

**INPS**

Istituto Nazionale  
Previdenza Sociale



# ACCORDO NAZIONALE SUL PROGETTO SPERIMENTALE DI TELELAVORO DOMICILIARE

sottoscritto il 14 dicembre 2007 a Roma

Le delegazioni trattanti in data 14 dicembre 2007 sottoscrivono il seguente accordo in tema di telelavoro:

PER L'INPS

Il Presidente delle delegazione trattante  
Avv. Gian Paolo SASSI

Il Direttore Generale  
Dr. Vittorio CRECCO

Il Direttore Centrale Sviluppo  
e Gestione Risorse Umane  
Dr. Franco PORRARI

Il Direttore Centrale  
Organizzazione  
Dr. Gregorio TITO

Il Direttore Centrale Pianificazione  
e Controllo di Gestione  
Dr. Antonio DE LUCA

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGIL/FP

f.to

CISL/FP

f.to

UIL/PA

f.to

CSA di CISAL/FIALP

f.to

CUB/RdB PI

f.to

# INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI .....	8
Articolo 1 Natura e Campo di applicazione .....	8
Articolo 2 .....	8
Decorrenza e durata .....	8
Articolo 3 .....	9
Obiettivi e finalità .....	9
TITOLO II.....	10
IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI .....	10
Articolo 4 .....	10
Relazioni Sindacali.....	10
Articolo 5 .....	10
Forme di partecipazione sindacale .....	10
Articolo 6 .....	11
Osservatorio sul telelavoro .....	11
TITOLO III .....	12
ASPETTI NORMATIVI, ORGANIZZATIVI E TECNOLOGICI DEL TELELAVORO	
DOMICILIARE .....	12
CAPO I.....	12
ASPETTI NORMATIVI .....	12
Articolo 7 .....	12
Telelavoro domiciliare .....	12
Articolo 8 .....	12
Trattamento giuridico ed economico .....	12
Articolo 9 Diritti sindacali del telelavoratore .....	13
Articolo 10 .....	13
Contratto individuale di telelavoro .....	13
Articolo 11 .....	14
Orario di lavoro.....	14
Articolo 12 Attestazione presenze.....	15
Articolo 13 .....	15
Rientri periodici e riunioni presso la sede di lavoro .....	15
Articolo 14 .....	16
Misure di prevenzione e protezione.....	16
Articolo 15 Sicurezza delle comunicazioni e privacy .....	17
CAPO II .....	17
ASPETTI ORGANIZZATIVI.....	17
Articolo 16 .....	17
Criteri per l'assegnazione del dipendente al telelavoro .....	17
Articolo 17 .....	18
Progetto di struttura .....	18
Articolo 18 .....	19
Standard qualitativi e quantitativi della prestazione di telelavoro .....	19
Articolo 19 .....	19
Formazione .....	19
Articolo 20.....	21
Informazione del lavoratore.....	21

CAPO III .....	20
ASPETTI TECNOLOGICI .....	20
Articolo 21 .....	20
Postazione di telelavoro .....	20
Articolo 22 .....	21
Rimborso delle spese sostenute dal dipendente.....	21
Articolo 23 .....	21
Assistenza telefonica e telematica .....	21
Articolo 24 .....	22
Assicurazione .....	22
CAPO IV.....	22
Disposizioni Finali.....	22
Art.25.....	22
Disposizioni finali .....	22
Allegato 1 .....	24
Caratteristiche tecniche della postazione di telelavoro.....	24
Allegato 2 .....	26
Definizione spese consumi energetici e telefonici.....	26
Allegato 3 .....	27
Copertura assicurativa .....	27

## PREMESSA

L'Istituto, nel quadro generale dell'efficacia, efficienza, economicità dell'azione amministrativa, ha avviato negli ultimi anni, di concerto con le Organizzazioni Sindacali, azioni volte a razionalizzare l'organizzazione del lavoro ed a realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane. Tale attività si è concretizzata nel potenziamento di taluni istituti quali il part-time, la flessibilità dell'orario di lavoro, le varie tipologie di permessi.

Logico sviluppo della citata nuova gestione delle risorse umane è la predisposizione del "progetto sperimentale di telelavoro domiciliare" sviluppato d'intesa con il Comitato pari opportunità, in attuazione dell'art.3 del D.P.R. 8/3/1999 n. 70, del CCNQ 23/03/2000, dell'art. 34 del CCNL 14/2/2001 " CCNL ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente degli enti pubblici non economici, stipulato il 16/2/1999"( di seguito CCNL 14/2/2001).

L'art.2, lettera b) del D.P.R. 8 marzo 1999, n.70 definisce il Telelavoro come la prestazione di lavoro eseguita dal dipendente in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di servizio, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce.

L'art.34 del CCNL 14/2/2001 individua due forme di telelavoro:

- a) telelavoro domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente;
- b) altre forme del lavoro a distanza come il lavoro decentrato da centri satellite, i servizi di rete e altre forme flessibili anche miste, ivi comprese quelle in alternanza, che comportano la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

L'Istituto e le Organizzazioni Sindacali hanno optato per il telelavoro domiciliare, ritenendolo il più idoneo a soddisfare sia le esigenze organizzative dell'Ente sia quelle dei lavoratori.

Lo scopo che si intende perseguire, mediante l'attuazione del "*Progetto Telelavoro domiciliare in INPS*", è quello di:

- a) favorire la conciliazione del tempo di lavoro con gli impegni familiari dei dipendenti;
- b) assicurare all'Amministrazione professionalità il recupero di professionalità che diversamente sarebbero indisponibili anche per lunghi periodi.

In particolare, l'iniziativa si propone di conseguire soluzioni che possano garantire al dipendente una maggiore serenità nella gestione delle attività lavorative e nella cura della famiglia, in presenza di particolari e contingenti situazioni, conciliando le esigenze della produzione con quelle della persona.

Il progetto, in linea con le previsioni normative e di contrattazione, è orientato anche al conseguimento dell'economicità di gestione e dell'efficienza dell'azione amministrativa e ad avere correlazioni con il benessere organizzativo.

IL Progetto di Telelavoro Domiciliare, si basa sulle seguenti linee guida:

- \* *volontarietà* dell'adesione alle attività di telelavoro;
- \* durata massima delle telelavorazioni di *6 mesi rinnovabili*, con tempi minimi di attività di 30 giorni;
- \* *ritorno periodico in sede* del dipendente, per assicurare un costante rapporto con la struttura di appartenenza;

\* *dotazione* al dipendente della *strumentazione tecnologica* necessaria, con oneri a carico dell'Amministrazione;

\* individuazione delle *procedure* che ne consentano la *gestione informatizzata*, al fine di evitare la circolazione di documentazione cartacea, con la più ampia indipendenza possibile del lavoratore dalla struttura di appartenenza. A tal fine, sono individuabili due diverse possibili modalità:

\* lavorazioni on line nell'ambito delle macroaree istituzionali:

a. *Area assicurato-pensionato*

b. *Area prestazioni non pensionistiche*

c. *Area soggetto contribuente;*

\* lavorazioni off line:

d. *Studi, relazioni e elaborazioni di progetti professionali;*

\* monitoraggio sulle sedi per acquisire elementi di valutazione sull'andamento sperimentale del progetto;

\* sperimentazione sulla base di uno specifico strumento operativo costituito dal "*Progetto di struttura*", previo confronto con le OO.SS. di volta in volta territorialmente competenti;

\* *monitoraggio dei risultati* di tale sperimentazione, ai fini della successiva graduale estensione del progetto stesso alle restanti strutture e ad un eventuale ampliamento della gamma di attività telelavorabili, sulla base delle verifiche effettuate dalle Sedi regionali interessate.

# 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 14/2/2001.
2. Il presente accordo si applica al personale delle aree professionali, A, B, C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione del personale titolare di posizioni organizzative di cui all'art.17 del CCNL 1999 EPNE e di quello destinatario dell'art 15, comma 1, della legge n.88/1989, salvo quanto previsto dall'art. 10 comma 3, 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. Considerato il carattere sperimentale del telelavoro, le parti concordano nel fissare la durata del suddetto accordo in anni 2, al termine dei quali si valuterà l'opportunità di procedere ad eventuali modifiche o integrazioni anche sulla scorta delle valutazioni dell'Osservatorio di cui all'art. 6.
3. Il presente accordo conserva la propria efficacia fino alla stipula di un successivo contratto integrativo sostitutivo o modificativo.

### Articolo 3 Obiettivi e finalità

1. Le parti convengono, preliminarmente, sul fatto che le potenzialità positive del telelavoro domiciliare, sul piano sociale ed economico, necessitano di appropriate regole e strumenti idonei ad assicurare:
  - alla pubblica amministrazione la concreta possibilità di avvalersi funzionalmente di tale forma di flessibilità lavorativa;
  - al lavoratore di avvalersi di una diversa modalità di prestazione del lavoro che comunque salvaguardi in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive espressive delle sue legittime aspettative in termini di formazione e crescita professionale, senso di appartenenza e socializzazione, informazione e partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovatori.
2. Lo scopo perseguito dal presente accordo è quello di garantire al dipendente una maggiore serenità nella gestione delle attività lavorative e nella cura della famiglia, in presenza di particolari e contingenti situazioni, conciliando le esigenze della produzione con quelle della persona.
3. Nella fase di sperimentazione di cui al comma 2 del precedente art.2, saranno individuate le sedi per l'avvio del telelavoro sulla base delle richieste adeguatamente motivate dagli interessati.

## TITOLO II

### IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

#### Articolo 4

##### Relazioni Sindacali

1. Le relazioni sindacali si svolgono secondo i criteri di responsabilità, correttezza, trasparenza e tempestività; gli istituti di partecipazione sindacale debbono essere attivati e conclusi in tempi strettamente congrui rispetto all'avvio e all'attuazione del "progetto di telelavoro domiciliare".

#### Articolo 5

##### Forme di partecipazione sindacale

1. L'interpretazione autentica delle clausole controverse del presente accordo, è regolata dall'4, commi 1-4, del CCNI 2002/2005.
2. Alle Organizzazioni Sindacali è garantita l'informazione preventiva su tutti gli aspetti relativi alla fase di sperimentazione del telelavoro.
3. Con successivo accordo saranno disciplinate le modalità ed i parametri alla stregua dei quali dovrà essere valutata la produttività dei telelavoratori, tenendo conto che agli stessi non si possono applicare i medesimi standard qualitativi/quantitativi utilizzati nella sede di lavoro.

## Articolo 6

### 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 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione. Per ogni componente effettivo è previsto un componente supplente. Ferma restando la composizione paritetica dell'Osservatorio, di esso fanno parte anche due rappresentanti del C.P.O., titolare e supplente, all'uopo designati da quest'ultimo per garantire il raccordo tra le attività dei due organismi.
2. Tale Osservatorio, che ha durata biennale, ha il compito di monitorare l'attuazione del "progetto sperimentale di telelavoro domiciliare" ed analizzare le problematiche ad esso connesse e si riunisce con periodicità almeno semestrale;
3. In particolare l'Osservatorio, avvalendosi eventualmente dell'apporto di esperti, raccoglie dati e informazioni circa l'andamento dell'esperienza in corso, il suo impatto sul funzionamento dell'amministrazione e sull'organizzazione della vita dei lavoratori. Al termine del biennio l'Osservatorio redigerà un rapporto, che sarà reso pubblico, ed orienterà le parti negoziali per introdurre eventuali modificazioni e/o adattamenti nella contrattazione collettiva integrativa nazionale.
4. L' Istituto favorisce l'operatività dell'Osservatorio garantendo tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento, in particolare si impegna a fornire un'informazione dettagliata su tutti gli atti aventi riflessi in materia di personale in telelavoro.

TITOLO III  
ASPETTI NORMATIVI, ORGANIZZATIVI E TECNOLOGICI DEL TELELAVORO  
DOMICILIARE

CAPO I  
ASPETTI NORMATIVI

Articolo 7  
Telelavoro domiciliare

1. Il progetto è finalizzato ad una prima sperimentazione di telelavoro domiciliare.
2. Per telelavoro domiciliare si intende la possibilità di lavorare presso la propria abitazione o altra espressamente indicata (ad es. abitazione di genitori) attraverso l'adozione di supporti tecnologici, che consentano il collegamento a distanza e un'adeguata comunicazione.
3. Il telelavoro ha carattere volontario.

Articolo 8  
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.

## Articolo 9

### 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 10

### Contratto individuale di telelavoro

1. Per la trasformazione delle modalità di lavoro è stipulato per iscritto tra dipendente e Amministrazione 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, le modalità di svolgimento della stessa, gli standard sperimentali qualitativi e quantitativi richiesti, la durata del telelavoro, la frequenza dei rientri nella sede originaria di lavoro che non può essere inferiore ad un giorno a settimana, nonché i rientri di cui al successivo art.13, comma 2.
3. L'accordo può prevedere una durata non inferiore a sei 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 30 giorni per la partecipazione alla sperimentazione.
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 ai sensi dell'art 5. Viene fornita informativa semestrale alle OOSS su quanto previsto dal presente comma.
6. La stipula del contratto individuale di telelavoro è subordinata alla verifica con esito positivo dell'idoneità del luogo ove installare la postazione con riferimento alle caratteristiche tecniche previste dall'allegato 1.

## Articolo 11

### 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 del risultato previsto dall'incarico 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. 23, anche per via telematica, e ad indicare un periodo alternativo di reperibilità.

4. Per effetto della 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.
5. Il lavoratore in part time al momento di avvio della sperimentazione 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 12

### Attestazione presenze

1. Il telelavoratore trasmette giornalmente al responsabile della struttura di appartenenza, in via informatizzata secondo modalità definite dall'Amministrazione, l'attestazione della presenza con la quale comunica di essere presente o quale sia il motivo dell'assenza (malattia, maternità, permessi giornalieri per legge n. 104\1992, ferie, ecc.).

## Articolo 13

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

1. Al fine di garantire la continuità delle relazioni sociali e funzionali, il telelavoratore effettua rientri periodici ai sensi dell'art. 10, comma 2, 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.
2. In caso di fermi prolungati per cause strutturali, l'Ente richiede 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 la stessa giornata lavorativa.

3. Il telelavoratore partecipa inoltre alle riunioni aziendali. 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. Viene riservata alla discrezionalità dell'Amministrazione, nell'ambito dell'Osservatorio di cui all'art.6, la facoltà di individuare ulteriori prodotti telelavorabili, che comunque non comportino il trasferimento al di fuori della Sede, di documentazione di terzi o contenente dati sensibili.

#### Articolo 14

##### Misure di prevenzione e protezione

1. In ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 626/94 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. 5 del D. Lgs. 626/94, 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 15

### 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 16

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

1. Il progetto sperimentale di telelavoro domiciliare, elaborato dalle sedi sperimentali di cui al precedente art.3, comma 3 ed inviati all'Osservatorio di cui all'art.6, individua le attività telelavorabili, le tipologie professionali, il numero di posizioni e le risorse da destinare al telelavoro.
2. Salvo quanto previsto dall'art 1, ciascun dipendente può chiedere di essere inserito nel progetto sperimentale di telelavoro domiciliare.
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 a posizioni di telelavoro dei dipendenti, con priorità per

coloro che già svolgano le attività oggetto di telelavoro o abbiano esperienza lavorativa in attività analoghe a quelle richieste.

5. In caso di richieste superiori al numero delle posizioni previste dal progetto sperimentale, verrà predisposta apposita graduatoria sulla base del seguente ordine di priorità:

- situazioni di disabilità psico-fisica tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro, con particolare riguardo 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;
- esigenze di assistenza a familiari e conviventi, debitamente certificate;
- esigenze di cura di figli minori che frequentano il primo ciclo di istruzione (scuola primaria e scuola secondaria di I grado da 6 a 14 anni).

## Articolo 17

### Progetto di struttura

1. La realizzazione del telelavoro viene effettuata attraverso lo strumento del "Progetto di struttura" la cui responsabilità è affidata al Dirigente della struttura territoriale o centrale interessata che, coadiuvato dal competente Responsabile dell'unità di processo 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. Nel caso di telelavoratori centralinisti, l'accordo individuale stipulato con il dirigente responsabile prevede una clausola in base alla quale l'orario di lavoro è articolato in fasce antimeridiane e/o pomeridiane.

## Articolo 18

### Standard qualitativi e quantitativi della prestazione di telelavoro

1. Nella verifica della produttività del telelavoratore, si richiamano le modalità ed ai parametri fissati dall'accordo di cui all'art 5, comma 3.
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 19

### Formazione

1. Per facilitare il ricorso al telelavoro da parte dei dipendenti interessati, è prevista la possibilità di una formazione preventiva su procedure operative telelavorabili diverse da quelle abitualmente svolte.
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 20

### *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 21 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. L'INPS provvede ad installare la postazione di lavoro e ne cura la manutenzione presso il domicilio dei lavoratori interessati, in modo da consentire il collegamento con il sistema informativo dell'Istituto.
3. La postazione dovrà essere conforme alle vigenti norme in materia di sicurezza (L. 626/94) e rispettare le regole tecniche dettate con deliberazione n. 16/2001 del 31 maggio 2001 dall'AIPA, oggi CNIPA, ( V. allegato 1).
4. 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. 4, comma 4, del d.lgs 626/94 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 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 22

### Rimborso delle spese sostenute dal dipendente

1. Al telelavoratore è riconosciuto il rimborso delle spese connesse all'effettuazione della prestazione (energia elettrica, collegamenti telefonici, ecc.). Come previsto dall'art 34 CCNL 14/2/2001, tale rimborso può essere anche effettuato tramite compensazione di tipo forfetario, la cui entità viene valutata in sede tecnica (v. allegato 2).

## Articolo 23

### 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 nell'arco di tre giornate lavorative, il telelavoratore è tenuto al rientro in azienda, fino alla eliminazione del malfunzionamento, con tempi e modalità da concordarsi con il dirigente responsabile.

#### Articolo 24

##### Assicurazione

1. L'Istituto deve garantire idonea copertura assicurativa per i seguenti rischi (v. Allegato 3):
  - 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;
  - estensione della copertura assicurativa INAIL.

#### CAPO IV

##### Disposizioni Finali

#### Art.25

##### 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 “progetto sperimentale di telelavoro domiciliare” disciplinato dal 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.

## Allegato 1

### Caratteristiche tecniche della postazione di telelavoro

Le postazioni di telelavoro si collegano, tramite collegamento Internet/VPN, alla rete dell'INPS.

Le postazioni dei telelavoratori sono costituite da personal computers con una configurazione simile a quella utilizzata dai dipendenti che lavorano in sede, nonché di tutti gli strumenti ritenuti necessari sulla base delle attività da svolgere (es. stampante multifunzione come scanner, fax, modem, web cam, ecc.).

Le workstation sono configurate con il software adottato dall'Istituto al fine di garantire sia il livello adeguato di sicurezza sia l'operatività.

E' compresa anche tutta l'attrezzatura di supporto (es. tavolo, sedia nei casi in cui siano necessari).

Per l'accesso ai documenti informatici ed alle risorse di rete da parte dei dipendenti addetti al telelavoro sono adottate le tecniche di identificazione in uso nell'Istituto.

L'acquisizione, la gestione e la manutenzione della stazione di lavoro viene effettuata dalla DCSIT la quale assicura l'assistenza tecnica ai dipendenti addetti al telelavoro, che possono contattare i tecnici tramite e-mail e/o telefono.

La postazione di telelavoro deve essere installata nel rispetto delle vigenti norme in materia di sicurezza.

A tal fine, l'Amministrazione verifica previamente la conformità alle norme generali di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche, nonché l'idoneità dell'ambiente e delle condizioni di lavoro.

Tale verifica viene effettuata prima dell'inizio della prestazione di telelavoro e periodicamente ogni sei mesi.

Copia del documento di valutazione del rischio, ai sensi dell'art.4, comma 2, del D.Lgs. n.626/1994, è inviata ad ogni dipendente per la parte che lo riguarda.

Ai telelavoratori viene, inoltre, consegnato il manuale di sicurezza per i dipendenti addetti a video terminali.

Il dipendente si impegna a:

- non utilizzare la postazione di lavoro messa a disposizione dell'Istituto per finalità diverse da quelle istituzionalmente connesse all'attività svolta tramite il telelavoro;
- non modificare la disposizione del posto di lavoro e dei collegamenti elettrici;
- a consentire, previo accordo, le visite degli incaricati dell'Ente presso il proprio domicilio per la verifica della corretta applicazione delle norme a tutela della sicurezza sul lavoro e per la manutenzione delle apparecchiature.

## Allegato 2

### Definizione spese consumi energetici e telefonici

Definizione del:

- preventivo delle spese per l'installazione delle apparecchiature telefoniche;
- preventivo delle spese per il rimborso dei consumi energetici e telefonici;
- somme da destinare all'installazione e manutenzione di strumenti tecnici.

Allegato 3  
Copertura assicurativa

Individuazione delle somme da destinare alla copertura assicurativa dei rischi connessi al telelavoro e delle attrezzature in dotazione al dipendente.