



# Consiglio Nazionale delle Ricerche

## Direzione Centrale Risorse Umane

Unità Relazioni Sindacali

### Sintesi dei lavori e delle posizioni

Ex art. 6 comma 2 del CCNL 2019-2021

Il giorno 10 luglio 2024 sono convocate le Organizzazioni Sindacali Nazionali FLC CGIL, CISL FSUR, FGU, SNALS CONFSAL 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 DCRU	Dott. P. Raimondi
DIRIGENTE UGRU	Dott. P. Piro
DIRIGENTE DCSR	Dott.ssa A. Gabrielli
<b>UNITÀ RELAZIONI SINDACALI</b>	Sig.ra M. Mancini Sig.ra C. Gargano

È presente la delegazione delle Organizzazioni Sindacali Nazionali in presenza:

<b>FLC/CGIL</b>	M. RIPAMONTI A. BONURA L. LEONE M. SCIACCA V. MUSSI L. CARLOPIO
<b>CISL FSUR</b>	G. GARGIULO A. INCLETOLI
<b>FGU</b>	L. FANTOZZI G. ZAPPALA' G. LUCIANO
<b>ANIEF</b>	R. PAPI
<b>SNALS CONFSAL</b>	Non presente



## **Direzione Centrale Risorse Umane**

Unità Relazioni Sindacali

### **OO.SS. – SCHEMA SINTETICO DELLE POSIZIONI**

Le OO.SS. chiedono la rivisitazione dell'art. 9 "Criteri di priorità" del Regolamento per il lavoro da remoto, inserendo una scala di ordine in termini di priorità.

Richiedono inoltre:

- Riconoscimento del buono pasto;
- Re-inserimento del rimborso forfettario;
- Relativamente alla possibilità di accogliere le domande di telelavoro domiciliare nel limite massimo del 10% del personale di struttura, come previsto dal comma 2 dell'art. 8 del Regolamento, chiedono una specifica previsione sulle modalità di riutilizzo di eventuali residui di tale limite, da utilizzare per soddisfare le esigenze di tutto l'Ente;
- Condivisione di un verbale di sintesi delle posizioni del tavolo;
- Tavolo di confronto sull'art. 140 del CCNL 2019-2021 rubricato "Lavoro a distanza" per i livelli I- III.

Interventi specifici:

### **FLC CGIL**

La O.S. FLC CGIL sottolinea che esistono due tipologie di telelavoro: i progetti di telelavoro (precedente normativa) e il telelavoro normato dal nuovo CCNL 2019-2021. Entrambe le tipologie devono essere previste e gestite contestualmente nell'Ente: diversamente trattasi di una scelta discrezionale dell'amministrazione.

Esprime disaccordo sulla limitazione del rimborso forfettario (art. 18 Regolamento), pari a 240,00 € riportata nella delibera n. 398/2023, in quanto l'importo è insufficiente rispetto a quanto previsto attualmente per i progetti di telelavoro, pari a 650,00 €/anno.

Un altro aspetto sostanziale, espresso dalla O.S., è che il telelavoro domiciliare citato nel nuovo CCNL prevede un orario fisso e definito e, pertanto, deve essere riconosciuto anche il buono pasto. La CGIL riconosce che il telelavoro sia un istituto importante a sostegno della conciliazione tra vita professionale e vita privata del personale, tuttavia, il mancato riconoscimento del buono pasto risulta essere una misura "punitiva" per chi ha difficoltà a recarsi in sede di lavoro a causa di problemi fisici/familiari o di altra natura.

La OS concorda con la rivisitazione dell'art. 9 "Criteri di priorità" in cui dovranno essere dettagliati i criteri di priorità al fine di valutare meglio la graduazione e precisa che la distanza in chilometri dal proprio domicilio alla sede di lavoro deve essere comunque considerata. Rimarca, tuttavia, che la disabilità deve essere considerata una condizione più forte della distanza.

Aggiunge che, se modificato, il regolamento dovrà essere nuovamente presentato in CdA. Conclude esprimendo la disponibilità di apertura al confronto.



## **Direzione Centrale Risorse Umane**

Unità Relazioni Sindacali

### **CISL FSUR**

La O.S. concorda con quanto esposto dalla FLC CGIL e aggiunge che tutta la questione è collegata strettamente anche al parere dell'ARAN relativo alla differenza tra telelavoro domiciliare e progetti di telelavoro.

Richiede di poter discutere, successivamente, anche dei progetti di telelavoro per definire un percorso, visto che ha avuto tale indicazione.

Riguardo la questione del riconoscimento forfettario, rimarca che il parere dell'ARAN non è chiaro.

In riferimento al buono pasto, la O.S. chiede che sia riconosciuto al dipendente in telelavoro domiciliare poiché il dipendente è sottoposto a orario di lavoro e controllo (Parere ARAN n. 204). Richiede, inoltre, un confronto sui residui dei buoni pasto.

Domanda specificatamente all'Amministrazione se i progetti di telelavoro saranno sospesi dopo la proroga al 27.09.2024 e propone di aprire il dialogo.

Concorda nella rivisitazione dell'art. 9 e chiede che le posizioni del tavolo siano verbalizzate.

Con riguardo allo smart working per i livelli I-III, *ex art.* 140 CCNL 2019-2021 rubricato "Lavoro a distanza", chiede un tavolo di confronto sull'applicazione.

### **FGU**

Con riguardo al tema oggetto della riunione, la FGU afferma che il parere dell'ARAN non esclude l'erogazione del rimborso; quindi, propone di riconoscere un contributo pari a 2,00 €/giorno. Non condivide la scelta dell'Amministrazione di non riconoscere il contributo e chiede, quindi, che sia almeno riconosciuto il buono pasto.

Aggiunge che il telelavoro domiciliare non può essere applicato ai ricercatori e ai tecnologi.

### **ANIEF**

L'ANIEF concorda con le posizioni espresse dalle altre OO.SS..

Evidenzia, inoltre, che nella propria nota trasmessa in data 10 giugno u.s. erano specificati 5 punti di osservazione, di cui i primi tre sono stati già esposti dagli interventi delle precedenti OO.SS.. Relativamente agli altri due punti, uno si riferisce alla percentuale massima indicata pari al 10% del personale in struttura ritenuta troppo limitata e aggiunge di prevedere un riutilizzo di eventuali residui. Sul punto chiede che la percentuale indicata (10% del personale) sia calcolata a livello di ente e non di struttura.

Sull'ultimo punto della loro nota, concorda con la rivisitazione dell'art. 9 "Criteri di priorità" e chiede all'Amministrazione quali delle osservazioni avanzate sono state accolte.

Per concludere, ribadisce che le due modalità telelavoro, progetti di telelavoro e



## Direzione Centrale Risorse Umane

Unità Relazioni Sindacali

telelavoro domiciliare (quale forma di lavoro da remoto) devono coesistere ed essere utilizzate contemporaneamente.

In merito al buono pasto concorda con le altre OO.SS., deve essere erogato perché legato ad un preciso orario di lavoro. Sottolinea che il parere dell'ARAN non è vincolante e, quindi, il CNR può decidere di erogarlo a prescindere.

Rimane in attesa di ricevere il testo del regolamento modificato.

### AMMINISTRAZIONE

L'Amministrazione informa il tavolo di aver preso visione delle note pervenute dalle OO.SS. sul Regolamento Lavoro da Remoto.

Precisa che con l'incontro odierno si chiuderà il confronto sul telelavoro già avviato nel 2023, terminato con l'approvazione del regolamento da parte del CdA, adottato sulla base di una ipotesi di CCNL 2019-2021. L'amministrazione evidenzia che l'ordinamento attualmente prevede ancora due regimi giuridici diversi per l'istituto del telelavoro: il primo è relativo al dettato contrattuale dell'Accordo quadro sperimentale sottoscritto in data 23 marzo 2000 (basato su "progetti di telelavoro") e il secondo – il telelavoro domiciliare - disciplinato *ex novo* dal vigente CCNL del comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021 sottoscritto in data 18 gennaio 2024.

Evidenzia, inoltre, che il confronto si è tenuto su quanto previsto dal regime vigente collegato al CCNL.

**Rimborso forfettario:** l'Amministrazione precisa che il CdA ha espresso una riserva nel riconoscere il rimborso forfettario ai dipendenti in quanto il Regolamento si riferiva ad una ipotesi di CCNL.

Sottolinea che la disciplina del telelavoro domiciliare, prevista nel CCNL 2019-2021, è contenuta interamente nel contratto ed è del tutto diversa e separata dalla normativa previgente sui progetti di telelavoro e che le due discipline non sono permeabili tra loro ma alternative.

Precisa che solo per i progetti di telelavoro, il cui quadro normativo è riferibile all'Accordo Quadro del 2000, è prevista espressamente la possibilità di un rimborso forfettario.

Riguardo alla coesistenza delle due tipologie di telelavoro nel CNR, precisato che i progetti di telelavoro si riferiscono ad una normativa sperimentale di circa 24 anni fa e riguardo alla quale non vi è stata un'abrogazione esplicita da parte del legislatore, l'Amministrazione può decidere se applicarla o aderire alla nuova disciplina. La posizione dell'Amministrazione è quella di spostarsi sul telelavoro domiciliare (macrocategoria del lavoro da remoto insieme ad altri istituti).

Riguardo l'emanazione del regolamento da remoto, rammenta che l'unico tassello da



## Direzione Centrale Risorse Umane

### Unità Relazioni Sindacali

sciogliere è quello relativo al rimborso forfettario che non è stato esplicitamente riconosciuto dal parere dell'ARAN e su cui sono state espresse riserve, antecedenti al parere dell'ARAN anche da parte degli organi di controllo.

**Buono pasto:** il tema è stato già ampiamente affrontato in sede di confronto con le OO.SS. prodromico rispetto alla delibera del CdA di approvazione del regolamento (dicembre 2023) e l'Amministrazione ha optato in maniera formale di non riconoscere il buono pasto per il telelavoro domiciliare, anche tenuto conto che, dal punto di vista giuridico, non è un istituto contrattuale facente parte della retribuzione ma ha valore assistenziale, finalizzato ad alleviare, in mancanza di un servizio mensa, il disagio di chi sia costretto a fruire del pasto fuori casa in ragione dell'orario di lavoro e, proprio in relazione a questo, le posizioni delle principali agenzie di controllo permangono fortemente critiche riguardo ad una sua applicazione per l'istituto oggetto di confronto odierno. La risposta dell'ARAN alla FAQ pubblicata sul sito istituzionale, per quanto non escluda la riconoscibilità del buono pasto in caso di lavoro da remoto con vincolo di orario, oltre a non prevedere alcun obbligo in proposito è riferita genericamente al lavoro da remoto che, come noto, ricomprende le due distinte fattispecie del telelavoro domiciliare e del coworking o lavoro da centri satellite. Al riguardo si riterrebbe possibile valutare il riconoscimento del buono pasto nell'ipotesi di lavoro da remoto sotto forma di coworking o lavoro da centri satellite in quanto fattispecie che rispondono alla finalità di attribuzione del buono pasto come sopra evidenziata

**Art. 9 “Criteri di priorità”:** l'Amministrazione propone di modificare l'articolo del Regolamento inserendo un criterio di prevalenza, ad esempio, sulla base di gravi disabilità del dipendente o di assistenza ad un disabile o per dipendenti maggiormente meritevoli di attenzione per la sensibilità legata a condizioni di disagio. Sottolinea che la distanza chilometrica non può essere equiparata ad una condizione di disabilità (elenco di casistiche).

L'Amministrazione si impegna a trasmettere il testo rivisitato con una scala di priorità entro la prossima settimana e conferma che, a fronte delle modifiche, il Regolamento dovrà essere ripresentato al CdA.

**Limite del 10% di struttura e utilizzo degli eventuali residui:** l'Amministrazione propone di inserire la voce relativa all'utilizzo degli eventuali residui delle posizioni dei telelavoro domiciliare (max 10 % del personale di struttura) nella prossima delibera del CdA o, in alternativa, nella circolare applicativa che sarà pubblicata a seguito dell'emanazione del Regolamento (in ogni caso non sarà inserita all'interno del Regolamento). La proposta per l'utilizzo è di redistribuire eventuali residui alle strutture che ne hanno più bisogno, dando priorità alle categorie che rientrano nei criteri più meritevoli. Sul punto, tuttavia, non sarà aperto un nuovo confronto poiché si tratta di applicare criteri di priorità già previsti nell'art. 9 e ampiamente condivisi, pur ribadendo la piena disponibilità della cabina di regia per



## **Direzione Centrale Risorse Umane**

Unità Relazioni Sindacali

qualsiasi chiarimento. L'Amministrazione propone di inserire nella delibera di approvazione del regolamento la modalità di gestione degli eventuali resti in base alle necessità indicate dalle strutture.

**Lavoro da remoto per i livelli I-III:** l'Amministrazione precisa che i livelli I – III godono di un regime diverso per la gestione dell'orario di lavoro, in base alla programmabilità e all'autonoma determinazione del proprio tempo lavoro ma, visto che l'istituto contrattuale del telelavoro domiciliare prevede un orario di lavoro definito, coloro che non intendono stare all'interno di una fascia oraria possono usufruire di altri istituti contrattuali, come lo smart working.

In riferimento all'art. 140 del CCNL 2019-2021 l'Amministrazione si riserva di affrontare l'argomento in altra sede.

**Ulteriori proroghe:** l'Amministrazione ribadisce che i progetti di telelavoro, attualmente in essere, sono in proroga da 4 anni, con ulteriore proroga al 27 settembre 2024 (ultima) e precisa che alcuni di questi progetti sono ormai scollegati rispetto a quello che oggi è l'attività del CNR. Non saranno previste, dunque, ulteriori proroghe.

**Piattaforma telelavoro:** la piattaforma è pronta e si può procedere subito dopo l'emanazione del Regolamento.

L'Amministrazione rimarca la scelta, ineludibile, della transizione alla nuova formula di lavoro da remoto e informa che, successivamente, sarà discusso il co-working e il lavoro da centri satellite per i quali mantiene la disponibilità a discutere degli interventi sollevati in questa sede di confronto ma non applicabili all'istituto in discussione.