

**INPS**  
Istituto Nazionale  
Previdenza Sociale



**ACCORDO NAZIONALE  
TELELAVORO DOMICILIARE E  
PROGETTO SPERIMENTALE DI TELELAVORO  
SATELLITARE**

sottoscritto il \_\_\_\_\_ a Roma

In data \_\_\_\_\_ le delegazioni sottoscrivono il presente Accordo in materia di Telelavoro:

### **PER L'INPS**

Il Presidente delle delegazione trattante      Il Direttore Generale

Il Direttore Centrale Risorse Umane      Il Direttore Centrale  
Organizzazione

Il Direttore Centrale Pianificazione      Il Direttore Centrale Formazione e  
e Controllo di Gestione      Sviluppo competenze

### **PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

FP/ CGIL

CISL/FP

UIL/PA

FILP

USB PI

## PREMESSA

Il presente Accordo, in applicazione di quanto disposto dall'art. 34 (*Disciplina sperimentale del telelavoro*) del CCNL sottoscritto il 14/02/2001, ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente degli enti pubblici non economici del 16/02/1999, disciplina il telelavoro domiciliare e il progetto sperimentale del telelavoro satellitare.

In particolare, per quanto concerne il **telelavoro domiciliare**, il monitoraggio condotto dalla Direzione centrale risorse umane sulle 50 iniziative sperimentali adottate nel periodo 2008/2013 a seguito della sottoscrizione, in data 14/12/2007, dell'Accordo nazionale sull'avvio sperimentale del telelavoro, ha dimostrato che, tale nuova tipologia di impiego flessibile delle risorse, rappresenta uno strumento ulteriore e più efficace rispetto alle forme di flessibilità previste dalla normativa legislativa e contrattuale vigente (part-time, aspettative e congedi concessi a vario titolo) e già adottate in INPS.

L'Istituto del telelavoro domiciliare, infatti, ha consentito all'Amministrazione sia di avvalersi pienamente di professionalità che sarebbero altrimenti rimaste indisponibili in tutto o in parte anche per lunghi periodi, sia di raggiungere gli obiettivi di produttività, stabiliti nei progetti di struttura formulati dai Dirigenti responsabili delle sedi provinciali interessate dalla sperimentazione.

Pertanto, con il presente Accordo, si ritiene di introdurre, in via definitiva, il telelavoro domiciliare tra le forme di flessibilità della prestazione lavorativa, ai sensi del citato art. 34 del CCNL 14/02/2001, estendendone, altresì, l'applicazione anche alle Direzioni Centrali e a quelle Regionali mediante l'individuazione di specifiche aree di intervento consone con le funzioni tipiche di dette strutture.

Per quanto concerne, invece, il **progetto sperimentale del telelavoro satellitare**, la necessità di un utilizzo flessibile del personale finalizzato sia a reinternalizzare – ove possibile – attività istituzionali che allo stato vengono svolte da personale esterno all'Istituto, e sia per colmare vuoti creati dall'impossibilità di sostituire – causa il blocco del turn-over - le professionalità in uscita, rendono opportuna l'introduzione di tale altra modalità di lavoro a distanza prevista dall'art. 34, comma 2, lettera b del menzionato CCNL 14 febbraio 2001.

La predetta norma contrattuale, infatti, contempla varie forme di telelavoro che consentono l'effettuazione della prestazione lavorativa in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

Nello specifico, il progetto sperimentale di telelavoro da centri satellite risponde all'esigenza di:

- coniugare il piano di riassetto organizzativo dell'Istituto con le crescenti richieste di flessibilità della prestazione lavorativa e di ottimizzare la redistribuzione delle competenze;
- consentire al dipendente di svolgere le proprie mansioni da qualunque struttura dell'Ente, indipendentemente dall'appartenenza ad una particolare unità organizzativa di una determinata sede, in modo da ridurre/annullare il tempo dedicato allo spostamento casa-ufficio;
- creare *centri satellite* competenti allo svolgimento di particolari e specifiche attività, finalizzati a ridurre il carico di lavoro delle strutture territoriali e a rendere più efficiente e funzionale l'interazione tra le stesse e la Direzione generale;

**SEZIONE I**  
**TELELAVORO DOMICILIARE**  
**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**Articolo 1**

**Natura e campo di applicazione**

1. Il presente accordo nazionale è stipulato in attuazione dell'art 34 del CCNL del 14/02/2001.
2. Il presente accordo si applica al personale delle aree professionali A, B e C, del profilo amministrativo ed informatico, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione del personale titolare di posizioni organizzative di cui all'art.17 del CCNL relativo al Comparto Enti Pubblici non Economici 1998/2001 e di quello destinatario dell'art 15, comma 1, della legge n.88/1989, salvo quanto previsto dall'art.6, comma 3, della presente sezione di Accordo, nel limite minimo di 1 unità lavorativa per ogni struttura fino al limite massimo del 5% del personale in forza nell'ambito della stessa.

**Articolo 2**

**Decorrenza e durata**

1. Gli effetti giuridici del presente accordo nazionale decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione dello stesso.
2. Il presente accordo, fatte salve le norme espressamente richiamate, sostituisce integralmente l'accordo siglato in data 14 dicembre 2007 e conserva la propria efficacia fino alla stipula di un successivo contratto integrativo sostitutivo o modificativo.
3. Con successiva circolare verranno fornite istruzioni operative in merito ai profili operativi del telelavoro. Fino ad allora trovano applicazione, per

quanto compatibili con il presente accordo, le indicazioni contenute nella Circolare n. 80/2008.

### **Articolo 3**

#### **Obiettivi e finalità**

1. Il ricorso al telelavoro domiciliare persegue i seguenti obiettivi:
  - garantire al dipendente, in presenza di particolari e comprovate situazioni di disagio personale o familiare, una maggiore serenità nella gestione dei tempi di vita e di lavoro, conciliando le proprie esigenze con quelle organizzative e produttive della struttura di appartenenza;
  - avvalersi pienamente di professionalità che sarebbero altrimenti rimaste indisponibili in tutto o in parte anche per lunghi periodi;
  - tutelare le relazioni personali e collettive del telelavoratore, garantire i bisogni formativi e le opportunità di crescita professionale, mantenere e sviluppare il senso di appartenenza e i livelli di socializzazione, attraverso la programmazione dei rientri in sede, l'informazione e la partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori.

## **TITOLO II**

### **ASPETTI NORMATIVI, ORGANIZZATIVI E TECNOLOGICI DEL TELELAVORO DOMICILIARE**

#### **CAPO I**

#### **ASPETTI NORMATIVI**

### **Articolo 4**

#### **Telelavoro domiciliare**

1. Per telelavoro domiciliare si intende la possibilità di lavorare presso la propria abitazione o altra espressamente indicata (ad es. abitazione di un familiare che necessiti di assistenza), attraverso l'adozione di supporti

tecnologici che consentano il collegamento a distanza di una postazione lavorativa fissa e un'adeguata comunicazione.

2. Il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa deve essere ubicato nella regione ove è situata la sede di appartenenza del telelavoratore. L'attivazione del progetto presuppone la verifica, con esito positivo, dell'idoneità del luogo ove installare la postazione con riferimento alle caratteristiche di tecniche previste dall'allegato 1.
3. L'adesione del lavoratore ad un progetto di telelavoro ha carattere volontario.

## **Articolo 5**

### **Modalità di attivazione del progetto di telelavoro**

1. La realizzazione del telelavoro viene effettuata attraverso lo strumento del "Progetto di struttura" predisposto dal Dirigente della struttura provinciale, regionale o centrale interessata che, coadiuvato dal competente Responsabile di linea prodotto/servizio o team, provvede ad individuare i compiti da assegnare al dipendente, a predisporre le modalità di svolgimento delle connesse attività e a programmare i tempi, i costi e gli obiettivi da raggiungere.
2. I progetti redatti dai Direttori regionali e dai Direttori Centrali devono essere inviati, unitamente alla documentazione attestante il possesso dei requisiti di idoneità dei locali destinati allo svolgimento della prestazione a distanza e alle bozze di contratto di cui all'art. 7 del presente accordo, al Direttore centrale risorse umane per la definitiva autorizzazione.
3. I progetti di struttura proposti dai Direttori Provinciali, corredati della documentazione sopra descritta, devono essere trasmessi ai competenti Direttori Regionali per l'approvazione e, successivamente, al Direttore centrale risorse umane per la definitiva autorizzazione.
4. Il coordinamento ed il monitoraggio dei progetti di telelavoro è svolto da ciascuna Direzione regionale/centrale nell'ambito di propria competenza e dalla Direzione centrale Risorse Umane su tutto il territorio nazionale.

## **Articolo 6**

### **Trattamento giuridico ed economico**

1. Il telelavoro non incide sullo status giuridico del lavoratore che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, di lavoro dipendente e subordinato, regolato dal CCNL di categoria.
2. Il telelavoro non modifica l'attuale posizione occupata dal lavoratore nella struttura organizzativa dell'Istituto, né pregiudica in alcun modo le prospettive di sviluppo professionale e formativo previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
3. Al telelavoratore è garantito lo stesso trattamento economico e normativo applicato ai dipendenti che prestano la loro attività nella sede originaria di lavoro, compresi i benefici socio assistenziali.
4. L'aspirante telelavoratore può essere inserito nel progetto di telelavoro per lo svolgimento di attività telelavorabili anche diverse da quelle cui è normalmente adibito, previo adeguato intervento di formazione.
5. L'attivazione di un progetto di telelavoro domiciliare non comporta la definitiva trasformazione del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa che il dipendente, sulla base delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, è tenuto ad effettuare presso la sede INPS di appartenenza. Pertanto, alla scadenza prevista nel relativo contratto, qualora il responsabile della struttura intenda prorogare il progetto, dovrà acquisire il parere favorevole della Direzione Regionale e della Direzione Centrale Risorse Umane.

## **Articolo 7**

### **Contratto individuale di telelavoro**

1. In seguito all'attivazione della postazione lavorativa a distanza e al collegamento in linea della stessa, viene stipulato per iscritto un contratto individuale di telelavoro tra il dipendente ed il responsabile della struttura di appartenenza.
2. Il contratto di cui al comma precedente individua, nell'ambito delle attività telelavorabili dedotte nel progetto di struttura, la prestazione alla quale è tenuto il lavoratore, le modalità di svolgimento della stessa, gli standard



qualitativi e quantitativi richiesti, la durata del telelavoro, la frequenza dei rientri, di cui al successivo art. 10 del presente Accordo, nella sede originaria di lavoro, che non può essere superiore a tre giorni a settimana.

3. L'accordo prevede una durata minima di 12 e massima di 36 mesi, rinnovabili. In alternativa sono possibili accordi fino ad un massimo di sei mesi di "telelavoro leggero o di emergenza" - per rilevanti motivi di carattere familiare o personale, finalizzati a favorire l'impegno lavorativo in momenti del ciclo di vita individuale e/o familiare caratterizzati da richieste di maggior presenza e cura.
4. Prima che sia decorso il termine di cui ai commi 2 e 3, l'assegnazione al telelavoro è revocabile a richiesta del lavoratore quando sia trascorso un periodo minimo di 90 giorni per la partecipazione al progetto.
5. L'Amministrazione, per motivate esigenze di servizio, può disporre d'ufficio il rientro nella sede originaria di lavoro del telelavoratore, prima della scadenza del termine di cui ai commi 2 e 3. La riassegnazione deve avvenire con modalità e tempi compatibili con le esigenze del dipendente, entro un mese dalla richiesta, previa informativa alle organizzazioni sindacali. Viene fornita informativa semestrale alle OO.SS su quanto previsto dal presente comma.
6. La stipulazione del contratto individuale di telelavoro è subordinata all'effettiva installazione della postazione lavorativa a distanza e al collegamento in linea della stessa, secondo i parametri tecnici già approvati dall'Istituto con la circolare n.80/2008.

## **Articolo 8**

### **Orario di lavoro**

1. Il lavoratore è libero di auto-organizzare - nel contesto del limite massimo delle 36 ore settimanali, o di quello inferiore se il rapporto di lavoro è a tempo parziale - i tempi e i modi di conseguimento dei risultati previsti nel progetto di telelavoro.
2. Non è necessaria la garanzia della presenza continuativa durante l'orario di lavoro. Tuttavia, considerata l'importanza di mantenere reciproci contatti lavorativi con i colleghi e i responsabili, il telelavoratore deve rendersi disponibile per comunicazioni di servizio in due periodi di un'ora

ciascuno nell'ambito dell'orario di servizio, da concordare con il proprio responsabile in funzione delle esigenze organizzative. Per il personale con un rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, il periodo di reperibilità è unico con durata di un'ora.

3. In caso di impossibilità da parte del telelavoratore di rendersi reperibile in tali periodi, lo stesso è tenuto a darne preventiva comunicazione al referente di cui all'art. 18, anche per via telematica, e ad indicare un periodo alternativo di reperibilità.
4. Per effetto dell'autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive, né permessi brevi e altri istituti che comportano riduzione di orario, mentre resta inalterata la disciplina delle ferie, della malattia, della maternità e paternità e dei permessi giornalieri, previsti dalla normativa contrattuale e dalle specifiche disposizioni legislative.
5. Per le giornate in cui la prestazione lavorativa è svolta in telelavoro non spetta il buono pasto.
6. Il lavoratore in part time al momento di avvio dei progetti di telelavoro, può chiedere l'immediata trasformazione del rapporto di lavoro da part time in quello a full time e il contestuale inserimento nel progetto di telelavoro.

## **Articolo 9**

### **Attestazione presenze**

1. Il telelavoratore viene codificato in Sap con il giustificativo TEL0, attribuito dalla DCSIT al momento dell'attivazione del progetto.
2. Il dipendente dovrà comunicare, tramite la procedura P@perless, al responsabile della struttura di appartenenza eventuali assenze giornaliere (malattia, maternità, permessi giornalieri, ferie, ecc.).

## **Articolo 10**

### **Rientri periodici e riunioni presso la sede di lavoro**

1. Al fine di garantire la continuità delle relazioni sociali e funzionali, fatta salva la necessità di rientri ulteriori rispetto a quelli contrattualmente

previsti, da concordare di volta in volta con l'Amministrazione in base alle sue esigenze, il telelavoratore effettua rientri periodici nei limiti individuati dall'art. 7, comma 2.

2. In caso di fermi prolungati per cause strutturali, l'Ente richiede, con preavviso di almeno 24 ore, il temporaneo rientro del lavoratore presso la sede di lavoro. Per "fermo prolungato per cause strutturali", si intende una interruzione del circuito telematico che non sia prevedibilmente ripristinabile entro 36 ore.
3. Il telelavoratore partecipa, inoltre, ad eventuali riunioni di lavoro fissate presso la sede INPS. In tal caso, qualora tali riunioni non coincidessero con il giorno di rientro, l'Amministrazione, dovrà comunicare al telelavoratore - con congruo anticipo - la data fissata per l'incontro, sostituendo la prevista giornata di rientro.
4. Il rientro in sede viene, di norma, utilizzato per predisporre il materiale che dovrà essere telelavorato, nonché per il necessario confronto e raccordo con i colleghi ed il dirigente.
5. Nelle giornate di rientro settimanale in sede il telelavoratore dovrà osservare il normale orario ordinario di lavoro giornaliero. In ogni caso il rientro nella sede di appartenenza non dà luogo ad alcun rimborso.

## **Articolo 11**

### **Misure di prevenzione e protezione**

1. In ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, il telelavoratore consente, previa richiesta, visite da parte del responsabile aziendale di prevenzione e da parte del delegato alla sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro e alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Tale verifica avviene all'inizio dell'attività di telelavoro e periodicamente durante il suo svolgimento.
2. Il telelavoratore è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi.
3. Ciascun telelavoratore, ai sensi dell'art.20 del d.lgs. n.81/2008, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella

delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alle istruzioni relative agli strumenti di lavoro utilizzati.

4. L'Amministrazione è sollevata da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

## **Articolo 12**

### **Sicurezza delle comunicazioni e privacy**

1. L'attuazione del progetto di telelavoro deve tenere conto delle disposizioni contenute nel Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. n. 196/2003.
2. Il telelavoratore è tenuto alla massima riservatezza sulle informazioni che gestisce nello svolgimento della sua attività e all'adozione delle misure necessarie per la protezione dei dati e delle informazioni, da concordare con il responsabile aziendale della sicurezza dei dati.
3. E' inoltre tenuto alla diligenza nella conservazione e nel trattamento di eventuale documentazione.

## **CAPO II**

### **ASPETTI ORGANIZZATIVI**

## **Articolo 13**

### **Standard qualitativi e quantitativi della prestazione di telelavoro**

1. Nel progetto di struttura di cui all'art.5 del presente Accordo devono essere fissati i parametri per la verifica della produttività del telelavoratore in rapporto alle specifiche attività telelavorabili.
2. Per quanto concerne le attività concettuali (analisi, progetti, ecc.), l'assegnazione al telelavoratore è effettuata dal Dirigente responsabile con

gli stessi criteri normalmente adottati nella sede di lavoro, considerando in particolare gli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione.

#### **Articolo 14** **Formazione**

1. Qualora il progetto di struttura abbia individuato delle attività telelavorabili diverse da quelle abitualmente svolte dai dipendenti interessati, saranno individuati percorsi formativi al fine di facilitare l'accesso al telelavoro da parte di tutti i dipendenti della struttura.
2. Sono previsti specifici interventi di informazione/formazione per i telelavoratori e i responsabili delle Strutture dell'Istituto presso le quali sono attivate tali forme di lavoro. In particolare, essi sono coinvolti in appositi corsi di formazione, che verteranno sugli aspetti tecnici e organizzativi della nuova modalità di lavoro, sugli aspetti relativi alla sicurezza e su quelli psicosociali.
3. E' garantito il diritto di partecipazione alle iniziative formative previste per il restante personale e per l'area professionale alla quale il telelavoratore appartiene e/o per la funzione che svolge.
4. In caso di rientri definitivi in ufficio del lavoratore, possono essere previsti interventi formativi per favorirne il reinserimento.

#### **Articolo 15** **Informazione del lavoratore**

1. Al fine di garantire il sistema di relazioni personali e collettive del telelavoratore, l'Amministrazione assicura tutte le forme di comunicazione tempestiva – ivi compreso l'utilizzo delle email e l'accesso ad intranet - per rendere partecipe il telelavoratore delle informazioni di carattere amministrativo, lavorativo, formativo, culturale connesse alle sue legittime aspettative.

### **CAPO III** **ASPETTI TECNOLOGICI**

## **Articolo 16**

### **Postazione di telelavoro**

1. Per postazione di telelavoro si intende l'insieme degli apparati hardware, software e di rete, nonché ogni supporto logistico funzionale allo svolgimento dell'attività.
2. E' esclusa la possibilità di utilizzare una postazione portatile.
3. L'INPS provvede ad installare la postazione di lavoro fissa e ne cura la manutenzione presso il domicilio dei lavoratori interessati, in modo da consentire il collegamento con il sistema informativo dell'Istituto.
4. La postazione dovrà essere conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza (D.lgs. n. 81/2008). La conformità dell'ambiente alle norme legali e contrattuali relative alla tutela della sicurezza e della salute dei telelavoratori è certificata da un responsabile della sicurezza dell'Istituto. Copia del documento di valutazione del rischio ex art.29 del d.lgs.n.81/2008 è inviata al dipendente per la parte che lo riguarda, nonché al rappresentante della sicurezza.
5. La postazione di lavoro è fornita in comodato d'uso (art. 5 dell'accordo quadro del 24 marzo 2000) e deve essere utilizzata esclusivamente per le attività inerenti al rapporto di lavoro con l'Istituto. Al momento della consegna della postazione di lavoro è redatto apposito verbale di verifica dello stato di funzionamento.
6. Il telelavoratore è tenuto:
  - ad avere cura delle apparecchiature affidate in uso, restituendole all'Amministrazione al termine dell'attività di telelavoro;
  - ad utilizzare la postazione di lavoro e la linea telefonica esclusivamente per motivi inerenti il lavoro;
  - a rispettare le norme di sicurezza;
  - a non manomettere in alcun modo gli apparati e l'impianto generale, né a variare la configurazione della postazione di telelavoro o sostituirla con altre apparecchiature o dispositivi tecnologici, né ad utilizzare collegamenti alternativi o complementari;
  - a consentire l'accesso alle attrezzature di cui ha l'uso da parte degli addetti alla manutenzione e al responsabile della prevenzione e protezione e da parte del delegato alla sicurezza per verificare il

rispetto dei previsti standard di sicurezza, con modalità da concordarsi.

7. Gli interventi finalizzati al ripristino della postazione di lavoro e dei collegamenti sono effettuati a cura dell'Istituto, previo accordo con il telelavoratore per concordare le modalità di accesso presso l'abitazione nell'orario di servizio.

### **Articolo 17**

#### **Rimborso delle spese sostenute dal dipendente**

1. Al telelavoratore è riconosciuto il rimborso forfettario delle spese connesse al consumo dell'energia elettrica, come previsto dall'art 34 del CCNL del 14/2/2001, la cui entità viene stabilita nel contratto di cui all'art. 7 del presente Accordo.

### **Articolo 18**

#### **Assistenza telefonica e telematica**

1. Al telelavoratore è garantita assistenza telefonica e telematica finalizzata alla soluzione di eventuali problemi che dovessero sorgere durante l'espletamento della attività lavorativa. A tal fine viene nominato un referente per l'assistenza tecnica ed uno per l'assistenza di tipo organizzativo/amministrativo che si prendono cura della risoluzione di problematiche, raccordandosi anche con i referenti regionali e/o nazionali appositamente individuati.
2. Le interruzioni nel circuito telematico o eventuali blocchi delle apparecchiature telematiche, non imputabili ai lavoratori, sono considerati utili ai fini del completamento dell'orario di lavoro purché comunicati all'Amministrazione, che si impegna a intervenire rapidamente.
3. Qualora il fermo per cause strutturali non sia risolvibile entro 36 ore, il telelavoratore è tenuto al rientro in Sede, con diritto ad un preavviso di 24 ore, fino alla eliminazione del malfunzionamento, con tempi e modalità da concordarsi con il dirigente responsabile.

## **Articolo 19 Assicurazione**

1. L'Istituto deve garantire idonea copertura assicurativa per i seguenti rischi:
  - danni alle attrezzature telematiche in dotazione del lavoratore, con esclusione di quelli derivanti da dolo o colpa grave;
  - danni a cose o persone, compresi i familiari del telelavoratore, derivanti dall'uso delle stesse attrezzature;
2. L'Istituto deve inoltre garantire l'estensione della copertura assicurativa INAIL

### **SEZIONE II**

#### **TELELAVORO SATELLITARE**

#### **TITOLO I**

#### **Articolo 20**

##### **Natura e campo di applicazione**

1. Il presente Accordo è stipulato in attuazione dell'art.34, c.2, lettera b) del CCNL relativo al personale del comparto Enti Pubblici non Economici 1998/2001.
2. Il presente Accordo si applica al personale delle aree professionali A,B e C, del profilo amministrativo ed informatico, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione del personale titolare di posizione organizzativa di cui all'art. 17 del CCNL1999 EPNE e di quello destinatario dell'art 15, comma 1, della legge n.88/1989, fino al limite massimo del 10% del personale in forza nell'ambito della struttura nella quale è in forza il personale.
3. In via eccezionale, qualora il progetto di struttura preveda la delocalizzazione di intere linee produttive e/o servizi, il dirigente responsabile del progetto medesimo, di concerto con il Direttore Centrale Risorse Umane, potrà valutare l'opportunità di coinvolgere dipendenti già titolari di posizione organizzativa. In tale ipotesi, il contratto individuale di



telelavoro dovrà prevedere il mantenimento della relativa indennità percepita da detti dipendenti coinvolti nel progetto.

## **Articolo 21**

### **Durata e decorrenza**

1. Gli effetti giuridici del presente accordo nazionale decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione dello stesso.
2. Considerato il carattere sperimentale del telelavoro satellitare, le parti concordano nel fissare la durata della presente sezione di Accordo in anni due, al termine dei quali si valuterà l'opportunità di procedere ad eventuali modifiche o integrazioni.
3. Il presente accordo conserva la propria efficacia fino alla stipula di un successivo contratto integrativo sostitutivo o modificativo.

## **Articolo 22**

### **Obiettivi e finalità**

1. Con il telelavoro satellitare, sia esso inteso come delocalizzazione di risorse umane presso sedi diverse ovvero come nucleo di informazioni in Direzione generale e/o regionale, l'Istituto può conseguire una migliore allocazione delle risorse umane allo scopo di costruire un apparato burocratico agile e snello, migliorando in tal modo il livello qualitativo dei servizi resi all'utenza. Nell'ambito del progetto verrà sperimentata la telelavorabilità di alcune attività tecniche e procedure amministrative, svolte dalle strutture territoriali dell'Istituto al fine di coniugare il miglioramento delle prestazioni con il benessere psicofisico dei dipendenti.
2. Attraverso il telelavoro satellitare l'Istituto intende perseguire i seguenti obiettivi:
  - coniugare il piano di riassetto organizzativo dell'istituto, finalizzato alla razionalizzazione ed al miglioramento della qualità dei servizi con il benessere psicofisico dei lavoratori, attraverso l'attivazione di Centri di collegamento Satellite dipendenti da unità centrali e di Postazioni

Remote per il Telelavoro (PRT), collegate tra loro nell'ambito di sedi territoriali;

- introdurre soluzioni organizzative che possano rappresentare una valida opportunità per andare incontro a crescenti richieste di flessibilità della prestazione lavorativa, anche come ausilio a quelle categorie di lavoratori/trici in situazione di disagio a causa di disabilità psico-fisica o con minori e/o familiari bisognosi di assistenza o per l'eccessiva lontananza dalla propria abitazione dal luogo di lavoro,
  - sviluppare e rendere più efficiente l'interazione tra Direzione Generale e strutture territoriali;
  - promuovere una mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico in termini di volumi e di percorrenze.
3. Nella fase di sperimentazione di cui al comma 2 dell'art.21, le Direzioni regionali e la Direzione generale potranno individuare le "sedi satellite" per l'avvio del telelavoro.
  4. Superata positivamente la fase di sperimentazione le strutture competenti potranno individuare altre sedi satellite.

## **TITOLO II**

### **ASPETTI NORMATIVI, ORGANIZZATIVI E TECNOLOGICI DEL TELELAVORO DOMICILIARE**

#### **CAPO I**

#### **ASPETTI NORMATIVI**

#### **Articolo 23**

##### **Telelavoro da centri satellite**

1. Il progetto è finalizzato ad una prima sperimentazione di telelavoro satellitare.

2. Per telelavoro satellitare si intende la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in un luogo decentrato/struttura diversa rispetto alla sede/Area di appartenenza e che richiede al lavoratore la trasmissione a distanza dei risultati del proprio lavoro o la ricezione delle direttive per eseguirlo.
3. Il telelavoro ha carattere volontario.
4. Sono individuabili due diverse possibili modalità di svolgimento delle attività di telelavoro da centri satellite:

\*lavorazioni on line nell'ambito delle macro aree:

- a. Area assicurato-pensionato
- b. Area prestazioni non pensionistiche
- c. Area soggetto contribuente
- d. Area Gestione risorse umane
- f. Assistenza e manutenzione informatica
- g. Help Desk

\* lavorazioni off line:

- h. Studi, relazioni e elaborazioni di progetti professionali

In ogni caso, i dirigenti centrali o regionali ai quali, ai sensi dell'art.24 del presente accordo è affidata la responsabilità di realizzare progetti di telelavoro satellitare, potranno individuare ulteriori aree di intervento che interpretino le esigenze e le specificità dei rispettivi ambiti di competenza.

## **Articolo 24**

### **Modalità di attivazione del progetto di telelavoro satellitare**

1. La realizzazione del progetto di telelavoro viene effettuata attraverso lo strumento del "progetto di struttura" predisposto dal Direttore Regionale per il territorio di propria competenza, che opera sentiti i Direttori delle strutture interessate alla dislocazione dei dipendenti.
2. I progetti, redatti con le modalità di cui al comma 1, vengono inviati al Direttore Centrale Risorse Umane ed al Direttore Centrale Organizzazione per la definitiva autorizzazione.

3. La predisposizione di progetti di telelavoro volti a realizzare in Direzione Generale centri satellite compete a ciascun direttore Centrale. I progetti così definiti vengono inviati al Direttore Centrale Risorse Umane ed al Direttore Centrale Organizzazione per la definitiva autorizzazione.
4. La realizzazione del "Progetto di struttura" di telelavoro satellitare potrà coinvolgere i Responsabili delle unità di processo o team coinvolti. In ogni caso il progetto dovrà:
  - a) individuare i compiti da assegnare ai dipendenti allocati presso una sede di servizio diversa da quella di appartenenza;
  - b) predisporre le modalità di svolgimento delle attività assegnate;
  - c) programmare i tempi e gli obiettivi da raggiungere.
5. Il progetto di struttura potrà prevedere il rientro del telelavoratore nella sede e/o struttura di provenienza, anche ai fini, per le strutture territoriali, di assicurare il presidio dei rapporti con l'utenza. La frequenza dei rientri verrà disciplinata nei contratti individuali.
6. L'attivazione del progetto di telelavoro satellitare non dovrà comportare alcun onere per la sede presso la quale viene collocata la postazione di telelavoro. In questo senso, in fase di consuntivazione, gli oneri sia diretti che indiretti comunque sostenuti, verranno attribuiti alla sede di provenienza del telelavoratore.

## **Articolo 25**

### **Trattamento giuridico ed economico**

1. Il telelavoro non incide sullo status giuridico del lavoratore che resta, a tutti gli effetti contrattuali e di legge, regolato dal CCNL di categoria.
2. Il telelavoro non modifica l'attuale posizione occupata dal lavoratore nella struttura organizzativa di provenienza, né pregiudica in alcun modo le prospettive di sviluppo professionale e formativo previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
3. Al telelavoratore è garantito lo stesso trattamento economico e normativo applicato ai dipendenti che prestano la loro attività nella sede originaria di lavoro, compresi i benefici socio assistenziali.

5. L'aspirante telelavoratore può essere inserito nel progetto di telelavoro per lo svolgimento di attività telelavorabili anche diverse da quelle cui è normalmente adibito, previo adeguato intervento di formazione.

## **Articolo 26**

### **Contratto individuale di telelavoro**

1. Per la trasformazione delle modalità di lavoro è stipulato per iscritto tra dipendente e dirigente responsabile un contratto individuale sperimentale di telelavoro.
2. Il contratto di cui al comma precedente individua, nell'ambito delle attività telelavorabili, la prestazione cui è tenuto il lavoratore, che potrebbe essere diversa da quella svolta ordinariamente nella propria sede di servizio, le modalità di svolgimento della stessa, la durata del telelavoro, la frequenza dei rientri nella sede originaria di lavoro.
3. Il rientro nella sede di appartenenza richiesto dal dirigente responsabile non comporta il diritto per il dipendente ad alcun rimborso.
4. Il contratto di cui al presente articolo, può prevedere una durata minima di 12 mesi e massima di 36, rinnovabili. In alternativa, per rilevanti motivi di carattere familiare o personale, sono possibili accordi fino ad un massimo di sei mesi di "telelavoro leggero o di emergenza", finalizzati a favorire l'impegno lavorativo in momenti del ciclo di vita individuale e/o familiare caratterizzati da richieste di maggior presenza e cura.
5. Prima che sia decorso il termine di cui ai commi 2 e 4, l'assegnazione al telelavoro è revocabile a richiesta del lavoratore quando sia trascorso un periodo minimo di 30 giorni per la partecipazione alla sperimentazione. In tal caso il dipendente dovrà rientrare in servizio presso la sede di appartenenza.
6. L'Amministrazione, per motivate esigenze di servizio, può disporre d'ufficio il rientro nella sede originaria di lavoro del telelavoratore prima della scadenza del termine di cui ai commi 2 e 4. La riassegnazione deve avvenire con modalità e tempi compatibili con le esigenze del dipendente, entro un mese dalla richiesta, previa informativa alle organizzazioni sindacali. Viene fornita informativa semestrale alle OO.SS su quanto previsto dal presente comma.
7. Il lavoratore assegnato al telelavoro, sebbene in una sede satellite, continua a svolgere la prestazione lavorativa secondo le direttive impartite

dal proprio dirigente della struttura di provenienza. La produzione svolta ricade sulla medesima sede o struttura, nei limiti di quanto stabilito all'art. 24, comma 5.

8. L'assegnazione al telelavoro non muta la natura del rapporto di lavoro in atto.

## **Articolo 27**

### **Orario di lavoro e attestazione presenze**

1. Il telelavoratore è tenuto al rispetto dell'orario di lavoro della sede di provenienza come regolamento negli Accordi nazionali e decentrati vigenti, nei limiti dell'orario di servizio della sede ospitante.
2. Nei limiti di quanto previsto al comma 1, il telelavoratore potrà usufruire di tutti gli istituti giuridici del rapporto di lavoro previsti dalla normativa legislativa e contrattuale vigente così come regolamentati dall'Istituto e, nel rispetto delle condizioni previste dall'Accordo per l'adeguamento della normativa in materia di servizi sostitutivi di mensa per il personale EPNE del 24/4/1997, avrà diritto alla corresponsione del buono pasto.
3. Il responsabile della struttura di provenienza eserciterà la competenza in ordine:
  - a) all'attribuzione dei compiti e controllo dei risultati;
  - b) alla gestione delle modalità di espletamento delle prestazioni lavorative con particolare riferimento alle assenze dal servizio giornaliero od orarie (malattia, ferie, permessi congedi, aspettative etc.);
  - c) all'autorizzazione alle prestazioni di lavoro straordinario e di articolazione dell'orario di lavoro in turni;
  - d) alle autorizzazioni all'invio in missione e alle partecipazioni alle attività esterne.
2. Il responsabile della struttura di cui al comma 2 può delegare le funzioni di cui alla lettera b), al dirigente della sede individuata quale centro satellite.
3. Le autorizzazioni circa le modalità di espletamento delle prestazioni lavorative di cui al comma 2 lettere b), c) e d), devono comunque essere tempestivamente rese note al responsabile delle sedi presso le

quali i dipendenti svolgono le attività attinenti al progetto di telelavoro autorizzato.

4. Tutte le richieste di autorizzazione/comunicazione di assenza dal servizio dovranno essere inviate al dirigente della sede di provenienza mediante la procedura p@aperless.

## **Articolo 28**

### **Misure di prevenzione e protezione**

1. Le condizioni di lavoro e di idoneità dell'ambiente di lavoro presso la sede di destinazione del telelavoratore sono regolarmente verificate dai RSPP della struttura stessa.
2. Il telelavoratore è tenuto ad utilizzare con diligenza gli strumenti a propria disposizione.
3. Ciascun telelavoratore, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 81/2008, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alle istruzioni relative agli strumenti di lavoro utilizzati.
4. L'Amministrazione è sollevata da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

## **CAPO II**

### **ASPETTI ORGANIZZATIVI**

## **Articolo 29**

### **Standard qualitativi e quantitativi della prestazione di telelavoro**

1. Per quanto concerne le attività concettuali (analisi, progetti, ecc.), l'assegnazione al telelavoratore è effettuata dal Dirigente responsabile con gli stessi criteri normalmente adottati nella sede di lavoro, considerando in particolare gli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione.

## **Articolo 30**

## **Formazione**

1. Per facilitare il ricorso al telelavoro da parte dei dipendenti interessati, è prevista la possibilità di una formazione, anche preventiva, su procedure telematiche ovvero procedure operative telelavorabili, diverse da quelle abitualmente svolte.
2. L'assegnazione a progetti di telelavoro deve consentire al dipendente pari opportunità, quanto a progressione di carriera e di partecipazione ad iniziative formative, rispetto ai restanti dipendenti.

## **Articolo 31**

### **Informazione del lavoratore**

1. Al fine di garantire il sistema di relazioni personali e collettive del telelavoratore, l'Amministrazione assicura tutte le forme di comunicazione tempestiva – ivi compreso l'utilizzo delle e-mail e l'accesso ad intranet - per rendere partecipe il telelavoratore delle informazioni di carattere amministrativo, lavorativo, formativo, culturale connesse alle sue legittime aspettative.

## **CAPO III**

### **ASPETTI TECNOLOGICI**

## **Articolo 32**

### **Postazione di telelavoro**

1. Per postazione di telelavoro si intende l'insieme degli apparati hardware, software e di rete, nonché ogni supporto logistico funzionale.
2. La postazione deve essere attrezzata con una scrivania, un pc analogo a quello normalmente in uso dal restante personale della sede satellite con collegamento alla rete intranet e internet, nonché alle procedure telematiche utili all'espletamento delle mansioni del dipendente, un telefono e un dispositivo di memoria USB per il trasferimento di documenti nelle diverse postazioni di lavoro. Dovrà, inoltre, essere previsto l'accesso



ad uno spazio di archiviazione condiviso tra le diverse postazioni di lavoro per l'accesso a documenti di lavoro.

3. Le condizioni di lavoro e di idoneità dell'ambiente di lavoro presso la sede di destinazione del telelavoratore sono regolarmente verificate dai RSPP della struttura stessa, come previsto dall'art. 11, comma 1, del presente Accordo.
4. Il telelavoratore è tenuto:
  - ad avere cura delle apparecchiature affidate in uso;
  - ad utilizzare la postazione di lavoro e la linea telefonica esclusivamente per motivi inerenti il lavoro;
  - a rispettare le norme di sicurezza;
  - a non manomettere in alcun modo gli apparati e l'impianto generale, né a variare la configurazione della postazione di telelavoro o sostituirla con altre apparecchiature o dispositivi tecnologici, né ad utilizzare collegamenti alternativi o complementari.

## **SEZIONE COMUNE**

### **Articolo 33**

#### **Criteri per l'assegnazione del dipendente al telelavoro**

1. Il progetto di telelavoro, elaborato dal responsabile della struttura di appartenenza del dipendente (Direttore provinciale, Direttore regionale, Direttore centrale, Coordinatore generale) individua:
  - il numero minimo e massimo, entro il limite determinato, del personale in forza alla struttura, di postazioni lavorative a distanza attivabili presso la stessa;
  - gli obiettivi attesi dalla realizzazione del progetto;
  - le attività telelavorabili, le tipologie professionali, le risorse da destinare al telelavoro, i criteri per la valutazione della produttività del singolo telelavoratore.
2. Salvo quanto previsto dall'art. 1 e dall'art. 20, ciascun dipendente può chiedere di essere inserito nel progetto di telelavoro.

3. Il lavoratore dichiara la disponibilità a svolgere la propria attività in telelavoro nell'ambito di progetti operativi definiti dalle strutture di appartenenza.
4. L'Amministrazione procederà, con le modalità previste dal progetto, all'assegnazione dei dipendenti alle postazioni di telelavoro tenuto conto delle esigenze personali e familiari rappresentate dagli aspiranti e debitamente documentate, con priorità per coloro che già svolgano le attività oggetto di telelavoro o che abbiano esperienza lavorativa in attività analoghe a quelle richieste.
5. In caso di richieste superiori al numero delle posizioni previste dal progetto di telelavoro domiciliare, verrà predisposta apposita graduatoria sulla base delle esigenze personali o familiari addotte dall'aspirante telelavoratore, secondo il seguente ordine di priorità:
  - situazioni di disabilità psico-fisica tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro e la permanenza presso l'ufficio per tutta la durata dell'orario di lavoro giornaliero, con particolare riguardo alla disabilità accertata ai sensi dell'art. 3, commi 1 e 3, della legge n. 104/1992 e alle patologie gravi che richiedono terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento riabilitativo per soggetti affetti da AIDS;
  - esigenza di prestare assistenza a familiari entro il terzo grado ed affini entro il secondo ovvero al convivente (la stabile convivenza è comprovata dalla stessa residenza anagrafica) riconosciuti in condizione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 ed attestata dal relativo verbale;
  - esigenze di cura di figli minori da 0 a 5 anni;
  - esigenze di cura di figli minori che frequentino il primo ciclo di istruzione (scuola primaria da 6 a 11 anni di età);
  - esigenze di cura di figli minori da che frequentino la scuola secondaria di primo grado (da 11 a 14 anni di età).
  - Distanza tra la dimora abituale e la sede di effettivo servizio.
6. Le situazioni sopra indicate devono essere adeguatamente documentate mediante certificazione sanitaria ovvero, ove previsto, con autocertificazione ai sensi di quanto previsto dal DPR 445/2000.

## **Articolo 34**

### **Diritti sindacali del telelavoratore**

1. Al telelavoratore sono garantiti gli stessi diritti sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi di lavoro.
2. La partecipazione del telelavoratore alle assemblee sindacali, allo sciopero, ed alle altre iniziative promosse dalle OO.SS. e dalle R.S.U. sono disciplinate dalle vigenti disposizioni contrattuali.

## **Articolo 35**

### **Relazioni Sindacali**

1. Le relazioni sindacali si svolgono secondo i criteri di responsabilità, correttezza, trasparenza e tempestività; gli istituti di partecipazione sindacale devono essere attivati e conclusi in tempi congrui rispetto all'avvio e all'attuazione dei progetti di telelavoro.

## **Articolo 36**

### **Forme di partecipazione sindacale**

1. L'interpretazione autentica delle clausole controverse del presente Accordo, è regolata dall'art.4, commi da 1 a 4, del CCNI 2002/2005.
2. Alle Organizzazioni Sindacali è garantita l'informazione preventiva su tutti gli aspetti relativi alla fase di sperimentazione del telelavoro.

## **Art 37**

### **Osservatorio sul telelavoro**

1. In considerazione del carattere sperimentale del telelavoro, le parti convengono di costituire un Osservatorio formato da un componente per ciascuna delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL e da un pari

numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente.

2. Ferma restando la composizione paritetica dell'Osservatorio, di esso fanno parte anche 2 rappresentanti del C.U.G. (titolare e supplente).
3. Tale Osservatorio ha il compito di monitorare l'attuazione del telelavoro ed analizzare le problematiche ad esso connesso.
4. L'Osservatorio raccoglie dati e informazioni circa l'andamento delle esperienze in corso, l'impatto sul funzionamento dell'Amministrazione e sull'organizzazione della vita dei dipendenti.

## **Articolo 38**

### **Disposizioni Finali**

1. Per quanto non espressamente previsto dal suddetto accordo, restano confermate le disposizioni del CCNQ 23/03/2000 e del CCNL 14/2/2001 in materia di telelavoro.
2. Il presente accordo dà attuazione alla disciplina legislativa e contrattuale attualmente vigente in materia:
  - Legge 191/1998 - art.4.
  - D.P.R. 70/1999.
  - CCNQ 23/03/2000.
  - CCNL 14/2/2001 - art.34.
  - Dichiarazione congiunta n.3 del CCNL EPNE 2006 - 2009.
3. Qualora nella fase di attuazione del presente accordo, dovessero intervenire modifiche a livello legislativo, di CCNQ o di CCNL, le parti si impegnano ad avviare tempestivamente la trattativa negoziale per adeguare la normativa contrattuale di ente alle nuove disposizioni.