILIARE

Delibera del CNR n. 398 del 19 dicembre 2023

Gentili Colleghe e Colleghi,

come noto il Consiglio di Amministrazione del CNR, con la deliberazione n. 398 del 19 dicembre 2023 ha approvato il “Regolamento per il lavoro da remoto del Consiglio Nazionale delle Ricerche” (da ora chiamato “Regolamento”) relativo, nello specifico, al “Telelavoro domiciliare” rinviando la parte relativa al “Lavoro decentrato da centri satelliti o coworking” ad un successivo intervento al fine di meglio definire l’applicazione dello stesso.

L’effettiva attuazione del predetto Regolamento è stata in un primo momento rinviata al fine di porre in essere tutti gli adempimenti propedeutici all’effettivo utilizzo del presente istituto.

La presente circolare è finalizzata ad illustrare le modalità per la richiesta e attivazione dell’istituto del “telelavoro domiciliare”, come previsto dal nuovo CCNL del comparto Istruzione e Ricerca e come regolamentato dal Regolamento CNR sopra richiamato.

Dalla data 3 giugno 2024 sarà attiva sul sito [Siper.cnr.it](http://Siper.cnr.it) la procedura online per il telelavoro domiciliare: sarà pertanto possibile richiederne l’attivazione e procedere all’adozione degli atti propedeutici finalizzati alla definizione degli accordi individuali secondo le modalità di seguito rappresentate.

Potranno richiedere di fruire del telelavoro domiciliare i dipendenti del CNR che svolgono le attività lavorative per le quali sia richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività e il costante accesso alle procedure di lavoro e ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli obiettivi ed automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, come previsto dall'art. 3 del Regolamento.

Più specificatamente, sono considerate attività remotizzabili quelle attività che non richiedono la presenza fisica del lavoratore nella sede di lavoro. Sono, pertanto, escluse tutte quelle attività che richiedono lo svolgimento di prestazioni necessariamente presso specifiche strutture dell'Amministrazione ovvero che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili quali a titolo esemplificativo: le attività tecniche di laboratorio per le quali è necessario l'utilizzo di macchine o strumentazioni presenti in sede, le attività tecniche che implicano la costante presenza presso le sedi del CNR (es. sopralluoghi, interventi tecnici), le attività di segreteria, le attività degli autisti e le attività relative alla gestione delle emergenze.

Nelle more dell'attivazione della piattaforma e per il mese successivo all'apertura delle domande, i contratti di telelavoro attualmente attivi resteranno validi fino alla data della stipula del nuovo contratto di telelavoro domiciliare, come previsto dal regolamento del CNR, ovvero fino alla data ultima del 3 luglio 2024.

### **Modalità di presentazione della richiesta di attivazione del telelavoro domiciliare.**

Potrà richiedere l'attivazione del telelavoro domiciliare il personale non dirigenziale del CNR avente un contratto di lavoro, anche part time, a tempo indeterminato o a tempo determinato, (in questo ultimo caso il telelavoro domiciliare sarà limitato al massimo al periodo del contratto medesimo), nonché il personale di altre Amministrazioni pubbliche in assegnazione temporanea o in comando presso una struttura del CNR, limitatamente al periodo del comando o dell'assegnazione temporanea presso il CNR.

A tal fine, il personale interessato dovrà compilare l'apposita istanza tramite l'applicativo SiPer accedendovi con le proprie credenziali CNR, compilando la richiesta nella Sezione "TELELAVORO", in particolare selezionando la funzione "Domanda telelavoro domiciliare", e seguendo le indicazioni contenute nel Manuale Operativo per la presentazione della domanda che sarà disponibile online dall'apertura della piattaforma.

Come previsto dall'art. 4 del Regolamento, non potrà accedere al telelavoro domiciliare il personale che usufruisce del lavoro agile e il personale neoassunto durante il periodo della prova.

Nel format della domanda il dipendente troverà precompilati i propri dati anagrafici dovrà indicare la tipologia di attività di lavoro, di aver ricevuto l'informativa sulla sicurezza, l'eventuale dotazione informatica fornita dal CNR, di aver seguito il corso di formazione specifica sulla sicurezza - basso rischio (indicando il numero di protocollo e la data) e i requisiti soggettivi per la richiesta del telelavoro domiciliare, come indicati nel Regolamento.

Il lavoratore interessato dovrà allegare alla domanda i documenti concernenti l'idoneità del luogo dove si svolgerà il lavoro, necessari per le relative verifiche come dettagliate nel manuale operativo nonché, ove espressamente richiesta dal Regolamento, anche l'eventuale valutazione del medico competente a sostegno della propria domanda.

La domanda, una volta confermata, sarà inoltrata dal sistema al proprio Responsabile di struttura che, accertati i requisiti oggettivi e soggettivi dichiarati dal dipendente e valutato l'impatto funzionale ed organizzativo in termini di efficienza della struttura assegnata, potrà accogliere o rigettare la richiesta.

In caso di diniego, il Responsabile di struttura è tenuto a comunicare l'eventuale proprio motivato parere sull'inammissibilità della richiesta al dipendente entro 15 gg dall'istanza.

In caso di accettazione della domanda, il Responsabile di struttura dovrà provvedere alla verifica dell'idoneità della postazione di lavoro presso il domicilio indicato dal dipendente, e della sua conformità alle norme vigenti in materia di prevenzione e sicurezza. A tal fine la richiesta viene inviata in automatico al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) della Struttura.

Entro 60 giorni, il RSPP dovrà verificare l'idoneità dei luoghi di lavoro domiciliare attraverso i documenti allegati dall'interessato e, ove necessario, con uno sopralluogo, concordando con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la suddetta verifica. Si precisa che il RSPP della Struttura dovrà periodicamente accertare l'idoneità della postazione di lavoro domiciliare.

Se dalla documentazione allegata e/o dal verbale del sopralluogo risulta l'inidoneità della postazione di lavoro domiciliare, il dipendente non potrà essere autorizzato allo svolgimento del telelavoro.

In caso di inidoneità dei luoghi o della carenza della documentazione, il RSPP indicherà al lavoratore un termine entro il quale fornire ulteriori documenti o porre in sicurezza i luoghi di lavoro informando contestualmente il Responsabile della struttura. Allo stesso modo, nel caso in cui da una verifica periodica emerga la sopravvenuta inidoneità del luogo di prestazione dell'attività lavorativa, l'Amministrazione comunica immediatamente al lavoratore la sospensione del telelavoro indicando le misure necessarie a ripristinare l'idoneità del luogo.

Previa acquisizione del verbale di idoneità della postazione di lavoro, il Responsabile della struttura, a cui afferisce il dipendente che ha inoltrato la domanda, predisponde con l'interessato l'Accordo individuale che, una volta sottoscritto dalle parti (Responsabile e Dipendente), dovrà essere trasmesso formalmente all'Ufficio Gestione delle Risorse Umane e al dipendente interessato.

L'accordo individuale dovrà essere stipulato in base alle indicazioni di cui all'art. 13 del Regolamento e dovrà sottoscritto dal dipendente e dal Responsabile di struttura.

Successivamente alla sottoscrizione e alla protocollazione dell'Accordo individuale, il dipendente sarà tenuto a inserire gli estremi (numero e data) del protocollo dell'Accordo e a caricare il file in formato “.pdf” nell'apposita Sezione di SiPer.

Per la sottoscrizione dell'Accordo occorrerà utilizzare il format che sarà disponibile in SiPer dal momento dell'attivazione della piattaforma.

### **Trattamento giuridico ed economico**

L'Amministrazione garantisce ai dipendenti che si avvalgono del telelavoro domiciliare parità di trattamento e che non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Lo svolgimento dell'attività in telelavoro domiciliare non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative, contrattuali e alle condizioni dei Contratti collettivi nazionali integrativi.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in telelavoro domiciliare non determina, dunque, modifiche del trattamento giuridico ed economico complessivamente applicato ai lavoratori

beneficiari anche ai fini del trattamento accessorio, fatti salvi gli istituti contrattuali non compatibili con la modalità di lavoro in telelavoro (a titolo esemplificativo lavoro in turni, lavoro straordinario, lavoro notturno, lavoro festivo, protrazione dell'orario di lavoro aggiuntive, lavoro svolto in condizioni di rischio, indennità di sede disagiata e ogni altro emolumento collegato alla prestazione in presenza nella sede). Nelle giornate di lavoro domiciliare non è previsto il riconoscimento del buono pasto.

È consentita la fruizione oraria dei permessi secondo le relative discipline normative e contrattuali.

La prestazione resa da remoto viene a tutti gli effetti equiparata alla prestazione resa presso la sede di appartenenza. Il lavoro da remoto non determina modifiche all'assoggettamento al potere direttivo, di controllo, di indirizzo e disciplinare del datore di lavoro esercitato dal Responsabile di struttura.

Restano ferme le peculiarità, relative alla disciplina del lavoro a distanza in generale, per i profili di ricercatore e tecnologo definite all'art. 140 del CCNL 2019-2021. Tali profili conservano l'autonoma determinazione delle attività di ricerca, delle modalità e dei tempi di esecuzione delle stesse anche in ordine al potere direttivo e di controllo, il cui esercizio deve avvenire nel pieno rispetto dell'autonomia riconosciuta dall'ordinamento nello svolgimento delle attività di ricerca

Ai dipendenti in telelavoro l'Amministrazione si impegna a salvaguardare il pieno inserimento, normativo, professionale e relazionale nel contesto lavorativo di appartenenza, assicurando ai medesimi la pluralità delle informazioni, dei rapporti e delle opportunità professionali, formative e sociali, tra uomo e donna anche al fine di evitare rischi di isolamento ed estraniamento. Ove necessario, si possono prevedere incontri periodici tra i dirigenti e il personale per verificare criticità o assumere decisioni organizzative al fine di conciliare benessere e funzionalità.

Per il personale che presta la propria attività in part time verticale, le giornate di rientro saranno riproporzionate in base alla percentuale del part time.

Per quanto non indicato nella presente si applicano le disposizioni normative e il Regolamento in materia di telelavoro domiciliare del CNR.

**Telelavoro domiciliare temporaneo e telelavoro domiciliare fuori dal territorio nazionale**

Il Regolamento sul lavoro da remoto prevede anche il telelavoro domiciliare temporaneo.

*“In particolari situazioni di oggettiva e temporanea difficoltà, come ad esempio 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 sulla capacità lavorativa, è possibile chiedere il telelavoro domiciliare temporaneo per il limitato tempo a cui è legata la necessità.” (art. 19 del Regolamento).*

Per questa particolare tipologia di telelavoro, il lavoratore interessato, dunque, potrà chiedere di lavorare dal proprio domicilio per il tempo strettamente alla risoluzione definitiva dello stato di oggettiva e temporanea difficoltà.

In questi casi, come anche per le eventuali richieste di telelavoro domiciliare da svolgersi fuori dal territorio nazionale, sarà predisposta apposita modulistica disponibile sul sito [Siper.cnr.it](http://Siper.cnr.it) dall’attivazione della piattaforma del telelavoro domiciliare ordinario.

IL DIRETTORE GENERALE