



CONSIGLIO DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO

DELIBERA DEL 18/09/2024

Oggetto: Parere del Consiglio del Personale Tecnico e Amministrativo in merito al Regolamento sul lavoro a distanza.

Componente	F	C	A	AG
Roberto Gianmaria Berlatto	x			
Lorenzo Ciocca	x			
Rosaria Catia Cucco	x			
Aldo Dalla Via	x			
Carla Patrizia Dani		x		
Giordano Della Valle				x
Alessandro Longato	x			
Andrea Nardi	x			

Componente	F	C	A	AG
Serena Nicolè	x			
Angeliki Patsadaki		x		
Laura Provasi	x			
Daniele Pulit	x			
Elisa Salvato				x
Cristina Toso	x			
Dario Vettore	x			
-----	----	----	----	----

Legenda: F = favorevole, C = contrario, A = astenuto, AG = Assente giustificato

Il Consiglio del Personale Tecnico e Amministrativo

- **Visto** l'art. 27 dello Statuto di Ateneo;
- **Visto** l'art. 1 del Regolamento interno per il funzionamento del Consiglio del Personale Tecnico e Amministrativo (in seguito "Consiglio");
- **Premesso** che il Consiglio ha ricevuto in data 05 agosto 2024 il Regolamento sul lavoro a distanza (in seguito "Regolamento") per esprimere il parere previsto dall'art. 27 dello Statuto del Consiglio PTA;
- **Considerata** la relazione illustrativa presentata dal Dirigente dell'Area Risorse Umane, Dott. Tommaso Meacci, nella seduta straordinaria del Consiglio del 18.09.2024;
- **Considerato** che il Consiglio ha successivamente formulato le proprie proposte;

delibera

- che le premesse sono parte integrante del provvedimento;
- di esprimere il proprio parere favorevole al Regolamento sul lavoro a distanza;

e propone

- di modificare gli artt. 7 e 10 della bozza di Regolamento, secondo la tavola sinottica di cui all'Allegato 1, al fine di garantire, per il personale già titolare di un contratto di lavoro agile o telelavoro, un aumento delle giornate lavorabili da remoto in particolari situazioni di salute, familiari o personali;
- che nel Regolamento venga inoltre prevista la possibilità per il Personale Tecnico e Amministrativo escluso dalla fruizione del lavoro a distanza (ai sensi dell'art. 5, commi 2 e 3, del Regolamento stesso), e che si trovi in particolari situazioni di salute, familiari o

personali, di chiedere l'applicazione di un contratto di lavoro a distanza di concerto con il superiore gerarchico e il Dirigente delle Risorse Umane, in cui eseguire attività specifiche e/o percorsi formativi da svolgersi da remoto per tutta la durata dell'accordo;

Il Consiglio PTA approva a maggioranza dei presenti, con 11 voti favorevoli e 2 contrari (Consigliera Carla Patrizia Dani e Consigliera Angeliki Patsadaki).

La Presidente
Dott.ssa Serena Nicolè

ALLEGATO 1 - Seduta del giorno 18.09.2024

Proposta di modifica degli artt. 7 e 10 del Regolamento sul lavoro a distanza.

Art. 7 - Modalità di svolgimento del lavoro agile	
Testo del Regolamento	Proposta approvata dal Consiglio PTA nella seduta del giorno 18.09.2024
<p>1. Per il personale a tempo pieno il numero massimo di giornate in cui la prestazione di lavoro può essere resa in modalità agile è di 2 giorni alla settimana o di 8 giorni al mese mentre in caso di Responsabili di I e II livello è di 1 giorno alla settimana o 4 al mese.</p> <p>2. Per coloro che hanno un part-time di tipo verticale, la quantificazione massima delle giornate in modalità agile è proporzionata al numero di giorni lavorati come da tabella: <i>[omissis]</i></p> <p>3. Per il personale in convenzione con il SSR che eserciti attività di supporto a quella assistenziale (personale universitario tecnico e tecnico amministrativo) è possibile accedere al lavoro agile per 1 giorno alla settimana o 4 al mese compatibilmente con le esigenze aziendali.</p> <p>4. Le giornate di lavoro agile non sono frazionabili ad ore e, se non fruite entro il mese di riferimento, non sono recuperabili nei periodi successivi.</p> <p>5. È possibile, in via eccezionale ed in deroga a quanto previsto dal comma precedente, concordare una distribuzione multi-periodale delle giornate di lavoro agile su base annuale per motivi organizzativi o legati alla situazione personale di chi svolge la prestazione in modalità agile, anche per periodi limitati.</p> <p>6. Al personale che documenta gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, può essere consentito lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Il personale interessato può presentare specifica istanza di deroga, corredata da idonea documentazione, che verrà vagliata dal</p>	<p>1. Per il personale a tempo pieno il numero massimo di giornate in cui la prestazione di lavoro può essere resa in modalità agile è di 2 giorni alla settimana o di 8 giorni al mese mentre in caso di Responsabili di I e II livello è di 1 giorno alla settimana o 4 al mese.</p> <p>2. Per coloro che hanno un part-time di tipo verticale, la quantificazione massima delle giornate in modalità agile è proporzionata al numero di giorni lavorati come da tabella: <i>[omissis]</i></p> <p>3. Per il personale in convenzione con il SSR che eserciti attività di supporto a quella assistenziale (personale universitario tecnico e tecnico amministrativo) è possibile accedere al lavoro agile per 1 giorno alla settimana o 4 al mese compatibilmente con le esigenze aziendali.</p> <p>4. Le giornate di lavoro agile non sono frazionabili ad ore e, se non fruite entro il mese di riferimento, non sono recuperabili nei periodi successivi.</p> <p>5. È possibile, in via eccezionale ed in deroga a quanto previsto dal comma precedente, concordare una distribuzione multi-periodale delle giornate di lavoro agile su base annuale per motivi organizzativi o legati alla situazione personale di chi svolge la prestazione in modalità agile, anche per periodi limitati.</p> <p>6. Al personale che documenta gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, può essere consentito lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. Il personale interessato può presentare specifica istanza di deroga, corredata da idonea documentazione, che verrà vagliata dal</p>

Dirigente dell'Area Risorse Umane, con l'ausilio del Servizio di Medicina preventiva, ove necessario. Rientra nel campo di applicazione del presente comma il personale che si trova temporaneamente in condizioni di particolare necessità, non coperto da altre misure di conciliazione vita-lavoro, quali ad esempio:

- a) lavoratrici in gravidanza, relativamente al periodo precedente quello del congedo di maternità obbligatorio;
- b) esigenze di accudimento dei figli sino al compimento del terzo anno di età;
- c) assistenza a familiari o affini entro il secondo grado con disabilità in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992 o con patologia grave ai sensi del D.M. Sanità n. 329/1999, o con diagnosi di DSA (legge n. 107/2010), non conviventi con il dipendente;
- d) esigenze di accudimento dei figli dal compimento del terzo anno di età sino al compimento del quattordicesimo anno di età.

Tali condizioni devono sussistere per l'intera durata dell'accordo individuale. Il dipendente è tenuto a segnalare tempestivamente eventuali variazioni. Se tali condizioni sopravvengono, le Parti dovranno sottoscrivere apposito addendum all'accordo.

7. Per le situazioni di cui alle lettere a) e b) del comma 6 è previsto un numero di giorni di lavoro agile pari a 3 alla settimana o 12 al mese (2 alla settimana o 8 al mese in caso di Responsabili di I e II livello), salvo situazioni di maggiore gravità, per le quali può essere valutata la possibilità di concordare fra le parti un numero maggiore di giorni.

8. Esclusivamente per le situazioni di cui alle lettere c) e d) del comma 6 è prevista la possibilità di fruire nel corso dell'anno solare di 15 giorni aggiuntivi rispetto a quelli ordinari previsti nel proprio accordo individuale, a prescindere dal numero di persone assistite/accudite.

Dirigente dell'Area Risorse Umane, con l'ausilio del Servizio di Medicina preventiva, ove necessario. Rientra nel campo di applicazione del presente comma il personale che si trova temporaneamente in condizioni di particolare necessità, non coperto da altre misure di conciliazione vita lavoro, quali ad esempio:

- a) lavoratrici in gravidanza, relativamente al periodo precedente quello del congedo di maternità obbligatorio;
- b) esigenze di accudimento dei figli sino al compimento del terzo anno di età;
- c) **beneficiari di congedi in favore di vittime di violenza di genere di cui all'art. 24 D.lgs. 80/2015 in quanto inseriti nei percorsi di protezione;**
- d) **soggetti con conseguenze di casi medici e sanitari dopo l'adeguata convalescenza prevista dal medico curante o ospedaliero;**
- e) **casi oncologici in fase di trattamento;**
- f) **oggettivi impedimenti nel raggiungere la sede di lavoro;**
- g) assistenza a familiari o affini entro il secondo grado con disabilità in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992, o con patologia grave ai sensi del D.M. Sanità n. 329/1999, o con diagnosi di DSA (legge n. 107/2010), non conviventi con il dipendente;
- h) esigenze di accudimento dei figli dal compimento del terzo anno di età sino al compimento del quattordicesimo anno di età.

Tali condizioni devono sussistere per l'intera durata dell'accordo individuale. Il dipendente è tenuto a segnalare tempestivamente eventuali variazioni. Se tali condizioni sopravvengono, le Parti dovranno sottoscrivere apposito addendum all'accordo.

7. **Per le situazioni di cui alle lettere a), b), c), d), e), f) del comma 6 è previsto un numero di giorni di lavoro agile pari a 3 alla settimana (per un massimo di 12 al mese); 2 alla settimana (per un massimo di 8 al mese) in caso di Responsabili di I e II livello, salvo situazioni di maggiore**

<p>Le misure in deroga previste ai commi 7 e 8 del presente articolo non sono tra loro cumulabili nel medesimo anno solare.</p>	<p>gravità, per le quali può essere valutata la possibilità di concordare fra le parti un numero maggiore di giorni.</p> <p>8. Esclusivamente per le situazioni di cui alle lettere g) e h) del comma 6 è prevista la possibilità di fruire nel corso dell'anno solare di 15 giorni aggiuntivi rispetto a quelli ordinari previsti nel proprio accordo individuale, a prescindere dal numero di persone assistite/accudite.</p>
---	--

<p align="center">Art. 10 - Modalità di accesso al telelavoro domiciliare di TIPO B</p>	
<p align="center">Testo del Regolamento</p>	<p align="center">Proposta approvata dal Consiglio PTA nella seduta del giorno 18.09.2024</p>
<p>1. L'Amministrazione concede su richiesta il telelavoro domiciliare di Tipo B esclusivamente al personale che rientri in una delle seguenti casistiche, purché debitamente documentate:</p> <p>a) soggetto disabile in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992 o con patologia grave ai sensi del D.M. Sanità n.329/1999;</p> <p>b) soggetto con situazione di fragilità certificata dal competente Servizio di Medicina preventiva;</p> <p>c) assistenza a familiari o affini entro il secondo grado con disabilità in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992, o con patologia grave ai sensi del D.M. Sanità n.329/1999, o con diagnosi di DSA (legge n. 107/2010), conviventi con il dipendente.</p> <p>2. La verifica della sussistenza dei requisiti è in capo al Dirigente dell'Area Risorse Umane, che può avvalersi del servizio di medicina del lavoro, ove necessario.</p>	<p>1. L'Amministrazione concede su richiesta il telelavoro domiciliare di Tipo B esclusivamente al personale che rientri in una delle seguenti casistiche, purché debitamente documentate:</p> <p>a) soggetto disabile in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992 o con patologia grave ai sensi del D.M. Sanità n.329/1999;</p> <p>b) soggetto con situazione di fragilità certificata dal competente Servizio di Medicina preventiva;</p> <p>c) assistenza a familiari o affini entro il secondo grado con disabilità in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992, o con patologia grave ai sensi del D.M. Sanità n.329/1999, o con diagnosi di DSA (legge n. 107/2010), conviventi con il dipendente.</p> <p>d) lavoratrice in gravidanza, relativamente al periodo precedente quello del congedo di maternità obbligatorio;</p> <p>e) esigenze di accudimento dei figli sino al compimento del terzo anno di età;</p> <p>f) nucleo familiare monoparentale fino ai 14 anni d'età del minore;</p> <p>g) soggetto beneficiario di congedi in favore di vittime di violenza di genere di cui all'art. 24 D.lgs. 80/2015 in quanto inseriti nei percorsi di protezione;</p> <p>h) soggetto con conseguenze di casi medici e sanitari dopo l'adeguata</p>

	<p>convalescenza prevista dal medico curante o ospedaliero;</p> <p>i) casi oncologici in fase di trattamento;</p> <p>2. Al personale che documenta gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari e/o che abbia oggettivi impedimenti nel raggiungere la sede di lavoro può essere consentito l'accesso al telelavoro domiciliare di TIPO B, anche derogando al comma 1.</p> <p>3. La verifica della sussistenza dei requisiti è in capo al Dirigente dell'Area Risorse Umane, che può avvalersi del servizio di medicina del lavoro ove necessario.</p>
--	--