



# Consiglio Nazionale delle Ricerche

**Direzione Centrale Gestione delle Risorse**  
Unità Relazioni Sindacali

**Sintesi dei lavori e delle posizioni**  
Ex art. 6 comma 2 del CCNL 2019-2021

Il giorno 5 giugno 2024 sono convocate le Organizzazioni Sindacali Nazionali FLC CGIL, CISL FSUR, FGU, SNALS CONFISAL E ANIEF con il seguente argomento posto all'ordine del giorno:

- **EMANAZIONE REGOLAMENTO LAVORO DA REMOTO**

**La delegazione di parte pubblica**

DIRETTORE GENERALE	Dott. G. Colpani
DIRIGENTE DCGR	Dott.ssa A. Gabrielli
DIRIGENTE UGRU	Dott. P. Piro
RESP. CONTRATTI LAVORO	Avv. B. Del Vecchio Avv. Eleonora Fiore

**UNITÀ RELAZIONI SINDACALI**

Responsabile	Avv. Manuela Falcone Sig.ra Milena Mancini Sig.ra Cristina Gargano
--------------	--

È presente la delegazione delle Organizzazioni Sindacali Nazionali in presenza:

<b>FLC/CGIL</b>	V. MUSSI M. SCIACCA L. CARLOPIO R. MOSCA
<b>CISL FSUR</b>	CODELLA GARGIULO

**FGU**  
P. RODINO'  
G. LUCIANO

<b>ANIEF</b>	R. PAPI
--------------	---------

<b>SNALS CONFISAL</b>	Non presente
-----------------------	--------------



## **OOSS- SCHEMA SINTETITO DELLE POSIZIONI**

Le OO.SS esprimono disappunto sulle mancate condizioni per la realizzazione delle corrette relazioni sindacali dato il ritardo con cui sono state informate riguardo la nota dell'ARAN del 05.04.2024 avente ad oggetto: *“parere rimborso forfettario per i dipendenti in telelavoro – accordo quadro sul telelavoro accordo quadro sul telelavoro del 24.03.2000”* riducendo così la possibilità alle stesse di esprimere valutazioni e fare proposte.

Sottolineano che non sussistono le condizioni per decidere di sopprimere il rimborso forfettario poiché il parere ARAN distingue in tre fattispecie: lavoro agile, lavoro da remoto e telelavoro. Precisano che il telelavoro domiciliare è soggetto a precisi vincoli di orario e luogo quindi con il riconoscimento del buono pasto cosa che art. 5 c. 2 del regolamento ha soppresso.

Richiedono:

- di sospendere la pubblicazione del regolamento
- riconoscere il buono pasto
- reinserire il rimborso forfettario
- di elaborare un regolamento inclusivo del telelavoro da progetti
- proroga progetti di telelavoro da progetto attualmente in corso
- di pianificare un prossimo incontro

Interventi specifici:

## **FLC CGIL**

Sottolinea l'eliminazione dal regolamento delle forme di telelavoro per progetti che prevedono un contributo annuo forfettario. Fa riferimento alla nota dell'Aran che non elimina ma aggiunge e stabilisce che per le tipologie precedenti di telelavoro a progetto rimangono valide le modalità attuate fino ad ora. Propone una modalità aggiuntiva da inserire nel regolamento proposto dall'amministrazione

## **FIR CISL**

Riferendosi all'informativa e al regolamento sul lavoro da remoto aggiornato sulla base del riscontro pervenuto dall'ARAN e inerente al rimborso forfettario per i dipendenti in telelavoro, precisa che la nota dell'Aran fa un preciso distinguo declinando in tre fattispecie: lavoro agile, lavoro da remoto e telelavoro. Rimarca che l'Amministrazione dal 5 aprile 2024 era già in possesso della nota di risposta dell'ARAN ed è stata trasmessa alle OOSS solo in data 30 maggio 2024. Sottolinea l'importanza del confronto esplicitato nel Ccnl vigente. (legge articolo di riferimento del CCNL 2019-2021).

Aspetto sostanziale è che l'Aran ha declinato il lavoro da remoto e telelavoro. Sottolinea che il tema in discussione tratta il telelavoro domiciliare che rientra nella casistica lavoro da remoto quest'ultimo è lavoro domiciliare, coworking o lavoro decentrato da centri satellite.

Il lavoro domiciliare è lavoro da remoto ed è soggetto a vincoli di orario e di sede ed è richiamato nel regolamento CNR.

Precisa:



# Consiglio Nazionale delle Ricerche

Unità Relazioni Sindacali

1. Chiede che non sia tolta la possibilità di avere il buono pasto poiché il dipendente è sottoposto a orario di lavoro e controllo.
2. Il CNR ha collegato il lavoro da remoto quale lavoro domiciliare per il quale non è stato riconosciuto il rimborso forfettario. Chiede che sia riconosciuto.
3. In riferimento alle domande che potranno essere accolte fino al 10% del personale della struttura e comunque nei limiti delle risorse disponibili nel bilancio corrente per sostenere gli oneri derivanti dalla gestione del lavoro da remoto, richiede di aumentare la percentuale.
4. Cita l'art. 9 "Criteri di priorità" lettere dalla a) alla e) solleva la mancanza di punteggio ai fini di elaborare una graduatoria. Sostanzialmente propone di elencare un punteggio per far chiarezza.

Richiede motivi del mancato riconoscimento del rimborso forfettario

## **FGU**

Concorda con le posizioni espresse dalle altre OOSS, relativamente al parere dell'Aran precisa che la richiesta da parte dell'Amministrazione è stata fatta in modo non corretto in quanto cita il vecchio CCNL. Precisa che è stata proprio l'Amministrazione a proporre il rimborso forfettario, concordando la cifra di 250 euro/annue.

Rimarca che l'Amministrazione ha proceduto all'eliminazione del rimborso senza aver informato le OO.SS. Afferma che il parere dell'ARAN non esclude l'erogazione del rimborso, ma afferma che si tratta di un altro istituto rispetto al telelavoro precedente e che i termini di contrattazione sono quelli del confronto. Non vi è un rimborso ma si può pensare di riconoscere il buono pasto.

## **ANIEF**

Concorda con le posizioni espresse dalle altre OO.SS. in particolare sul tema del confronto che deve essere esperito nei tempi dettati dall'accordo nazionale. Su tale tema sono necessari una serie di incontri. In merito al rimborso forfettario, buono pasto e la percentuale del 10% (che ritiene troppo bassa), chiede se in termini residuali, verificate le domande, vi sia una disponibilità di aumento, così come indicato si interpreta quale percentuale secca che non prevede flessibilità.

Richiede un tavolo in presenza. Rimarca il modello delle relazioni sindacali che prevede il confronto.

## **AMMINISTRAZIONE**

Viene rimarcato che il tema del telelavoro domiciliare è stato oggetto di un confronto ed è stato affrontato ampiamente in diversi incontri. Le posizioni delle OOSS emerse dai suddetti incontri sono state presentate al CDA in fase di approvazione del Regolamento.

In riferimento al riconoscimento del **Buono pasto** esso non è riconoscibile per motivi legati alla modalità lavorativa. Sottolinea che la previgente normativa legata ai progetti di telelavoro non si sovrappone all'attuale, ma l'orientamento dell'Aran è molto preciso nel riferirsi alla nuova contrattazione, afferma di voler mantenere gli accordi precedentemente presi.



# Consiglio Nazionale delle Ricerche

Unità Relazioni Sindacali

Si propone di organizzare un incontro entro i prossimi 10 giorni e invita le OO.SS. a trasmettere per iscritto, entro lunedì 10 giugno 2024 le note/posizioni/osservazioni sul regolamento, così da rispondere agli aspetti formali che le OOSS hanno sollevato, ribadendo che il confronto comunque vi è stato.

Sulle richieste delle OOSS, l'Amministrazione ha inoltre precisato che:

- a dicembre 2023 il confronto è stato attivato prima della sottoscrizione definitiva del CCNL 2019-2021 (era ancora in uno stato di ipotesi e quindi in una condizione di incertezza).

- in sede di confronto il rimborso forfettario era stato inserito ma con riserva; infatti, quando il regolamento è portato in CdA ed esaminato dal Collegio dei Revisori dei Conti, questo ha richiesto che il rimborso forfettario fosse riconosciuto a fronte di una espressa previsione normativa che consentisse di attribuirlo ed è questo il motivo che ha indotto l'Amministrazione a richiedere un parere all'ARAN.

- Il vecchio regolamento sui progetti di telelavoro è superato, l'attivazione di progetti nuovi di telelavoro potrà essere oggetto di ulteriori incontri. Trattasi di un istituto distinto dal telelavoro domiciliare, ciascuno con le proprie regole di attivazione e di regolamentazione. Un elemento di differenza è il riconoscimento del rimborso forfettario annuo. L'Amministrazione potrà valutare nuovi i progetti di telelavoro ma non potrà applicare le regole del telelavoro da remoto attuale.

- Sui criteri di priorità, l'Amministrazione che c'è già un ordine preciso.

- Sul tetto del 10%, l'Amministrazione specifica che riguarda solamente una fattispecie residuale perché le più rilevanti sono comunque esenti da un tetto percentuale. L'art. 8 c. 3 che recita: *"in casi eccezionali debitamente motivati e autorizzati si potrà derogare al limite massimo del 10% del personale di struttura"* e ribadisce che la possibilità di superare il tetto già esiste. Si rimarca che l'Amministrazione sta fornendo al personale una ampia gamma di strumenti e che tali strumenti consentono di gestire la flessibilità in modo agile, salvaguardando elementi essenziali per le strutture. Tutto ciò al fine di evitare, come in passato, che la maggior parte del personale di una singola struttura sia in telelavoro, prevedendo così una cornice di regole. Il regolamento proposto è stato costruito con delle forme di flessibilità anche rispetto al tetto percentuale.

- Sul buono pasto, l'Amministrazione evidenzia che non vi è alcun cambiamento rispetto al testo precedente già ampiamente discusso.