



**ALLEGATO 1 - RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO IN MATERIA DI TELELAVORO PER IL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO**

<b>Data di sottoscrizione dell'ipotesi di Accordo</b>	15 ottobre 2020	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dalla data di approvazione dell'Ipotesi di Accordo da parte del Consiglio di Amministrazione	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica: Delegato del Rettore Prof. Carlo Zoli Direttore Generale Dott. Marco Degli Esposti</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FLC CGIL, C.I.S.L. – FSUR/SCUOLA, FED. UIL SCUOLA RUA, SNALS CONFSAI, FED. GILDA UNAMS, RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: FLC CGIL, C.I.S.L. – FSUR-settore università</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale Tecnico Amministrativo dell'Ateneo di Bologna	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Disciplina inerente alle modalità di prestazione lavorativa del telelavoro da parte del Personale Tecnico Amministrativo di Ateneo	
<b>Rispetto dell'iter adempiimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	Acquisizione della positiva certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Piano integrato 2020-2022 è stato adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 gennaio 2020 ed è pubblicato sul sito dell'Ateneo, sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Performance
		È il Piano di prevenzione della corruzione 2020-2022 è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28.1.2020. Il Piano 2020-2022 è pubblicato sul sito dell'Ateneo, sezione Amministrazione Trasparente, sotto-sezione Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione
		La Relazione sulla Performance 2019 è stata approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 giugno 2020 e validata dal Nucleo di valutazione di Ateneo in data 30 giugno 2020

L'Amministrazione, ai sensi dell'art. 28 del Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro 2016 per il Personale Tecnico Amministrativo dell'Ateneo di Bologna, ha avviato un confronto con le Parti Sindacali finalizzato a ridefinire i criteri e le regole generali di svolgimento del telelavoro nell'Ateneo, già disciplinati nell'Accordo in materia di telelavoro siglato in data 6 novembre 2017, nel rispetto di quanto previsto dall'Accordo quadro nazionale del 23.3.2000 in materia di telelavoro, della Legge n. 191 del 16/06/1998, del DPR n. 70 dell'8/03/1999, della Legge n. 53 del 08/03/2000, dell'art.23 del CCNL comparto Università del 16/10/2008 e della direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica n° 3 del 2017.

In data 15 ottobre 2020 la delegazione di Parte Pubblica ha siglato con le Parti sindacali (FLC-CGIL, C.I.S.L. – FSUR – settore università e alcuni componenti RSU) un Accordo che disciplina la modalità di prestazione lavorativa del telelavoro da parte del Personale Tecnico Amministrativo in servizio presso il nostro Ateneo.



Si precisa che con il termine “telelavoro” si intende la prestazione eseguita dal personale dipendente in qualsiasi luogo, collocato al di fuori della sede di lavoro, ritenuto idoneo e dove l’attività lavorativa sia tecnicamente possibile grazie al prevalente supporto di tecnologie dell’informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l’Amministrazione.

Per “telelavoro domiciliare” si intende la prestazione lavorativa eseguita dal personale dipendente presso il domicilio individuato; con il termine “lavoro decentrato in centri satellite” si intende, invece, la prestazione lavorativa eseguita dal personale dipendente presso sedi dell’Ateneo ritenute adeguate, ossia individuate preventivamente dall’Amministrazione in quanto rispondenti ai requisiti di sicurezza e al principio di economicità.

L’Amministrazione in continuità con il precedente Accordo in materia di Telelavoro intende favorire, sulla base di specifici progetti di telelavoro, modalità innovative di gestione del personale e di organizzazione del lavoro, finalizzate a conciliare le necessità delle Strutture con migliori condizioni di vita del personale, salvaguardando al contempo il sistema di relazioni personali e collettive in termini di formazione, crescita professionale, motivazione e responsabilizzazione, coniugando innovazione e benessere organizzativo, permettendo al contempo di favorire le pari opportunità.

Le principali novità introdotte dalla nuova Ipotesi di Accordo sono le seguenti:

- l’ampliamento a partire dall’anno 2021, delle postazioni di telelavoro attivabili su base annua, garantendo per ogni anno di vigenza dell’Ipotesi di Accordo sottoposta a certificazione almeno 500 postazioni, con un impegno alla progressiva estensione del numero delle domande accoglibili;
- ogni anno l’Amministrazione stabilirà la gradualità di attivazione delle postazioni all’interno del Piano Organizzativo di attuazione del telelavoro domiciliare;
- la possibilità di utilizzare il “telelavoro domiciliare” anche ad ore e non più solo a giornata intera, garantendo in questo modo la conciliazione dei tempi di vita-tempi di lavoro anche al personale che deve svolgere parte della propria attività in presenza;
- richiamo del diritto alla disconnessione già affermato nell’ambito della contrattazione integrativa per l’anno 2020;
- snellimento della procedura di presentazione della domanda di partecipazione al telelavoro da parte del personale, *in primis* costituendo un’apposita piattaforma online che consenta un’automatica pesatura dei criteri di priorità, previsti all’art. 7 dell’Ipotesi in parola, e una conseguente attribuzione di punteggio a ciascun dipendente; in tal modo non si rende più necessaria, per l’elaborazione della graduatoria degli istanti, la costituzione del Gruppo di Esperti, individuato dal Direttore Generale;
- una nuova pesatura, rispetto al precedente Accordo, dei criteri di priorità con l’individuazione di due criteri preferenziali mutuati dall’art. 18 della L. 81/2017: il primo riguarda la condizione di lavoratrice nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, il secondo riguarda il lavoratore/trice con figli in condizione di disabilità; questi due criteri consentono ai dipendenti che ne facciano richiesta di accedere con priorità, anche nel corso dell’anno e non solo in occasione del bando, alle postazioni di telelavoro;
- la possibilità per il dipendente di utilizzare una propria connessione dati che l’Amministrazione si impegna a rimborsare;
- definizione in un allegato tecnico, da aggiornare periodicamente, che riporta le modalità di calcolo dei rimborsi spese sia per le utenze (gas e energia elettrica) sia per la connessione dati nel caso non sia resa disponibile dall’Ateneo.

Restano confermate le seguenti caratteristiche dell’istituto del telelavoro già previste nel precedente Accordo in materia di telelavoro del 6 novembre 2017:

- la durata del progetto di telelavoro è di 12 mesi decorrenti dalla data di sottoscrizione del contratto individuale in modalità di telelavoro. In previsione della scadenza del contratto, qualora il dipendente sia interessato e sia in possesso dei requisiti, potrà nuovamente partecipare al successivo bando;



- spetta al Responsabile del telelavoratore controllarne la prestazione lavorativa al fine di verificare l'evasione dei compiti o il raggiungimento degli obiettivi assegnati nei termini previsti;
- l'Amministrazione provvederà, per il periodo di telelavoro, alla fornitura in comodato gratuito di una postazione di lavoro, alla sua installazione e configurazione secondo le politiche di sicurezza stabilite dall'Ateneo, nonché degli strumenti necessari allo svolgimento delle specifiche attività lavorative;
- la retribuzione del dipendente in telelavoro non subisce modifiche rispetto a quanto stabilito dalla normativa contrattuale e a quanto previsto dai contratti collettivi integrativi in materia di trattamento economico accessorio;
- l'Amministrazione garantisce al telelavoratore le stesse opportunità formative, di addestramento e di aggiornamento previste per tutti i dipendenti che svolgono mansioni analoghe, oltre alle stesse opportunità di carriera; viene inoltre garantito il livello di informazione e di comunicazione istituzionale previsto per tutto il Personale Tecnico Amministrativo.

È stata confermata inoltre la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa mediante Lavoro decentrato in centri satellite. A questo proposito l'Amministrazione stabilisce, con disposizione del Direttore Generale, le sedi e il numero di postazioni disponibili per ogni sede cosiddetta satellite, da adibire ad attività lavorativa in telelavoro decentrato. Per sedi cosiddette satellite si intendono la sede di Imola, i Campus di Forlì, Cesena, Rimini e Ravenna. In via sperimentale l'Amministrazione verifica la possibilità di individuare sedi satellite anche presso Università e Enti pubblici ubicati nella Regione Emilia Romagna e nelle regioni confinanti che siano disponibili ad accogliere personale dell'Ateneo.

L'Amministrazione si riserva di concedere il lavoro decentrato in centri satellite di norma per un massimo di due/tre giornate a settimana, per periodi consecutivi non superiori a sei mesi, in base:

- ai criteri previsti dall'Accordo Quadro del 2000;
- all'analisi di eventuali altre situazioni imprevedibili e non permanenti (esempio: gravidanza, infortunio, etc..) tali da necessitare di una postazione in una sede satellite per un periodo temporaneo.

Quest'ultima modalità di esecuzione della prestazione lavorativa non presuppone oneri aggiuntivi per l'Amministrazione in quanto vengono utilizzate postazioni già esistenti.

Per quanto riguarda la previsione di spesa, si specifica che i costi relativi all'attivazione di una posizione di telelavoro domiciliare sono pari a circa 632 euro, considerando i costi legati al collegamento internet e alle utenze (gas e energia elettrica). I costi preventivati per l'anno 2021, considerate 1.200 posizioni di telelavoro attivate progressivamente nel corso dell'anno (partendo da 200 postazioni a gennaio e incrementando mensilmente di 100 postazioni) ammontano a circa 470.000 euro. Tale ammontare troverà copertura nel budget pluriennale 2021-23 dell'Area del Personale – APOS in corso di predisposizione.