



## PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO STATO DI ATTUAZIONE

Redatto ai sensi dell'art. 9, comma 7 del Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179,  
convertito con modificazioni in Legge 17 dicembre 2012, n. 221.

### 1. PREMESSA

L'art. 9 del Decreto Legge 18 ottobre 2012, n.179, recante "Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese", convertito in Legge 17 dicembre 2012, n. 221, col comma 7 dispone nel senso di una maggiore trasparenza, stabilendo che, entro il 31 marzo di ogni anno, le amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, pubblichino nel proprio sito web, tra l'altro, lo stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro.

In particolare, la norma sopra richiamata stabilisce che debbano essere identificate le modalità di realizzazione e le eventuali attività per cui non sia possibile l'utilizzo del telelavoro.

Il telelavoro costituisce una forma flessibile di impiego, che si realizza su adesione volontaria del telelavoratore per lo svolgimento di progetti le cui modalità di effettuazione siano conciliabili con prestazioni di lavoro a distanza. Esso, pertanto, costituisce una variazione organizzativa del rapporto di lavoro consistente, nella maggior parte dei casi, nell'espletamento dell'attività lavorativa presso il proprio domicilio, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l'amministrazione.

### 2. IL TELELAVORO IN UNIURB: PRIMA FASE Sperimentale

L'Ateneo di Urbino ha ritenuto opportuno sperimentare un'organizzazione flessibile del lavoro in grado di rispondere alle esigenze dell'Ateneo nella promozione di servizi più efficienti, nonché di andare incontro alle esigenze dei dipendenti che, per motivi personali e/o familiari, possono essere particolarmente sfavoriti da una rigida "spazialità e temporalità" dell'attività lavorativa.

In quest'ottica, nel marzo 2017, anche in attuazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018, ed in particolare dell'azione n. 14 "Flessibilità/Telelavoro", è stato sottoscritto in sede di contrattazione integrativa un Protocollo di intesa sul telelavoro relativo all'avvio della sperimentazione del telelavoro a domicilio in alternanza e, in esso, sono stati definiti gli aspetti collegati alla gestione del rapporto di telelavoro: l'orario e la reperibilità, i rientri, il controllo dell'attività lavorativa, le misure di protezione e prevenzione, i diritti sindacali, e così via.



A decorrere da giugno 2017 è stato introdotto un percorso sperimentale (della durata di un semestre) per tre unità di personale dell'area tecnica e dell'area amministrativa, che ha consentito:

- una razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro, attraverso l'utilizzazione di una maggiore flessibilità nell'impiego delle risorse umane;
- un aumento del benessere organizzativo dei dipendenti coinvolti, con riferimento sia al soddisfacimento delle esigenze connesse alle problematiche familiari e personali sia al conseguente miglioramento dei tempi di conciliazione tra vita e lavoro;
- un incremento della produttività delle attività svolte dai dipendenti in telelavoro, valutato attraverso risultati generalmente positivi ed un significativo contenimento delle assenze dal servizio;
- lo sviluppo di una cultura organizzativa orientata ai risultati.

Nel maggio del 2017 l'Ateneo ha presentato il proprio progetto e lo stato di avanzamento dell'introduzione dell'istituto del Telelavoro in Ateneo nell'ambito di un Seminario pubblico intitolato *"Il Telelavoro nell'Università: innovazione e opportunità. Workshop sul Protocollo di Intesa del 15 marzo 2017"*.

### **3. IL TELELAVORO IN UNIURB: FASE A REGIME**

In considerazione dell'impatto positivo della prima fase di sperimentazione, il telelavoro è in procinto di essere reso strutturale, anche in coerenza con il quadro normativo nazionale ed europeo.

L'Ateneo ha provveduto a dotarsi di un Regolamento in materia di telelavoro per il personale tecnico-amministrativo, emanato con Decreto Rettoriale n. 577 del 30 novembre 2017, in vigore dal 1° dicembre 2017, ed è stato previsto nel bilancio di previsione anno 2018 e triennale 2018-2020 uno stanziamento per attivare fino a dieci postazioni di telelavoro a domicilio in alternanza.

#### **3.1 Modalità di Realizzazione del Telelavoro**

L'accesso al telelavoro avverrà esclusivamente su istanza del lavoratore interessato secondo le prescrizioni del Regolamento che saranno specificate in un apposito Bando, emanato con cadenza annuale con disposizione del Direttore Generale e pubblicato nell'Albo ufficiale online di Ateneo. Alla richiesta deve essere allegato il progetto di telelavoro approvato dal Dirigente/Responsabile della Struttura di afferenza del dipendente.

La disciplina prevede che il telelavoro sia di durata annuale (12 mesi), non rinnovabile, da svolgersi sulla base di progetti che devono prevedere mansioni telelavorabili, ovvero autonome, digitalizzabili, indipendenti dal documento cartaceo e non interfunzionali. È consentito lo svolgimento del telelavoro esclusivamente per la copertura di una parte dell'orario di lavoro settimanale, in particolare per un massimo di quattro giorni a settimana.

La prestazione lavorativa in telelavoro potrà essere resa dal personale tecnico-amministrativo e dirigente in servizio con contratto a tempo indeterminato e determinato, con regime di orario a tempo pieno o parziale.



Per il personale dipendente a tempo determinato sarà necessario aver maturato almeno 12 mesi di anzianità di servizio ed avere un contratto che non scada prima di 12 mesi dalla stipula del contratto di telelavoro.

Il personale dipendente in servizio con regime a tempo parziale dovrà, per il periodo di svolgimento del telelavoro, optare per il regime a tempo pieno.

Ad oggi non è stato ancora emanato il Bando, il quale, assieme al numero di postazioni attivabili, indicherà le modalità e i termini di presentazione delle domande, i criteri di selezione e i relativi punteggi attribuibili.

### **3.2 Attività non telelavorabili**

Nel Regolamento è previsto che l'individuazione delle attività da svolgere in telelavoro si debba basare su una puntuale 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 e alla qualità del servizio.

Il Dirigente/Responsabile di Struttura, sentito il Direttore Generale, stabilirà la possibilità di svolgere una qualsiasi attività in modalità di telelavoro nella misura in cui la stessa:

- riguardi la creazione / elaborazione / trasmissione di dati o documenti o informazioni;
- possa essere svolta con relativa autonomia e con l'utilizzo delle tecnologie informatiche;
- sia finalizzata ad un obiettivo a medio termine ben identificabile, facilmente programmabile, monitorabile e valutabile quanto al suo raggiungimento, anche in base ad un preciso calendario di scadenze entro cui devono essere svolte le prestazioni richieste;
- non preveda il contatto personale diretto con l'utenza presso un ufficio o uno sportello, salvo i casi in cui i rapporti con gli interlocutori possano essere gestiti con efficacia ricorrendo a strumenti telefonici/telematici e/o possano essere concentrati nei giorni di presenza effettiva in ufficio;
- non richieda incontri frequenti e riunioni in sede con i colleghi e con i superiori;
- consenta di comunicare con il Dirigente/Responsabile ed i colleghi, ricorrendo a strumenti telefonici e telematici, con la medesima efficacia di quanto avverrebbe sul posto di lavoro;
- non abbia un impatto interfunzionale ed interstrutturale;
- sia compatibile in concreto con ruolo e grado di responsabilità del dipendente.

Urbino, 29 marzo 2018