



emanato con D.R. n. 1531/2013, Prot. n. 37137 del 17 giugno 2013 e per un'attività che possa essere svolta in modalità di telelavoro.

2. In relazione a quanto previsto dall'art. 4 del Regolamento in materia di Telelavoro sono da considerare non compatibili con il telelavoro tutti gli incarichi di posizioni organizzative di primo livello (per posizione organizzativa di primo livello si intende la posizione apicale della struttura di appartenenza che riferisce, quindi, direttamente al direttore/dirigente) e la prestazione lavorativa a tempo parziale verticale che preveda una presenza in servizio inferiore a 3 giornate/settimana.

### **art. 3 - Telelavoro annuale**

1. I contratti di telelavoro annuale vengono attivati per la durata massima di 12 mesi a decorrere dalla data di sottoscrizione del contratto stesso e, qualora la graduatoria successiva non intervenga in tempo utile rispetto alla scadenza del contratto, potranno essere prorogati per un massimo di 60 giorni.
2. La proroga non può comunque eccedere la data fissata per l'avvio dei contratti di telelavoro dell'anno successivo.
3. I posti non assegnati o che si renderanno disponibili entro il 31 agosto 2023 saranno attribuiti secondo l'ordine di graduatoria o, qualora questa risultasse esaurita, potranno essere utilizzati per soddisfare nuove richieste purché sia motivato il mancato rispetto del termine di presentazione della domanda e sia presentato un progetto con i contenuti e le modalità previste dall'art. 5. Qualora il numero delle nuove richieste superasse i posti disponibili le stesse saranno valutate dalla Commissione di cui all'art. 5, in caso contrario verranno valutati i soli requisiti di ammissibilità a cura del Dirigente dell'Area Risorse Umane.

### **art. 4 - Telelavoro breve**

1. I contratti di telelavoro breve vengono attivati per la durata di due mesi a decorrere dalla data di sottoscrizione del contratto e non sono prorogabili.
2. Il telelavoro breve non può comprendere il mese di agosto.
3. L'attività di telelavoro ha inizio entro la prima settimana del mese di riferimento e le postazioni di lavoro devono essere obbligatoriamente restituite i primi tre giorni lavorativi del mese successivo alla conclusione del periodo di telelavoro.
4. È possibile fruire al massimo di due contratti non consecutivi di telelavoro nell'arco dell'anno con una interruzione, tra i due, di almeno 30 giorni.
5. I posti non assegnati o che si renderanno disponibili, saranno attribuiti secondo l'ordine di graduatoria o, qualora questa risultasse esaurita, potranno essere utilizzati per soddisfare nuove richieste purché sia motivato il mancato rispetto del termine di presentazione della domanda e sia presentato un progetto con i contenuti e le modalità previste dall'art. 5. Qualora il numero delle nuove richieste superasse i posti disponibili le stesse saranno valutate dalla Commissione di cui all'art. 5, in caso contrario verranno valutati i soli requisiti di ammissibilità a cura del Dirigente dell'Area Risorse Umane.

### **art. 5 - Contenuti e modalità di presentazione delle richieste**

1. La richiesta di telelavoro avviene tramite la presentazione di un "Progetto di telelavoro" che individui l'attività o le attività da svolgere in telelavoro, determini gli obiettivi da perseguire e le modalità di verifica del raggiungimento degli stessi.

Il progetto di telelavoro viene predisposto dall'interessata o dall'interessato **in accordo e in collaborazione con diretto responsabile** (direttore di ufficio, segretario di dipartimento, direttore di dipartimento o centro, presidente, dirigente) e deve contenere:

- obiettivi da perseguire e integrazione degli stessi negli obiettivi di struttura;
- descrizione dell'attività che sarà svolta in modalità di telelavoro e modalità di integrazione di tale attività con quella svolta in presenza;
- caratteristiche del rapporto di telelavoro: orario, reperibilità, frequenza dei rientri periodici in sede e, in particolare:
  - ❖ numero di giornate di telelavoro individuate sulla base dei seguenti criteri:
    - esigenze organizzative della struttura;
    - esigenze di conciliazione e di mobilità della o del dipendente;
  - ❖ fascia giornaliera di reperibilità telefonica e di accesso alla posta elettronica.
- modalità di verifica del raggiungimento degli obiettivi anche attraverso indicatori qualitativi e/o quantitativi;
- luogo di svolgimento dell'attività di telelavoro (residenza o domicilio);
- descrizione dei sistemi di supporto tecnologici necessari ad integrazione della dotazione standard;
- requisiti di priorità di cui al successivo art. 7 - lett. a), b), c), d);
- impegno a rispettare quanto previsto dal regolamento in materia di telelavoro per quanto concerne lo svolgimento della prestazione.

Il carico di lavoro e i livelli di prestazione della o del dipendente in telelavoro devono essere equivalenti e comparabili a quelli delle lavoratrici o dei lavoratori che svolgono attività nei locali dell'Ateneo.

Tra le attività previste dal progetto è possibile inserire anche compiti che prevedano l'utilizzo del telefono. In questo caso al dipendente sarà fornito un cellulare di servizio utilizzabile anche con deviazione di chiamata dal numero di ufficio.

2. La domanda di telelavoro viene compilata on line a cura dell'interessata o dell'interessato e deve riportare il nominativo della o del dipendente oltre ai contenuti del progetto sopra riportati.
3. Alla domanda dovrà essere allegata tutta la documentazione prevista per l'applicazione dei criteri di priorità di cui al successivo art. 7.
4. Il "Progetto di telelavoro" con esclusione della documentazione relativa ai criteri di priorità, viene reso visibile alla o al Responsabile preposto all'autorizzazione e precisamente, a seconda della struttura di afferenza:
  - Segretari di Dipartimento per il personale tecnico amministrativo dei dipartimenti;
  - RGT (in mancanza i Direttori di Dipartimento) per i Tecnici di Laboratorio;
  - Dirigente di area per il personale tecnico amministrativo in uffici di staff;
  - Dirigenti di area di concerto con i Direttori di Ufficio per il personale tecnico amministrativo in servizio presso gli uffici dell'Amministrazione Centrale;
  - Coordinatori di Polo per il personale tecnico amministrativo di Polo;
  - Presidenti delle Scuole per il personale tecnico amministrativo delle Scuole;
  - Direttori di Centro (o Direttori Tecnici ove presenti) per il personale tecnico amministrativo di Centro
  - RTG per i Tecnici dei Poli Multifunzionali;
  - Dirigente per il personale del CAB

La o il Responsabile della struttura, entro 15 giorni dal ricevimento del "Progetto di telelavoro" e, **comunque, entro la scadenza del presente Bando**, conferma la condivisione del progetto di telelavoro.

5. I requisiti di ammissibilità della domanda vengono valutati dall'Area Risorse Umane mentre le richieste pervenute sono esaminate, ai fini della formulazione della graduatoria, da una Commissione nominata con decreto del Direttore Generale.

#### art. 6 - Scadenze

1. La domanda per i contratti di telelavoro annuale: deve essere inoltrata **entro le ore 13,00 del 20 novembre 2022**.
2. La domanda per i contratti di telelavoro breve deve essere inoltrata entro le seguenti scadenze:
  - **ore 13,00 del 20.11.2022** per i bimestri che cadono nel periodo marzo – giugno 2023
  - **ore 13,00 del 02.05.2023** per i bimestri che cadono nel periodo luglio – ottobre 2023
  - **ore 13,00 del 31.08.2023** per i bimestri che cadono nel periodo novembre 2023 - febbraio 2024
3. La procedura telematica per l'inoltro della domanda è disponibile all'indirizzo: [UFFICIO TRATTAMENTI ECONOMICI E WELFARE - SETTORE WELFARE](#), previa autenticazione mediante single sign-on.
4. L'ufficio Trattamenti economici e Welfare – settore Welfare – provvede a inoltrare la domanda a protocollo avendo cura di tutelare i dati sensibili che saranno visibili solo all'ufficio incaricato della procedura e alla commissione.
5. Alle istanze pervenute oltre i termini di cui ai commi 1 e 2 si applica quanto previsto dagli artt. 3, comma 3 e 4, comma 5.
6. L'Amministrazione si riserva di effettuare controlli a campione sui requisiti dichiarati per l'ammissione al progetto.

#### art. 7 - Graduatoria per l'accesso al telelavoro

1. Le richieste di telelavoro ammissibili ai sensi del presente bando sono esaminate dall'apposita commissione che formula una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

a) persona con disabilità ai sensi della legge 68/99 o con patologia grave ai sensi del D.M. Sanità n. 329/1999	fino a 7 punti
b) assistenza a familiari o affini entro il secondo grado o a conviventi in situazione di grave infermità psicofisica accertata ai sensi della legge 104/92 o con patologia grave ai sensi del D.M. Sanità n. 329/1999, residenti presso lo stesso nucleo familiare, o con diagnosi di DSA (legge 107/2010)	fino a 7 punti
c) assistenza a familiari o affini entro il secondo grado, in situazione di grave infermità psicofisica accertata ai sensi della legge 104/92 o con patologia grave ai sensi del D.M. Sanità n. 329/1999, non conviventi o con diagnosi di DSA (legge 107/2010)	fino a 6 punti
d) ogni figlio in età compresa tra 0 – 5 anni compiuti	3 punti
ogni figlio in età compresa tra 6 – 10 anni compiuti	2 punti
ogni figlio in età compresa tra 11 – 16 anni compiuti	1 punto
genitore single	1 punto
I punti cumulati ai sensi della lett. d) non possono essere superiori a 5.	
e) distanza tra l'abitazione della/l dipendente e la sede di lavoro, espressa in chilometri	
• oltre 60	1,5 punti
• da 30 a 60 Km	1 punto
• fino a 30 Km	0,5 punti

2. I requisiti devono essere posseduti dalla/dal dipendente alla scadenza del termine per la presentazione della domanda e persistere al momento della sottoscrizione del contratto di telelavoro.
3. Per quanto riguarda i criteri a), b) e c) le/i dipendenti devono fornire in allegato al modulo di richiesta di accesso al telelavoro, la certificazione di invalidità civile o la certificazione di handicap o diagnosi di DSA.
4. Nel caso in cui le richieste risultassero superiori ai limiti stabiliti dall'Amministrazione verranno autorizzate, nell'ambito di ciascun criterio di priorità, le richieste di coloro che non hanno già usufruito in precedenza del telelavoro. Nel caso in cui le richieste risultassero inferiori ai limiti stabiliti dall'Amministrazione verranno valutati i soli requisiti di ammissibilità a cura del Dirigente dell'Area Risorse Umane.

### **art. 8 - Modalità di svolgimento del telelavoro**

1. La o il dipendente sono tenuti a rispettare quanto previsto nel progetto di telelavoro: realizzare gli obiettivi concordati nei termini previsti; svolgere al meglio la propria attività per di non creare ritardi o disfunzioni nel processo lavorativo; rispettare le giornate di telelavoro e la reperibilità concordati.
2. Eventuali modifiche delle giornate di telelavoro o degli orari di reperibilità dovute a impedimenti personali o ragioni organizzative della struttura di appartenenza devono essere sempre preventivamente concordate con il proprio Responsabile di struttura.
3. L'Amministrazione può convocare la o il dipendente a riunioni e incontri specifici, previo congruo preavviso.
4. La o il dipendente è tenuta o tenuto all'osservanza degli obblighi previsti dal CCNL vigente e a rispettare le norme che regolano il rapporto di telelavoro.
5. La o il dipendente che, senza la dovuta giustificazione, interrompa il lavoro in remoto e non presenti la documentazione relativa all'attività svolta, decade dal progetto e dai diritti ad esso connessi.
6. La non osservanza delle regole, un perdurante non raggiungimento degli obiettivi e degli standard di prestazione definiti nel progetto individuale di telelavoro, devono essere segnalati dalla o dal Responsabile della Struttura di appartenenza al dirigente dell'Area Risorse Umane ai fini dell'avvio della procedura di revoca della prosecuzione del telelavoro.
7. La revoca dell'assegnazione del telelavoro richiede un provvedimento motivato del Direttore Generale: la riassegnazione alla sede di lavoro e alle attività lavorative originarie deve avvenire con preavviso di almeno 30 giorni. L'assegnazione è reversibile da parte della o del dipendente per gravi e documentati motivi personali o di servizio.
8. I servizi centrali erogati dall'ASIT (Area Sistemi Informatici e Telematici) sono presidiati secondo gli orari di servizio del personale che li utilizza; per motivi legati alla sicurezza informatica, sono accessibili solo nelle ore diurne e/o nei giorni feriali.
9. Le attività di telelavoro devono quindi svolgersi in relazione a tale condizione generale e non sono previste prestazioni straordinarie, supplementari e festive.
10. Per motivi organizzativi e gestionali, l'ASIT (Area Sistemi Informatici e Telematici) fornisce il supporto solo ai progetti per i quali si utilizzano sistemi operativi gestiti direttamente dall'Area stessa.
11. Le attività di telelavoro devono svolgersi secondo quanto previsto nel presente articolo e non sono previste prestazioni straordinarie, supplementari e festive.
12. Ai sensi della normativa sull'erogazione dei buoni pasto, durante le giornate lavorative in modalità di telelavoro e, anche in caso di servizio misto nell'arco della medesima giornata, non è prevista la maturazione del buono pasto.
13. Al personale in telelavoro viene garantito il livello di informazione e di comunicazione istituzionale previsto per tutto il personale tecnico amministrativo. L'Amministrazione garantisce al personale in telelavoro le stesse opportunità formative e di addestramento, nonché le stesse opportunità di sviluppo della carriera previste per tutti i dipendenti comparabili;
14. Il contratto di telelavoro può essere sospeso o l'inizio della validità del contratto posticipata solo nel caso in cui il/la dipendente benefici di congedo parentale o in caso di malattia certificata da documentazione medica. Altre motivazioni potranno essere valutate dal dirigente dell'Area Risorse Umane.

### **art. 9 - Verifica della prestazione**

1. Spetta al diretto Responsabile della telavoratrice o del telelavoratore, sulla base dei criteri stabiliti nel progetto di telelavoro, il monitoraggio costante dell'attività svolta in remoto.
2. La o il diretto responsabile del lavoratore verifica, la corretta indicazione delle giornate di telelavoro nel report presenze.
3. La o il Responsabile può farsi coadiuvare, nelle attività di monitoraggio e di verifica, dal responsabile di settore o di laboratorio.
4. Il Direttore della struttura (direttore di dipartimento o centro, presidente, dirigente) vigila sullo svolgimento delle attività in telelavoro e sui relativi controlli operati dai diretti responsabili della telavoratrice o del telelavoratore.
5. L'Amministrazione si riserva di effettuare controlli periodici sull'attività svolta.

### **art. 10 - Postazione di lavoro, sicurezza e rimborsi**

1. Alla o al dipendente l'Amministrazione fornisce, in comodato d'uso, una postazione di lavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. L'installazione delle attrezzature è effettuata dall'utente previa formazione sul loro utilizzo. La predisposizione tecnica della postazione è a cura dell'Amministrazione, che ne garantisce altresì l'assistenza in remoto.
2. L'Amministrazione in sostituzione del rimborso di € 0,20/ora di telelavoro, a titolo di spese per consumi telefonici, telematici ed elettrici, fornisce al dipendente, in comodato d'uso una SIM dati da 60 GB mensili e il relativo modem portatile.
3. La postazione di lavoro deve essere restituita dalla o dal dipendente entro i primi tre giorni lavorativi del mese successivo la conclusione del periodo di telelavoro.
4. L'uso della postazione di telelavoro deve essere effettuato esclusivamente dalla o dal dipendente, nell'interesse dell'Ateneo e per le attività attinenti il rapporto di lavoro. E' cura della o del dipendente mantenere tale postazione nel miglior stato di efficienza possibile. La o il dipendente è responsabile civilmente ai sensi dell'art. 2051 del codice civile per danni provocati all'apparecchiatura in custodia, a meno che non provi il caso fortuito.
5. Alla o al dipendente che ne fa richiesta l'Amministrazione fornisce, in comodato d'uso, un cellulare di servizio.
6. Al telelavoro si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al D.Lgs 81/2008 e successive modifiche. La o il dipendente deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.
7. La o il dipendente in telelavoro continua ad essere coperta o coperto dall'assicurazione INAIL, al pari delle altre o degli altri dipendenti.

### **art. 11 - Trattamento dei dati personali**

Il trattamento dei dati personali richiesti dal presente avviso è finalizzato esclusivamente alle attività connesse con la selezione. L'informativa, resa ai sensi dell'art.13 del Regolamento UE 2016/679 – Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, è disponibile al seguente indirizzo: <http://www.unipd.it/privacy>.

**art. 12 - Normativa di riferimento**

Per quanto non previsto nel presente bando si fa riferimento al regolamento di Ateneo e alla normativa in materia di Telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni.

Padova, data di sottoscrizione

Il Direttore Generale  
Ing. Alberto Scuttari  
*Firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005*

Direttrice dell'Ufficio Dott.ssa Stefania Bertelle	Dirigente dell'Area Dott. Tommaso Meacci
---	---