



2018

RELAZIONE SU STATO DI ATTUAZIONE DEL "PIANO PER L'UTILIZZO DEL TELELAVORO"

(redatta ai sensi dell'art. 9, comma 7 del Decreto-Legge 18 ottobre 2012, n.179, coordinato con la legge di conversione 17 dicembre 2012, n. 221, recante: «Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese.».)

Nell'anno 2003 l'Università degli Studi di Udine ha avviato un progetto di telelavoro allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

Cenni normativi

L'art. 4 della legge 16 giugno 1998, n. 191 legittima il telelavoro, quale "forma di lavoro a distanza" di cui le amministrazioni pubbliche possono avvalersi "allo scopo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e di realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane". In forza di tale disposizione, le amministrazioni possono installare, nel limite delle proprie disponibilità di bilancio, le apparecchiature informatiche ed i collegamenti telefonici e telematici necessari per lo svolgimento dei progetti di telelavoro. La legge permette alle amministrazioni di 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.

L'art. 2, comma b) del D.P.R. 8 marzo 1999 n. 70 avente ad oggetto "Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle pubbliche amministrazioni" definisce il telelavoro come la "prestazione di lavoro eseguita dal dipendente [...], in qualsiasi luogo ritenuto idoneo, collocato al di fuori della sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'amministrazione cui la prestazione stessa inerisce".

In attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 4 della legge 16 giugno 1998, n. 191, il 23 marzo 2000 l'Aran, i sindacati confederali e alcuni sindacati autonomi hanno firmato l'accordo quadro sul telelavoro. Gli aspetti più significativi dell'accordo attengono alla predisposizione di regole ben precise per l'adozione di questa nuova forma di lavoro in modo da consentire alle pubbliche amministrazioni la possibilità di adottarla in qualità di "lavoro flessibile" e al lavoratore la possibilità di poterla scegliere salvaguardando la propria partecipazione al contesto lavorativo sia per quanto riguarda la formazione e crescita professionale, sia la socializzazione con l'ambiente lavorativo. L'introduzione di nuove forme di lavoro diventa così un altro strumento per aumentare l'efficienza della pubblica amministrazione.

La deliberazione n. 16 del 31 maggio 2001 dell'Autorità Informatica nella pubblica amministrazione ha dettato le regole tecniche per il telelavoro con riferimento alla rete unitaria delle pubbliche amministrazioni, alle tecnologie per l'identificazione e alla tutela della sicurezza dei dati.

Il forte interesse che la tematica del telelavoro ha suscitato da qualche anno a questa parte ha portato l'Unione Europea ad effettuare studi e ricerche in merito, nonché a incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del

Direzione Risorse Umane e Affari Generali (DARU)

Responsabile della Direzione Risorse umane e Affari generali: dott. Fabio Romanelli – fabio.romanelli@uniud.it
Responsabile dell' Ufficio Personale tecnico – amministrativo: dott.ssa Alessandra Catena - alessandra.catena@uniud.it
Compilatore del procedimento Anna Maurigh – anna.maurigh@uniud.it
via Palladio 8, 33100 Udine (UD), Italia - t +39 0432 556363 – www.uniud.it
CF80014550307 P.IVA 01071600306 ABI 02008 CAB 12310 CIN R c/c 000040469443





Lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità dei lavori ed offrendo alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro. Il 16 luglio 2002 a Bruxelles è stato stipulato un Accordo-Quadro europeo sul telelavoro, su base volontaria, che mira a stabilire un quadro generale a livello europeo al quale i membri aderenti alle parti firmatarie danno attuazione conformemente alle prassi e procedure nazionali proprie delle parti sociali.

L'Università degli Studi di Udine si è attivata per perseguire le finalità economiche e sociali intrinseche al progetto di telelavoro. I criteri generali e modalità per la realizzazione dei progetti di telelavoro all'interno dell'Università degli Studi di Udine sono chiaramente definiti nell'accordo di Contrattazione Collettiva Integrativa n. 4/2007 che è reperibile sul sito dell'Ateneo, nella Sezione "Amministrazione trasparente".

Finalità del telelavoro all'interno dell'Amministrazione

L'istituzione di un progetto di telelavoro all'interno dell'Università degli Studi di Udine ha come principale finalità quella di facilitare le esigenze di flessibilità lavorativa e di conciliazione di particolari situazioni familiari e di salute dei dipendenti contrattualizzati. In particolare, si è cercato di venire incontro ai lavoratori:

- con situazioni di disabilità psico-fisiche tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
- con particolari esigenze di cura di minori di otto anni o di familiari e/o conviventi;
- che risiedono lontano dalla sede di lavoro.

L'Amministrazione ha cercato di gestire i progetti di telelavoro in maniera continuativa nel corso degli anni, in maniera che essi possano portare effetti positivi sull'organizzazione del lavoro in termini quantitativi e qualitativi. In particolare, si è cercato di sviluppare le esperienze di telelavoro maturate fin dall'istituzione del primo progetto di telelavoro a salvaguardia degli investimenti effettuati sia nel capitale umano che in quello materiale. Si è inoltre cercato di avviare nuove iniziative basate su attività professionali residenziali o con carattere di elevata indipendenza, non organizzate per processo, o di back office.

Stato di attuazione dei progetti di telelavoro dell'Ateneo di Udine

Le attività di telelavoro svolte all'interno dell'Università degli Studi di Udine ricomprendono attività di gestione di archivi, di inserimento in banche dati, di catalogazione e di gestione delle presenze attraverso il programma informatico "Time&Work" di SOLARI DI UDINE S.p.A. e appositi controlli a campione. Inoltre, anteriormente

all'entrata in vigore del Bilancio unico d'Ateneo, l'attività di telelavoro ha riguardato inoltre la gestione delle fatture ricevute dai fornitori mediante verifica della regolarità delle stesse.

I bandi per i progetti di telelavoro emanati dall'Università degli Studi di Udine sono rivolti al personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La prima iniziativa di telelavoro, avviata nel 2003, ha visto la partecipazione di due unità di personale in un progetto denominato "DOMUS" e sviluppatosi dal 25/11/2002 al 24/11/2003. Dato che il giudizio sui risultati di tale

Direzione Risorse Umane e Affari Generali (DARU)

Responsabile della Direzione Risorse umane e Affari generali: dott. Fabio Romanelli – fabio.romanelli@uniud.it
Responsabile dell' Ufficio Personale tecnico – amministrativo: dott.ssa Alessandra Catena - alessandra.catena@uniud.it
Compilatore del procedimento Anna Maurigh – anna.maurigh@uniud.it
via Palladio 8, 33100 Udine (UD), Italia - t +39 0432 556363 – www.uniud.it
CF80014550307 P.IVA 01071600306 ABI 02008 CAB 12310 CIN R c/c 000040469443





progetto, dopo la prima fase sperimentale, si è rivelato positivo, si è avviata la fase a regime del telelavoro che si è sviluppata come segue:

periodo 2004 – 2007: a seguito di bando sono state assegnate a telelavoro 2 unità di personale;

periodo 2007 – 2010: proroga del telelavoro;

periodo 2011 – 2014: a seguito di bando sono state assegnate a telelavoro 2 unità di personale;

periodo 2014 – 2017: a seguito di bando sono state assegnate a telelavoro 3 unità di personale.

periodo 2017 – 2020: a seguito di bando sono state assegnate a telelavoro 3 unità di personale.

Personale in telelavoro per genere e ruolo in servizio al 31 dicembre 2018

	DONNE	%	UOMINI	%	TOTALE	%
Personale tecnico - amministrativo a tempo indeterminato	1	33,33%	2	66,67%	3	100%
Totale Personale in telelavoro	1	33,33%	2	66,67%	3	100%

Complessivamente il giudizio sul telelavoro deve considerarsi positivo. Le persone collocate in telelavoro hanno prestato la loro attività in maniera efficiente. Si rilevano capacità di lavoro in gruppo e di *problem solving* delle unità coinvolte nel progetto di telelavoro e un clima di lavoro favorevole sia a livello di singole unità che a livello di collaborazione fra strutture. Più in generale, il telelavoro si è dimostrato uno strumento organizzativo idoneo a coniugare le esigenze organizzative e le esigenze personali dei dipendenti in particolari condizioni. A partire dal 2019, inoltre, i dipendenti potranno accedere allo strumento dello “*smart working*” e le opportunità di conciliazione dei tempi vita lavoro aumenteranno, con ricadute positive in termini di incremento della produttività e di benessere organizzativo.

Direzione Risorse Umane e Affari Generali (DARU)

Responsabile della Direzione Risorse umane e Affari generali: dott. Fabio Romanelli – fabio.romanelli@uniud.it

Responsabile dell' Ufficio Personale tecnico – amministrativo: dott.ssa Alessandra Catena - alessandra.catena@uniud.it

Compilatore del procedimento Anna Maurigh – anna.maurigh@uniud.it

via Palladio 8, 33100 Udine (UD), Italia - t +39 0432 556363 – www.uniud.it

CF80014550307 P.IVA 01071600306 ABI 02008 CAB 12310 CIN R c/c 000040469443

