

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

AREA PERSONALE SETTORE WELFARE

PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO

Riferimenti normativi

L'istituto del telelavoro viene previsto nella legge 16 giugno 1998, n. 191, che all'art. 4 (*Telelavoro*), così dispone: *Allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, possono avvalersi di forme di lavoro a distanza. A tal fine, possono installare, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, apparecchiature informatiche e collegamenti telefonici e telematici necessari e possono autorizzare i propri dipendenti ad effettuare, a parità di salario, la prestazione lavorativa in luogo diverso dalla sede di lavoro, previa determinazione delle modalità per la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa.*

In attuazione del comma 3 della suddetta norma, le modalità organizzative per l'attuazione dell'istituto, sono state disciplinate con il D.P.R. 70/1999, il quale definisce come telelavoro la prestazione svolta a distanza, *in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, ovvero della sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.* In virtù del predetto regolamento, il ricorso a forme di telelavoro avviene sulla base di un progetto generale, e il dipendente è ammesso a svolgere la prestazione in questa modalità sulla base di criteri previsti dalla contrattazione collettiva; l'istituto si realizza attraverso una postazione, costituita da un insieme di apparecchiature e di programmi informatici, che deve essere messa a disposizione, installata e collaudata a cura ed a spese dell'amministrazione interessata. La verifica dell'adempimento della prestazione è effettuata dal dirigente, sulla base di criteri orientati al risultato. L'art. 6 del Regolamento, inoltre, ha demandato all'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione la determinazione delle eventuali regole tecniche per il telelavoro, la quale ha provveduto con deliberazione n. 16/2001 del 31 maggio 2001.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

La disciplina del telelavoro è inoltre contenuta nel Contratto Collettivo Nazionale Quadro (CCNQ), valido per tutti i comparti di contrattazione collettiva, sottoscritto in data 23.03.2000 dall'ARAN e dalle Confederazioni sindacali rappresentative, che, tra l'altro, individua criteri generali per l'assegnazione ai progetti di telelavoro, nel caso in cui le richieste siano superiori al numero di postazioni disponibili: *(a) situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro; b) esigenze di cura di figli minori di 8 anni; esigenze di cura nei confronti di familiari o conviventi, debitamente certificate; c) maggiore tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede* (Art. 4, comma 2, del CCNQ). Il suddetto Accordo è altresì richiamato dall'art. 23 del vigente CCNL del comparto Università.

Nella materia incidono anche le disposizioni della Legge n. 53 del 8/03/2000, e del D.lgs. n. 151/2001, ovvero delle normative in tema di tutela e sostegno della maternità e paternità. Incidono inoltre le disposizioni previste dal D.Lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Infine va considerato il Decreto Legge 18 ottobre 2012, n. 179 (*Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese*), convertito con modifiche dalla Legge n. 221 del 17.12.2012, che all'art. 9, comma 7 (*documenti informatici, dati di tipo aperto e inclusione digitale*) sancisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di pubblicare annualmente *lo stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro nella propria organizzazione*, e, da ultimo, la Legge n. 124 del 7 agosto 2015 (*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*), che all'art. 14 (*Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni*), vincola le amministrazioni pubbliche, *nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica*, all'adozione di *misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità*.

Le Amministrazioni hanno dunque l'obbligo, a regime, di mettersi in condizioni di garantire la sostenibilità di un 10% di postazioni, sia dal punto di vista organizzativo che economico-finanziario.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

Situazione Università degli Studi di Genova

L'Università degli Studi di Genova, in coerenza con il quadro normativo vigente appena descritto, e con particolare riferimento all'art. 23 del C.C.N.L. che disciplina il Telelavoro nel comparto Università, ha da alcuni anni avviato una serie di attività programmatiche per l'adozione sperimentale del telelavoro.

Sulla base di segnalazione riguardante un caso di grave disabilità, in primo luogo è stata avviato un progetto di telelavoro domiciliare per soddisfare le esigenze connesse al suddetto caso specifico.

L'elaborazione di un piano sperimentale per il telelavoro è stata poi inserita nel Piano per le Azioni Positive (PAP) - triennio 2013-2016, in termini di: studio ed analisi delle modalità di telelavoro, anche sulla base dell'identificazione delle attività per cui non è possibile utilizzare questa modalità lavorativa; elaborazione di un Regolamento in materia di telelavoro; attuazione del piano nelle modalità ritenute più idonee.

A questo proposito, si evidenzia che risulta in primo luogo necessaria la collaborazione della struttura nell'individuazione delle mansioni telelavorabili, affinché venga concordato con il dipendente un progetto che consenta al medesimo di partecipare al bando per il telelavoro. Si evidenzia inoltre che l'Ateneo prevede anche percorsi di mobilità all'interno delle proprie strutture: queste favoriscono l'attuazione dell'utilizzo dello strumento del telelavoro per il personale che si trovi nelle condizioni previste dal Regolamento.

Nel 2016 è stata elaborata una prima bozza del Regolamento in materia di telelavoro con il supporto del Comitato Unico di Garanzia e del Comitato per le Pari opportunità, che è stata illustrata al Consiglio di Amministrazione nel novembre dello stesso anno.

Poiché la materia di cui al presente atto normativo è oggetto di contrattazione sindacale ai sensi del vigente CCNL, contestualmente è stata avviata una lunga trattativa che nel maggio 2017 si è positivamente conclusa con la firma di una pre-intesa tra Parte Pubblica e Organizzazioni sindacali. L'Accordo definitivo, che riconosce la valenza *sperimentale* del progetto, è stato sottoscritto nel mese di giugno 2017 ed ha una durata di 18 mesi rinnovabili tacitamente.

Sulla base delle informazioni acquisite dalle competenti strutture di Ateneo (Area Approvvigionamenti e Patrimonio e CSITA), è stato inoltre elaborato un piano economico-

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

finanziario, volto a identificare i costi ipotetici di una postazione standard di telelavoro, in termini di dotazioni informatiche e di ulteriori dotazioni che si renda necessario fornire al telelavoratore (es. sedia ergonomica). Nel mese di luglio l'intero progetto, incluso un modello di bando per il telelavoro domiciliare, è presentato agli Organi di Ateneo.

Obiettivi nel triennio 2017 - 2019

- **Anno 2017**

Nel 2017 è prevista l'emanazione del primo bando per il telelavoro da svolgersi presso il domicilio del lavoratore (telelavoro domiciliare), con l'allestimento di circa 20 postazioni.

Una volta conclusa la procedura per l'individuazione dei lavoratori da adibire al telelavoro, saranno organizzati i sopralluoghi presso i rispettivi domicili e saranno altresì previsti momenti di formazione del predetto personale sui temi: sicurezza, diritti/doveri dei lavoratori/trice, benessere lavorativo.

Non appena il progetto potrà essere avviato, come previsto dal D.L. 179 del 18/10/2012, così come convertito dalla L. 221 del 17/12/2012, sarà data pubblicità nel sito WEB dello stato di attuazione del piano per l'utilizzo del telelavoro nella propria organizzazione, in cui sarà reso noto lo stato di realizzazione e l'elenco delle attività non telelavorabili.

Si segnala che il 14 giugno 2017 è entrata in vigore la Legge n. 81 del 22/05/2017 (*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*), contenente anche disposizioni in materia di "Lavoro agile"; il 5 giugno è stata invece emanata la direttiva della presidenza del Consiglio dei ministri recante "indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti".

L'Università di Genova ha inoltre manifestato il proprio interesse, unitamente a tutti i soggetti pubblici genovesi, a partecipare in forma di rete con i predetti enti pubblici, alla sperimentazione pilota per l'attivazione di percorsi di lavoro "agile" di cui al Progetto "Lavoro agile per il futuro della PA", cofinanziato dal PON Governance e Capacità istituzionale 2014/2020, per la realizzazione delle nuove forme di lavoro agile, inizialmente nelle situazioni più critiche per Genova quali quelle in allerta meteo.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

In ogni caso, alla luce di quanto indicato nelle citate linee e dell'entrata in vigore della L. 81/2017, nel corrente anno sarà opportuno avviare uno studio su progetti sperimentali per l'attuazione di forme di "lavoro agile".

L'anno 2017 si caratterizzerà quindi come sperimentale, e la sperimentazione investirà, da un lato, tutte le strutture coinvolte, in quanto le stesse dovranno per la prima volta esaminare le esigenze dei dipendenti, dall'altro l'Area Personale, CSITA e Area Approvvigionamenti e Patrimonio, che sono chiamati a valutare la fattibilità del progetto, nonché l'Area Sviluppo Edilizio, che dovrà verificare gli aspetti di sicurezza.

Anni 2018 e 2019

Verrà realizzato uno studio di fattibilità per le prime postazioni di lavoro delocalizzato, previa sopralluogo, per arrivare all'elaborazione di un bando specifico, con l'auspicio di concretizzare i progetti per l'attuazione del lavoro agile rafforzando le reti con gli altri soggetti pubblici.

Nei successivi due anni si prevede di implementare il sistema avviato ed apportare eventuali correttivi, in modo tale che entro il 2019 questo possa operare a regime.

Monitoraggio del piano

Durante il triennio si prevede di realizzare un monitoraggio delle eventuali criticità emerse, delle soluzioni proposte in itinere e degli obiettivi raggiunti attraverso la prestazione svolta in telelavoro. Si relazionerà poi annualmente agli organi di governo anche al fine del sostegno economico agli interventi a valere sul bilancio di Ateneo. Alla fine del periodo si perverrà ad una valutazione dell'intero progetto anche in termini di efficacia dell'azione.