

## **UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FERRARA**

### **Piano per l'utilizzo del telelavoro 2015-2017**

**(art. 9, comma 7, del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179**

**convertito con legge n. 221 del 17 dicembre 2012 "Decreto sviluppo-bis")**

L'Ateneo di Ferrara, grazie anche al determinante impulso della Delegata del Rettore alle pari opportunità, del Comitato Unico di Garanzia e del Consiglio di Parità ha avviato a partire dall'anno 2012, una serie di attività per l'applicazione, dapprima in via sperimentale, del telelavoro, in coerenza con il quadro normativo vigente e con particolare riferimento all'art. 23 del CCNL 16/10/2008 che disciplina il telelavoro nel comparto Università, rinviando per le modalità attuative all'apposito Accordo Quadro Nazionale del 23/3/2000.

Il progetto è infatti inserito sia nel Piano triennale di azioni Positive 2011-2013 "Progettare e realizzare iniziative pilota di telelavoro sia per ben definite esigenze personali e familiari, che per innovazione organizzativa" sia nel Piano triennale di azioni Positive 2014-2016 "Sostegno e sviluppo del Progetto Tu@Telelavoro Unife come modalità di gestione del personale dell'Ateneo".

L'Ateneo si è dotato di un apposito regolamento che, tra l'altro, definisce:

#### **Ambito d'applicazione:**

- 1) E' consentito lo svolgimento del telelavoro esclusivamente per la copertura di una parte dell'orario di lavoro mensile, in particolare per non più di tre giorni alla settimana.
- 2) Può essere consentito il telelavoro al personale, con regime di orario a tempo pieno o parziale, che abbia maturato almeno un anno di anzianità e che possa essere considerato autonomo nell'attuazione del progetto di telelavoro.
- 3) Il progetto di telelavoro deve prevedere mansioni telelavorabili, ovvero autonome, digitalizzabili, indipendenti dal documento cartaceo e non interfunzionali, secondo quanto previsto dall'art. 4
- 4) La durata del telelavoro non può essere superiore a 12 mesi. Il telelavoro è revocabile a richiesta del lavoratore, con preavviso di almeno 30 giorni

#### **Attività telelavorabili**

- 1) L'individuazione delle attività da svolgere in telelavoro si basa su una ricognizione, effettuata all'interno dell'unità organizzativa presso cui lavora il personale richiedente, delle fasi di lavoro compatibili con una prestazione lavorativa a distanza che non comporti disagi alla funzionalità della struttura ed alla qualità del servizio.
- 2) Il Responsabile, sentito il proprio superiore gerarchico, determina il grado di telelavorabilità in base al quale presenterà il progetto di telelavoro.
- 3) Il grado di telelavorabilità tiene conto delle seguenti condizioni:
- 4) l'attività riguarda la creazione, l'elaborazione e la trasmissione di informazioni,

- l'attività non prevede il contatto personale diretto con l'utenza,
  - l'attività non richiede incontri e riunioni frequenti con colleghi e Responsabili,
  - l'attività non ha un impatto interfunzionale e interstrutturale,
  - la prestazione è chiaramente definita e misurabile.
- 5) Nel caso di progetto presentato dal Responsabile gerarchico di un telelavoratore convenzionato con l'AOU, è necessario l'assenso del Direttore dell'Unità operativa dell'Azienda ospedaliera universitaria, sentita la Direzione Risorse umane della AOU.
- 6) In caso di controversie, il dipendente può chiedere alla Commissione di cui all'art. 6 di verificare la telelavorabilità delle attività della struttura cui afferisce.

### **Criteri di priorità per la formazione della graduatoria**

- 1) Fermo il principio della compatibilità del progetto di telelavoro con l'assolvimento dei compiti previsti dalla categoria di appartenenza del richiedente, l'Amministrazione, sulla base delle richieste pervenute e del budget messo a disposizione ogni anno, formulerà una graduatoria secondo i criteri di seguito elencati:
- |  |           |
|--|-----------|
| a) dipendente con disabilità ai sensi della legge 68/99 o con patologia grave ai sensi del D.M Sanità n. 329/1999  | 8 punti   |
| b) dipendente con disabilità, certificata dopo l'assunzione, ai sensi dell'art. 1 comma 1 lett. a) della legge 68/99 con riduzione della capacità lavorativa da un minimo del 46% ad un massimo del 59%,   | 5,5 punti |
| c) situazione temporanea, certificata da una struttura sanitaria pubblica, di difficoltà psico-fisica o grave patologia in atto del dipendente   | 4,5 punti |
| d) assistenza a familiari o affini entro il secondo grado o a conviventi in situazione di grave infermità psicofisica accertata ai sensi della legge 104/92 o con patologia grave ai sensi del D.M Sanità n. 329/1999, residenti presso lo stesso nucleo familiare | 7 punti   |
| e) assistenza a familiari o affini entro il secondo grado, in situazione di grave infermità psicofisica accertata ai sensi della legge 104/92 o con patologia grave ai sensi del D.M Sanità n. 329/1999, non conviventi  | 5,5 punti |
| f) assistenza a familiari o affini entro il secondo grado o a conviventi in situazione di non autosufficienza (definita come età maggiore di 65 anni e invalidità certificata almeno pari all' 80%)  | 5 punti   |
| g) assistenza a familiari o affini entro il secondo grado o a conviventi in situazione temporanea, certificata da una struttura sanitaria pubblica, di disagio psico-fisico o affetti da grave patologia in atto   | 4 punti   |
| h) ogni figlio in età compresa tra 0-5 anni compiuti   | 3 punti   |
| ogni figlio in età compresa tra 6-10 anni compiuti   | 2 punti   |
| ogni figlio in età compresa tra 11-14 anni compiuti  | 1 punto   |
| genitore single  | 1 punto   |
- I punti cumulati ai sensi della lett. g) non possono essere superiori a 5.

- i) distanza tra l'abitazione del dipendente e la sede di lavoro, espressa in chilometri:
- oltre 60 Km 1,5 punti
  - da 30 a 60 Km 1 punto
  - da 15 a 30 Km 0,5 punti
- j) coniuge o convivente con sede di lavoro ad una distanza superiore a 15 km rispetto all'abitazione del dipendente 0,5 punti

Nel caso in cui non venga conseguito alcun punteggio, non sussistono i requisiti per la concessione del telelavoro.

Per accedere al telelavoro l'interessato/a deve presentare il progetto che individui le attività da svolgere in telelavoro basandosi su una ricognizione, effettuata all'interno dell'unità organizzativa presso cui lavora il personale richiedente, delle fasi di lavoro compatibili con una prestazione lavorativa a distanza che non comporti disagi alla funzionalità della struttura ed alla qualità del servizio. Il/la Responsabile, sentito il proprio superiore gerarchico, determina il grado di telelavorabilità in base al quale presenterà il progetto di telelavoro tenendo conto che l'attività riguardi la creazione, l'elaborazione e la trasmissione di informazioni, non preveda il contatto personale diretto con l'utenza, non richieda incontri e riunioni frequenti con colleghi e Responsabili, non abbia un impatto interfunzionale e interstrutturale, e sia chiaramente definita e misurabile. Il costo medio di un telelavoratore/trice è di € 1.400,00.

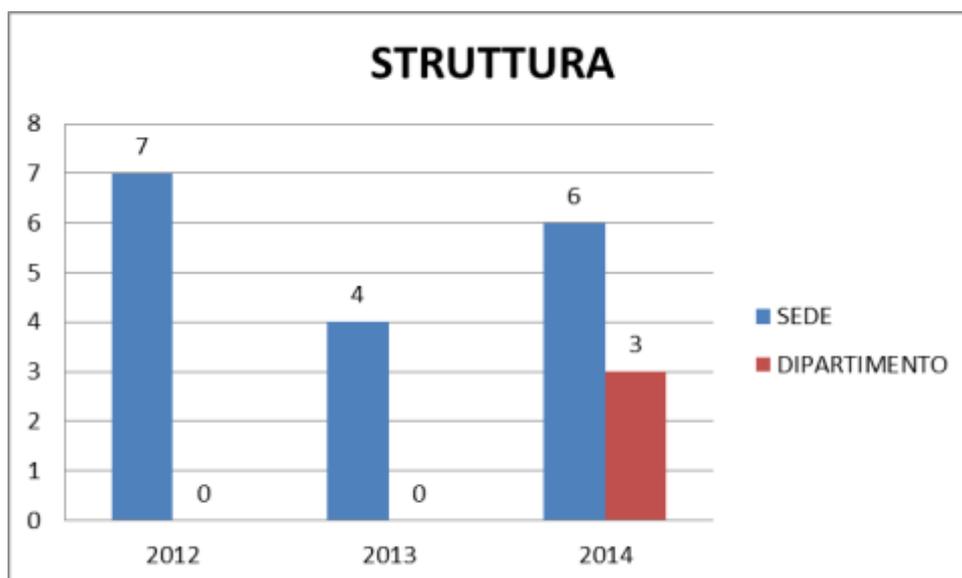
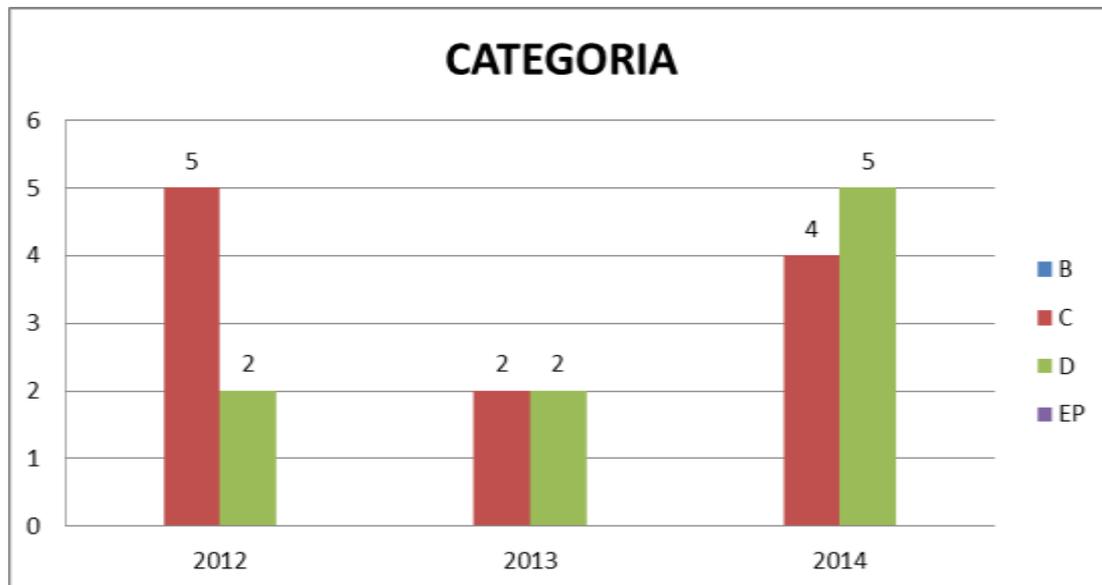
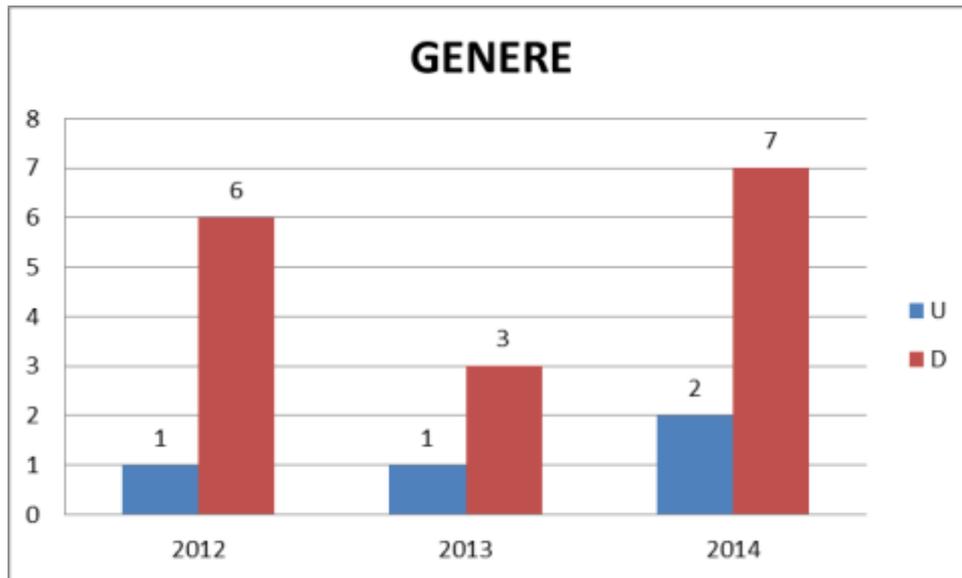
Dal 2012 ad oggi è stato emanato annualmente un bando per l'attribuzione di posti di telelavoro e la *Commissione sul telelavoro*, che valuta le domande, è composta da:

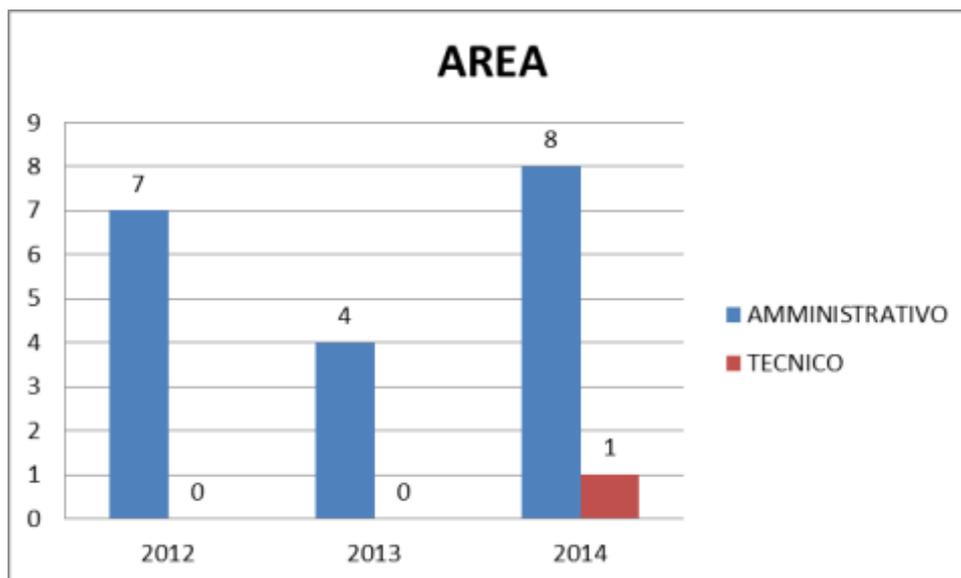
- Rettore/trice o Delegato/a del Rettore alle Pari Opportunità;
- Direttore/trice generale o suo delegato/a;
- Presidente o delegato/a del Consiglio di Parità;
- Presidente o delegato/a del Comitato Unico di Garanzia;
- Presidente o delegato/a del Consiglio del personale tecnico-amministrativo;
- Componente delle RSU;
- Responsabile della Ripartizione Risorse Umane o suo delegato/a

La Commissione può inoltre essere integrata dalla figura del medico competente, nel caso in cui siano richieste particolari conoscenze sanitarie per l'analisi delle domande pervenute.

Nella tabella e nei grafici che seguono sono riportati nel dettaglio i posti assegnati nei vari anni, declinati per genere, categoria, struttura di appartenenza ed area giuridica:

Anno	N° Posti assegnati
2012	7
2013	4
2014	9





Per l'anno 2015, i dipendenti utilmente collocati nella graduatoria di cui al comma 1, sono ammessi al telelavoro fino ad esaurimento del budget annuale. Inoltre, la Commissione, in base ai criteri definiti, nel caso in cui non sia esaurito il budget annuale, si riserva di ammettere al telelavoro i dipendenti, in possesso dei requisiti, che presentino richiesta entro l'anno di riferimento del bando.

Il Comitato Unico di Garanzia e il Consiglio di Parità insieme alla Delegata del Rettore per le pari opportunità stanno elaborando un progetto per l'introduzione del lavoro agile (smartworking) in Ateneo, inteso come strumento e non come tipologia contrattuale, con lo scopo di renderlo utilizzabile dal personale tecnico-amministrativo che svolga mansioni compatibili con questa possibilità. Verranno individuate tipologie di lavoro che possono essere svolte potenzialmente ovunque, grazie agli strumenti e alle tecnologie informatiche a disposizione. La prestazione lavorativa è slegata da orari di lavoro fissi e quindi dalla quantità di lavoro e legata invece alla qualità del lavoro stesso, misurata attraverso obiettivi assegnati e risultati conseguiti. La sperimentazione del *lavoro agile* sarà uno degli obiettivi del Piano triennale di azioni Positive 2017-2019.