

## **Regolamento per lo svolgimento dell'attività di telelavoro**

**Visto** l'art. 4 della legge 16 giugno 1998 n. 191 il quale ha esplicitamente legittimato il telelavoro, quale "forma di lavoro a distanza" di cui le amministrazioni pubbliche possono avvalersi "allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane";

**Visto** il Regolamento recante la disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni (DPR 8 marzo 1999, n. 70);

**Visto** l'Accordo quadro nazionale sul telelavoro nelle pubbliche amministrazioni del 23 marzo 2000;

**Visto** l'Accordo quadro europeo per il telelavoro del 16 luglio 2002;

**Visto** il vigente CCNL del Comparto Università;

**Visto** il *Memorandum* d'intesa firmato il 18 gennaio 2007 sul lavoro pubblico e la riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche che prevede, fra l'altro, l'utilizzo delle nuove tecnologie e in modo particolare del telelavoro;

**Visto** l'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015 n. 124;

**Considerato** che il telelavoro realizza una variazione organizzativa del lavoro e non comporta l'instaurazione di un diverso rapporto dello stesso; determina solamente una flessibilità tecnica, che incide esclusivamente sulle modalità spaziali e temporali di svolgimento della prestazione lavorativa;

**Considerato** che il telelavoro costituisce una importante modalità di conciliazione vita-lavoro offrendo ai lavoratori maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati, così come ricordato nell'accordo quadro europeo del telelavoro del 16 luglio 2012;

**Preso atto** che il telelavoro incide esclusivamente sulle modalità spaziali e temporali di svolgimento della prestazione lavorativa e che l'adesione ad esso è di natura volontaria e si concretizza nello svolgimento di progetti le cui modalità di effettuazione siano conciliabili con prestazioni di lavoro a distanza;

**Considerato** che la modalità di telelavoro, disciplinata nei successivi articoli del presente regolamento, è quella in cui il/la dipendente espleta l'attività lavorativa presso il domicilio eletto a sede per il telelavoro, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della

comunicazione che consentano il collegamento a distanza e un'adeguata comunicazione con l'Ateneo;

**Ritenuto** che l'inserimento nel progetto di telelavoro non comporta dunque per i lavoratori alcuna modifica rispetto alle norme del CCNL di comparto, fatti salvi gli aspetti indicati nel presente regolamento, né alcuna modifica del trattamento economico, né pregiudica in alcun modo le prospettive di sviluppo professionale e formativo;

si dispone:

### **Art. 1 - Assegnazione ai progetti di telelavoro**

L'attività di telelavoro si svolge sulla base di progetti proposti dai dipendenti e approvati dall'Amministrazione per un numero di posizioni di telelavoro definite periodicamente con apposito bando (c.d. telelavoro ordinario).

È prevista l'attivazione di posizioni di telelavoro anche in presenza di speciali situazioni di disabilità (c.d. telelavoro speciale), in prossimità dei periodi di maternità/paternità (c.d. telelavoro parentale), o in via occasionale per situazioni straordinarie (c.d. telelavoro straordinario).

La modalità di telelavoro ordinario è collegata ad un progetto di durata preferibilmente annuale stabilita con apposito bando.

Il/la dipendente interessato/a a svolgere attività di telelavoro presenta domanda, in relazione alla pubblicazione del bando, allegando il relativo progetto.

Il periodo minimo obbligatorio di svolgimento di attività in telelavoro è di tre mesi dall'inizio del progetto stesso.

Nel bando saranno specificati:

- a) numero di progetti da accogliere;
- b) modalità di accesso;
- c) durata;
- d) punteggi da attribuire ai criteri di valutazione.

Le domande saranno valutate da apposita commissione, nominata dal Direttore Generale, sulla base dei requisiti e criteri di valutazione di seguito indicati per la definizione di una specifica graduatoria:

- a) aver diritto a fruire di congedi parentali non retribuiti o parzialmente retribuiti per la cura di figli minori di sei anni (alla data di presentazione della domanda) e comunque nel rispetto della normativa vigente e delle circolari attuative dell'INPS. Il punteggio è unico anche in presenza di più figli;
- b) aver diritto a fruire di congedi parentali non retribuiti, parzialmente retribuiti per la cura di figli di età compresa tra i sei e i tredici anni (alla data di presentazione della domanda). Il punteggio è unico anche in presenza di più figli;
- c) situazioni individuali di necessità, debitamente documentate, tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
- d) distanza del domicilio dalla sede di lavoro;

e) cura nei confronti di familiari o conviventi in situazioni di necessità e gravità (supportate da specifica documentazione). Il punteggio è unico anche in presenza di più familiari che versano in tali condizioni.

Il telelavoro speciale è riservato ai/alle dipendenti affetti/e da documentata disabilità permanente e irreversibile, tale da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro, ovvero la permanenza presso lo stesso. Tale modalità di telelavoro può essere disposta senza limiti temporali.

Le tipologie di disabilità di cui al paragrafo precedente sono quelle di cui all'art. 3, comma 3 della Legge 05.02.1992, n. 104 e ss.mm.ii.

Il telelavoro speciale non prevede contingenti né formazione di specifiche graduatorie. Il/la dipendente che si trovi nelle condizioni descritte, può presentare domanda in qualsiasi momento al responsabile della propria struttura.

La domanda e la documentazione medica saranno sottoposte al parere e alla successiva verifica del medico competente di Ateneo.

Il telelavoro parentale è finalizzato a favorire la permanenza e il rientro in servizio nei periodi vicini alla maternità/paternità conciliando l'impegno richiesto per la dedizione al/bambino/a con le esigenze di lavoro. L'accesso al telelavoro parentale è consentito dal sesto all'ottavo mese di gravidanza per la madre e dalla fine del periodo di congedo obbligatorio per maternità per la durata massima di tre mesi ad uno dei due genitori.

L'accesso a tale tipologia di telelavoro è consentito anche ai genitori adottivi o affidatari. In questi casi, il telelavoro può essere svolto per un massimo di tre mesi nel periodo immediatamente successivo al termine dei congedi previsti in tali casi dalla normativa vigente.

Il telelavoro straordinario prevede la possibilità di accedere a tale istituto al di fuori del bando, con un progetto di durata minima di tre mesi e massimo di sei mesi.

Il progetto non è prorogabile né rinnovabile per la medesima esigenza. La permanenza ulteriore dell'esigenza comporta la valutazione della nuova richiesta mediante la modalità di telelavoro ordinario. Le domande accolte dai Responsabili devono pervenire agli uffici dell'Area del Personale.

## **Art. 2 - Modalità operative**

La dotazione ordinaria necessaria al corretto svolgimento del telelavoro deve essere garantita dall'Amministrazione e la disponibilità di detta strumentazione è condizione necessaria all'inizio di ciascun progetto di telelavoro.

L'Amministrazione disciplina con apposito decreto dirigenziale le regole di gestione e di verifica riguardanti le modalità operative concernenti la dotazione ordinaria, la postazione di telelavoro e l'interazione con i servizi di Ateneo.

## **Art. 3 - Progetti di telelavoro**

Il progetto proposto dal dipendente interessato deve specificare le seguenti voci:

- unità organizzativa di appartenenza;

- tipologia di telelavoro, individuazione delle giornate settimanali di rientro nella sede di lavoro e delle fasce orarie di reperibilità;
- sintesi del progetto e finalità generali;
- ambito organizzativo e attività interessate dal progetto;
- obiettivi e risultati attesi;
- modalità di verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi attesi.

Il progetto di telelavoro è proposto dal dipendente e approvato dal Responsabile gerarchicamente sopra ordinato e/o dal Responsabile della struttura di appartenenza.

#### **Art. 4 - Ferie e orario**

Il telelavoratore è tenuto a chiedere preventivamente al Responsabile della struttura l'autorizzazione allo svolgimento delle ferie.

L'orario di lavoro a tempo pieno o tempo parziale potrà essere distribuito nell'arco della giornata su proposta del telelavoratore in relazione all'attività che dovrà svolgere e previo accordo con il responsabile del servizio. Ogni aspetto di dettaglio e la fascia giornaliera di reperibilità saranno formalizzati nella lettera accordo. Le comunicazioni di servizio con la struttura di riferimento si terranno tramite gli strumenti messi a disposizione dall'Amministrazione. Le giornate lavorative in modalità di telelavoro potranno essere al massimo tre nell'arco della settimana, ad eccezione dei responsabili di struttura che potranno usufruire al massimo di due giorni. Non sono previste prestazioni di lavoro straordinario o di *plus* orario durante le giornate di telelavoro.

#### **Art. 5 - Malattie ed infortuni**

Per quanto riguarda il trattamento delle malattie e degli infortuni, si applicano le norme del CCNL del personale tecnico amministrativo e bibliotecario nonché le eventuali definizioni risultanti da accordi di contrattazione integrativa. L'Università estende la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro anche per la sede eletta a postazione di telelavoro.

#### **Art. 6 - Trattamento economico**

La retribuzione degli addetti al telelavoro non subirà modifica alcuna rispetto alle norme del CCNL di comparto, nonché al loro inquadramento professionale e per quanto previsto da ogni ulteriore accordo di contrattazione integrativa relativo al trattamento economico accessorio e non, del dipendente.

I rientri periodici previsti non comportano alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente in sede. I buoni pasto non verranno erogati per le giornate in telelavoro.

#### **Art. 7 - Formazione, diligenza, informazione, diritti sindacali**

In materia di formazione, diligenza e riservatezza, diritti di informazione, diritti sindacali, rispetto del codice etico, si applicano al telelavoratore le medesime norme vigenti per tutto il personale dell'Ateneo.

### **Art. 8 - Misure di prevenzione e protezione**

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, il telelavoratore è tenuto a garantire, con le modalità stabilite dal Servizio Prevenzione e Protezione, la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate. Ciascun telelavoratore è tenuto ad utilizzare con diligenza la postazione di lavoro nel rispetto delle norme di sicurezza vigenti, a non manomettere gli impianti e a non consentire ad altri l'utilizzo degli stessi. In ogni caso, ai sensi del D.Lgs. 81/2008, ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.

Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni.

### **Art. 9 - Controllo dell'attività lavorativa**

Spetta al responsabile dei servizi della struttura in cui il telelavoratore presta la propria attività, controllarne la prestazione con gli strumenti stabiliti nello studio di fattibilità.

### **Art. 10 - Riunioni e attività formative obbligatorie**

In caso di riunioni e attività formative obbligatorie programmate dall'Università per aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore deve rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento dell'attività stessa. In tale occasione il lavoratore usufruisce dei servizi e delle strutture dell'Ateneo. Il tempo dedicato all'attività verrà considerato a tutti gli effetti attività lavorativa.

### **Art. 11 - Osservatorio sul telelavoro**

È costituito un Osservatorio permanente sul telelavoro di cui fanno parte rappresentanti del CUG, dell'Ateneo, delle RSU e delle OO.SS. Tale Osservatorio dovrà raccogliere dati e informazioni circa l'andamento del telelavoro, il suo impatto sul funzionamento dell'Ateneo, nonché sull'organizzazione di vita dei lavoratori, attraverso *report* periodici forniti dai telelavoratori, nonché attraverso interviste rivolte annualmente ai telelavoratori ed ai responsabili dei servizi. Al termine di ogni anno l'Osservatorio riferirà sui dati raccolti al Direttore Generale, alle organizzazioni sindacali e al CUG. Tale relazione potrà orientare l'amministrazione per introdurre eventuali modifiche al presente regolamento.

### **Art. 12 - Norme finali e di rinvio**

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente accordo, il rapporto di lavoro subordinato continua ad essere regolato dall'accordo nazionale quadro in materia di telelavoro stipulato il 23/03/2000, dal C.C.N.L. di comparto, dagli accordi integrativi vigenti e dalle norme di Ateneo in atto.