



**Università
degli Studi
di Ferrara**

Stato di attuazione del Piano per l'utilizzo del telelavoro - anno 2020

(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 decisivo impulso 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 e successivamente strutturale, del telelavoro, in coerenza con il quadro normativo nazionale ed europeo.

Modalità di realizzazione del telelavoro e spese

Dal 2015 l'Ateneo si è dotato di un regolamento dove il numero di postazioni è legato al budget messo a disposizione dall'Ateneo ogni anno.

In base al Regolamento per il telelavoro infatti sono ammessi a questa tipologia lavorativa, "fino ad esaurimento del budget annuale", i dipendenti che sono utilmente collocati in graduatoria (art. 5, co. 4). "Nel caso in cui non si sia esaurito il budget annuale", la Commissione sul telelavoro si riserva inoltre di ammettere al telelavoro i dipendenti, in possesso dei requisiti, "che presentino richiesta entro l'anno di riferimento del bando" (art. 5, co. 5).

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. Può essere annualmente consentito il telelavoro al personale, con regime di orario a tempo pieno o parziale, che abbia maturato almeno un anno di anzianità nell'Ateneo di Ferrara e che possa essere considerato autonomo nell'attuazione del progetto di telelavoro.

Il progetto di telelavoro deve prevedere mansioni telelavorabili, ovvero autonome, digitalizzabili, indipendenti dal documento cartaceo e non interfunzionali.

La durata del telelavoro non può essere superiore a 12 mesi. La durata minima di 6 mesi è automaticamente prorogata per una sola volta per altri 6 mesi, continuativi rispetto ai primi 6, salvo motivate e sopraggiunte esigenze organizzative, comunicate al dipendente con preavviso di almeno 30 giorni.

Per ogni telelavoratore, è stimata una spesa di € 1.000,00 euro per l'acquisto del PC portatile, del cellulare di servizio e del modem. E' possibile, a seconda dell'attività svolta, l'assegnazione dello scanner. Previa verifica della compatibilità dei costi con l'attività svolta dal dipendente, è a carico dell'amministrazione il costo del consumo energetico.

L'amministrazione provvederà al rimborso in misura forfettaria in base ai fondi a disposizione.

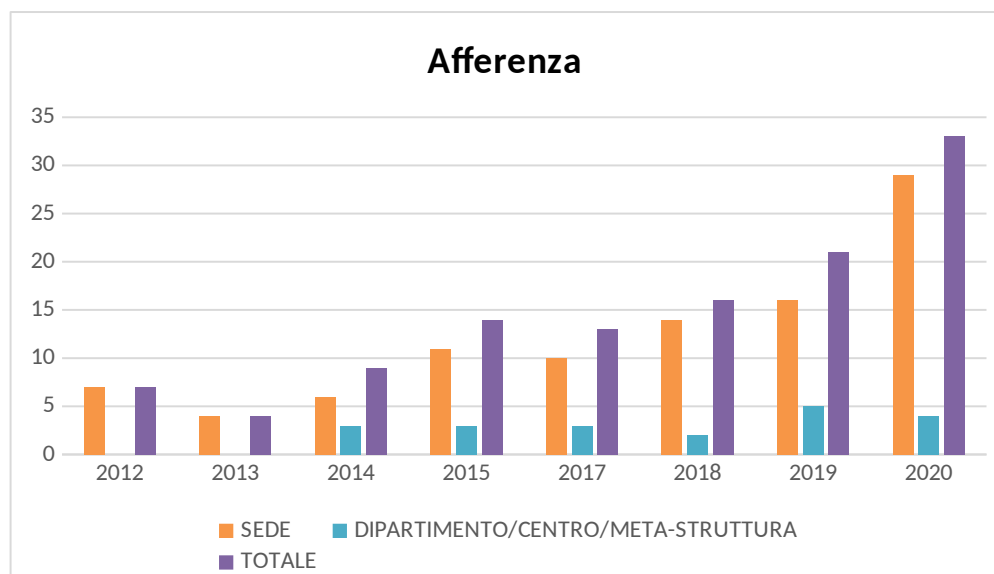
Grado di telelavorabilità

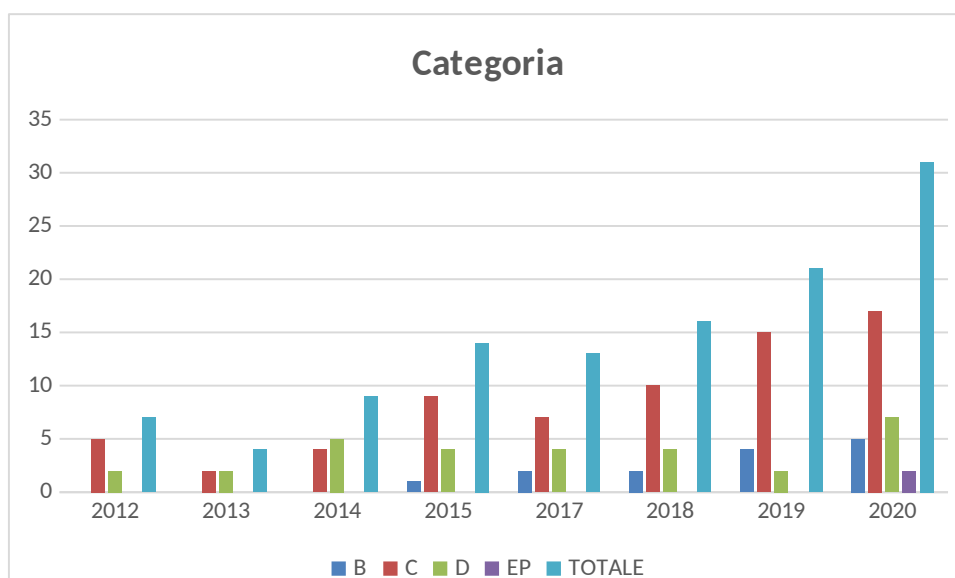
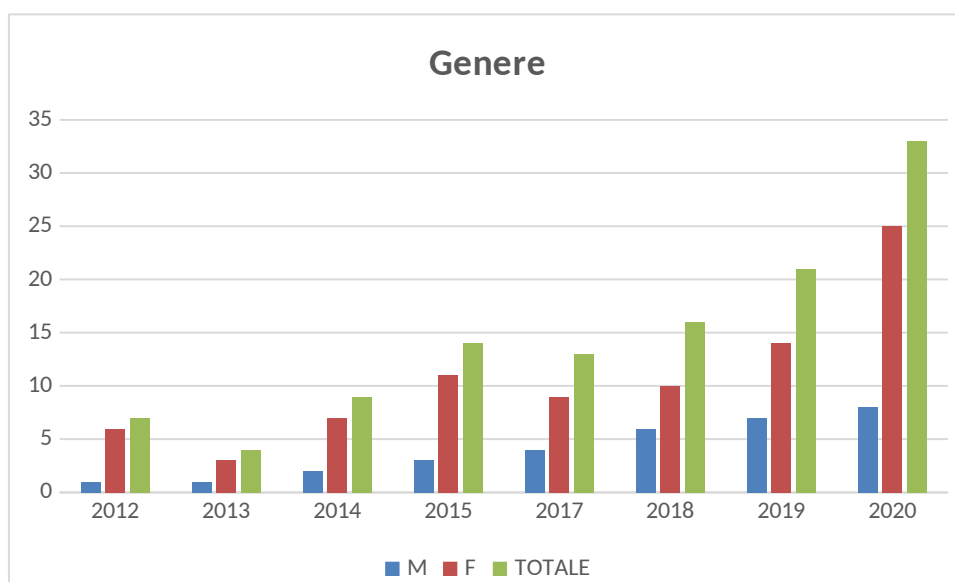
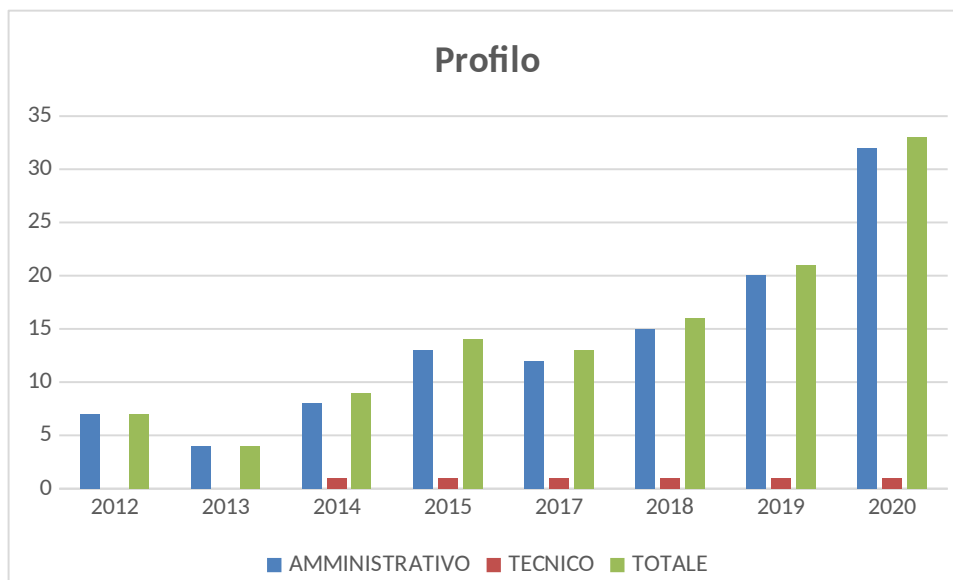
Tenuto conto che non esistono, in linea di principio, professionalità cui sia precluso l'accesso al telelavoro, l'individuazione delle attività da svolgere in telelavoro si basa su una ricognizione, effettuata all'interno dell'unità organizzativa presso cui lavora il personale richiedente, delle fasi di lavoro compatibili con una prestazione lavorativa a distanza che non comporti disagi alla funzionalità della struttura ed alla qualità del servizio. Il grado di telelavorabilità delle attività lavorative è indicato nel regolamento sul telelavoro (art. 4 comma 3)

Stato di attuazione del telelavoro

Nel 2020 il bando è stato pubblicato all'Albo di Ateneo, rep n. 103/2020 prot. 49094 del 24/02/2020, una prima volta, ed una seconda volta, prot. 49243 del 21/03/2020, a causa dell'emergenza epidemiologica che ha determinato l'accavallarsi del lavoro agile emergenziale con le procedure di attivazione del bando, per cui è stato necessario modificare le modalità di consegna dell'istanza di telelavoro.

Dalle estrazioni effettuate al 31 Dicembre 2020 risultano in telelavoro 33 persone mentre 13 hanno sospeso l'attività in telelavoro optando per il lavoro agile emergenziale, attivo con scadenza in base alla normativa vigente. Di queste 33 persone è di seguito rappresentata l'afferenza di struttura, il profilo tecnico o amministrativo, la categoria professionale ed il genere.





Lavoro agile emergenziale

Nel corso del 2020, il verificarsi dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 ha imposto di rivedere le strategie di accesso allo smart working che, in base all'art. 87 del decreto legge del 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n.27, è divenuto modalità ordinaria di espletamento della prestazione lavorativa fino al termine dell'emergenza. Pertanto, in attuazione della citata normativa e delle linee di indirizzo emanate del Ministro per la pubblica amministrazione con la Direttiva n. 2/2020, la Circolare n. 2/2020 e la Direttiva n. 3/2020 sono state diramate indicazioni volte ad incoraggiare l'applicazione diffusa della prestazione lavorativa in modalità agile.

L'Università di Ferrara, in applicazione delle suddette circolari, ha attivato il lavoro agile emergenziale secondo due modalità: 1) Home working dedicato ai lavoratori fragili e a coloro che hanno figli di età inferiore ai 14 anni. Questa tipologia prevede che il lavoratore, con attività telelavorabile, non faccia alcun tipo di rientro in presenza. 2) Lavoro agile dedicato ai lavoratori con attività telelavorabile che lavorano in presenza non meno di 4 giorni al mese.

Alla data del 31 dicembre 2020 la situazione del lavoro agile emergenziale è stata la seguente:

Lavoratori in home working n. 109

Lavoratori in lavoro agile n. 227

Totale n. 336

Di seguito si rappresenta l'afferenza di struttura, il profilo tecnico o amministrativo, la categoria professionale ed il genere relativa al personale tecnico amministrativo in Home working ed in lavoro agile nel 2020.

