

**IND**  
**IRE** ISTITUTO  
NAZIONALE  
DOCUMENTAZIONE  
INNOVAZIONE  
RICERCA EDUCATIVA

**Disciplinare per l'applicazione  
del telelavoro in INDIRE**

## Indice

Art. 1 – Finalità e obiettivi.....	3
Art. 2 – Sperimentazione.....	3
Art. 3 – Ambito di applicazione.....	3
Art. 4 – Natura e disciplina del telelavoro.....	3
Art. 5 – Progetti di telelavoro.....	4
Art. 6 – Assegnazione ai progetti di telelavoro.....	5
Art. 7 – Revoca e cessazione del contratto.....	6
Art. 8 – Differimento e sospensione del contratto.....	7
Art. 9 – Obblighi dell'INDIRE.....	7
Art. 10 – Diritti e doveri del lavoratore.....	7
Art 11 – Osservatorio del Telelavoro.....	8
Art. 12 – Disposizioni finali.....	9

## **Art. 1- Finalità e obiettivi**

Il presente Disciplinare norma l'applicazione del telelavoro in INDIRE ai sensi dell'art. 4 della Legge 16 giugno 1998 n. 191, del DPR 8 marzo 1999 n.70, dell'Accordo Quadro Nazionale sul Telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni del 23.3.2000, dell'art. 21 del CCNL EPR 1998-2001, dell'art. 19 del CCNL EPR 2006-2009 e della Deliberazione AIPA n. 16 del 31 maggio 2001; art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124.

## **Art. 2 - Sperimentazione**

E' prevista una fase di sperimentazione della durata di due anni.

## **Art. 3 - Ambito di applicazione**

1. Il telelavoro costituisce una forma flessibile di impiego che si realizza su adesione volontaria del lavoratore per lo svolgimento di progetti le cui modalità di effettuazione siano conciliabili con prestazioni di lavoro a distanza.
2. La prestazione lavorativa in telelavoro può essere resa esclusivamente dal personale con rapporto di lavoro con contratto a tempo indeterminato e determinato dell'INDIRE.
3. La prestazione lavorativa in telelavoro può essere svolta, purché non ostacoli il processo produttivo della struttura di appartenenza sia essa afferente alla ricerca sia all'Amministrazione.

## **Art. 4 - Natura e disciplina del telelavoro**

1. Il telelavoro è una modalità di prestazione lavorativa svolta da un dipendente in qualsiasi luogo compatibile per l'esecuzione dei progetti di cui al successivo art. 5 e svolta all'esterno della sede di servizio.

2. Il telelavoro non comporta l'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro, ma si realizza attraverso una variazione del rapporto stesso, che ne determina una diversa organizzazione e una maggiore flessibilità andando ad incidere unicamente sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Il lavoratore garantisce il rientro in sede secondo le modalità stabilite in sede di stesura del progetto di telelavoro.
3. L'inserimento volontario nel progetto di telelavoro da parte del lavoratore non comporta modifiche al trattamento giuridico ed economico del rapporto di lavoro tra questo e l'Amministrazione.
4. Nel corso delle attività svolte in telelavoro non sono configurabili prestazioni supplementari, straordinarie o festive, che diano luogo a riposi compensativi o a maggiorazioni retributive.
5. In fase di sperimentazione l'Amministrazione si impegna a soddisfare un numero di richieste fino ad un massimo del 10% del personale nei ruoli dell'Istituto (inclusi i contratti a tempo determinato) alla data del 31/12 e tali da non arrecare pregiudizio al normale svolgimento dell'attività lavorativa.

## **Art. 5 - Progetti di telelavoro**

1. Nell'ambito degli obiettivi programmatici di INDIRE, il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di un progetto proposto da un dipendente dell'Istituto, contenente le indicazioni di cui al comma 3. Il progetto è trasmesso, accompagnato da un parere, agli uffici di Direzione Generale dal Responsabile di Area o di ufficio o tramite il Dirigente amministrativo.
2. Ogni progetto di telelavoro deve riportare le seguenti indicazioni:
  - l'oggetto, le attività e i dipendenti interessati;
  - i tempi di realizzazione, gli obiettivi e le modalità di verifica delle attività di telelavoro;
  - le specificazioni di cui all'art. 3 della Deliberazione AIPA n. 16 del 31 maggio 2001 con particolare riferimento agli aspetti di seguito elencati:
    - i requisiti della postazione di telelavoro, le modalità di connessione e le tecniche di identificazione;
    - la tipologia e le modalità di formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici e le modalità di scambio dei documenti informatici con l'amministrazione di

riferimento e, ove previsto, con le altre amministrazioni o gli altri soggetti, pubblici e privati;

3. Nessun dispositivo di controllo può essere attivato senza preventivo avviso al lavoratore, il quale deve essere informato anticipatamente circa le modalità di verifica della prestazione, con particolare riferimento ai contenuti tecnici del progetto;
4. I progetti, di regola, hanno una durata pari ad un anno, decorrente dalla data di assegnazione del dipendente al progetto stesso e sono prorogabili di un altro anno.

## **Art. 6 - Assegnazione ai progetti di telelavoro**

1. Nell'ambito dei progetti di telelavoro, di cui all'articolo 5 del regolamento, l'assegnazione a posizioni di telelavoro avviene unicamente per quei dipendenti che si siano previamente ed espressamente dichiarati disponibili a ricoprire le predette posizioni, alle condizioni previste dai progetti.

In caso di richieste superiori al numero delle posizioni previste nei progetti da attivare, sarà formulata una graduatoria utilizzando i seguenti criteri di priorità:

- a) situazioni di disabilità psico-fisiche (certificate in base alla normativa vigente, es legge 104/92) tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro: punti 5;
- b) esigenze di cura (certificate in base alla normativa vigente, es legge 104/92) nei confronti di familiari e conviventi: punti 4 (si considerano parenti e affini entro il terzo grado);
- c) distanza tra l'abitazione e la sede di lavoro in cui si presta servizio superiore a 20 km: si attribuiscono 0,1 punti ogni 2 km ulteriori rispetto ai 20 km iniziali, fino ad un massimo di 5 punti;
- d) esigenze di cura di figli minori: punti 4 per figli di età compresa tra 0 e 3 anni; punti 3 per figli di età compresa tra 4 e 12 anni.

I punteggi sono cumulabili solo tra le diverse categorie.

2. Nel caso di parità di punteggio, la precedenza è accordata al dipendente che non sia mai stato titolare di un progetto di telelavoro e in caso di ulteriore parità al dipendente con un'età anagrafica maggiore.

La valutazione dei progetti di telelavoro è affidata ad apposita commissione nominata con provvedimento direttoriale. La commissione dopo aver valutato le proposte progettuali redige un verbale nel quale determina le assegnazioni del personale da adibire a telelavoro. Dette assegnazioni sono pubblicate con decreto direttoriale su una sezione apposita del sito di INDIRE. Ogni dipendente può partecipare ad un solo progetto di telelavoro.

## **Art. 7 - Revoca e cessazione del contratto**

1. Durante il periodo di telelavoro, l'Istituto può comunicare in ogni momento al lavoratore la volontà di interruzione dello stesso, sulla base di motivate esigenze di servizio, per la violazione degli obblighi assunti dal lavoratore, per risultati negativi o incompleti e per ogni altra giusta causa, debitamente motivata dal diretto responsabile della risorsa. La richiesta di interruzione può essere presentata anche dal lavoratore titolare del progetto di attività telelavorabile.
2. Costituiscono cause di cessazione dal telelavoro le seguenti motivazioni:
  - conclusione anticipata del progetto rispetto alla scadenza stabilita;
  - cessazione dal servizio del dipendente a qualsiasi titolo;
  - assenze dal servizio di notevole entità (maternità, dottorato, ecc.) e, comunque, di durata superiore alla scadenza del progetto;
  - il ripetuto disallineamento dei risultati del lavoratore, rispetto agli obiettivi stabiliti.
3. Nelle fattispecie di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo, la riassegnazione del lavoratore alla sede di lavoro originaria deve avvenire con modalità e tempi che tengano debitamente conto anche delle esigenze del lavoratore.

## **Art. 8 - Differimento e sospensione del contratto**

1. Per motivate esigenze di servizio, gravi situazioni personali o malfunzionamenti di natura telematica o necessità di carattere tecnico-organizzative, la decorrenza del contratto di telelavoro può essere differita rispetto al termine iniziale previsto nel progetto e il contratto di telelavoro può essere sospeso temporaneamente.
2. Il periodo di sospensione dell'attività in telelavoro non ha per effetto la proroga della durata del progetto di telelavoro.

## **Art. 9 - Obblighi dell'INDIRE**

1. Per INDIRE vige l'obbligo di:
  - garantire che lo strumento del telelavoro non diventi fattore di discriminazione o isolamento nei confronti del lavoratore coinvolto;
  - assicurare la comunicazione tempestiva per tenere informato il lavoratore sull'attività della struttura di appartenenza favorendo la sua piena partecipazione al contesto lavorativo e alla dinamica dei processi innovativi;
  - assicurare al lavoratore la continuità nella formazione e della crescita professionale, consentendo le stesse opportunità formative o di addestramento previste per tutti i dipendenti che svolgono mansioni analoghe nella struttura di appartenenza.

## **Art. 10 - Diritti e doveri del lavoratore**

1. Fermo restando quanto previsto negli articoli precedenti, il lavoratore è tenuto a:
  - rispettare le norme e le procedure di sicurezza;
  - consentire i controlli necessari ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e sue successive modifiche e integrazioni;

Al telelavoro si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

2. Il lavoratore sarà parte attiva nel segnalare possibili benefici o eventuali inconvenienti al fine di un continuo aggiornamento e miglioramento nell'organizzazione lavorativa globale della struttura di appartenenza;
3. Il lavoratore deve garantire una prestazione lavorativa pari a 7 ore e 12 minuti ed è tenuto ad inoltrare mensilmente, al proprio responsabile di riferimento, l'autocertificazione attestante l'attività svolta. Tale autocertificazione una volta vistata dal responsabile è trasmessa all'Ufficio del personale ai fini della rilevazione delle presenze;
4. Al lavoratore è garantito l'esercizio dei diritti sindacali e la partecipazione alle attività sindacali che si svolgono nell'INDIRE;
5. Al lavoratore è garantita la copertura assicurativa INAIL già attiva nei confronti del personale dipendente;
6. Al lavoratore è riconosciuto un rimborso forfettario mensile per le eventuali spese sostenute per l'esercizio della propria postazione di lavoro pari a 50,00 euro lordi da liquidarsi con le competenze stipendiali.

## **Art. 11 - Osservatorio del Telelavoro**

1. Il CUG svolge funzioni di osservatorio permanente sul telelavoro.
2. L'Osservatorio formula valutazioni specifiche, obiettivi programmatici e indagini statistiche in merito alle attività di telelavoro, tenuto conto anche delle esperienze maturate presso altre amministrazioni pubbliche e verifica che, a fronte dei costi sostenuti dall'Indire, l'introduzione del telelavoro abbia comportato incrementi di produttività e risparmi di spesa, anche legati al ridimensionamento della sede di lavoro, benefici sociali nonché il miglioramento della qualità di vita. L'Osservatorio, inoltre, fornisce indicazioni e suggerimenti per l'aggiornamento o la modifica del presente disciplinare mediante la redazione di una relazione che andrà consegnata all'Amministrazione entro il 30 giugno di ciascun anno, che verrà pubblicata sul sito internet dell'Istituto e di cui sarà data debita informativa alle OO.SS. e RSU di INDIRE.



## **Art. 12 - Disposizioni finali**

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Disciplinare, si rinvia alla normativa vigente in materia.
2. Il presente Disciplinare è adottato con Decreto Direttoriale ed è pubblicato sul sito INDIRE nella sezione Amministrazione Trasparente – Atti Generali – Regolamenti e disciplinari.