

**VERBALE SEDUTA DEL 18 SETTEMBRE 2024**

Il giorno 18 settembre 2024 alle ore 09:45 si è riunito in modalità duale in presenza e telematicamente, in seduta straordinaria regolarmente convocata, il Consiglio del Personale Tecnico e Amministrativo (di seguito Consiglio del PTA) dell'Università di Padova, per discutere il seguente:

Ordine del giorno
1. Presentazione del Regolamento sul lavoro a distanza.

La posizione dei componenti del Consiglio è la seguente:

Componente	P	A	Ag	Note
Roberto Gianmaria Berlato	x			
Lorenzo Ciocca	x			
Rosaria Catia Cucco	x			
Aldo Dalla Via	x			
Carla Patrizia Dani	x			online
Giordano Della Valle	x			online
Alessandro Longato	x			
Andrea Nardi	x			
Serena Nicolè	x			
Angeliki Patsadaki	x			
Laura Provasi	x			
Daniele Pulit	x			online
Elisa Salvato			x	
Cristina Toso	x			
Dario Vettore	x			

Legenda: P = presente, A = assente, G = assente giustificato

Presiede la seduta la Presidente del Consiglio del PTA la Consigliera Serena Nicolè.
Svolge le funzioni di Segretario verbalizzante la Consigliera Laura Provasi.

La Presidente, constatata la presenza del numero legale, riconosce valida la seduta, che viene dichiarata aperta alle ore 09:52.

La Presidente presenta il Dott. Tommaso Meacci, a cui cede la parola. Il Dott. Meacci, coadiuvato dalla Dott.ssa Rossella Puca del Settore Relazioni Sindacali e dalle Dott.sse Stefania Bertelle e Meris Baraldo dell'Ufficio Trattamenti Economici e Welfare, illustra il nuovo Regolamento sul lavoro a distanza.

Il Dirigente ripercorre la situazione normativa e regolamentare attuale, distinguendo tra lavoro agile e il telelavoro domiciliare e sottolineando il potenziamento nel presente regolamento degli strumenti di tutela in un'ottica di maggiore conciliazione vita-lavoro. Vengono ripercorsi i vari articoli che compongono il Regolamento, in particolare vengono illustrate le principali differenze rispetto all'attuale gestione del lavoro agile. In ipotesi di attivazione del contratto di telelavoro l'Amministrazione procederà ai controlli ispettivi di sicurezza prima dell'attivazione del contratto individuale e con successivi controlli semestrali. Le modalità di tali controlli sono ancora al vaglio dell'Amministrazione.

Terminata la presentazione si apre un dibattito con i quesiti posti dal Consiglio PTA.

La Presidente espone le riflessioni e le proposte del Consiglio PTA esaminate nella seduta ordinaria del 11.09.2024.

Si sottolinea come, per il personale già titolare di un contratto di lavoro agile o telelavoro, possano essere necessari giorni in più di lavoro agile e quindi si propone un aumento delle giornate lavorabili da remoto in particolari situazioni di salute, familiari o personali (artt. 7 e 10 del Regolamento).

La Presidente cede la parola al Consigliere Aldo Dalla Via, per affrontare la seconda riflessione discussa in Consiglio PTA nella seduta ordinaria di cui sopra, in merito alle attività che possono o non possono essere svolte in lavoro agile. Il Consigliere Dalla Via sottolinea che possono esserci tecnici a cui si concede una copertura di funzioni *smart*, altri invece che vengono esclusi totalmente dall'accesso al lavoro agile in virtù dell'esclusione nel regolamento dei tecnici di laboratorio dalla possibilità di accedere al lavoro agile.

Il dott. Meacci concorda, ma il rischio sottostante è che ci sia un fraintendimento sul concetto di diritto ad avere il lavoro agile; sottolinea però che questo è un punto all'attenzione della Governance.

Prende la parola la Consigliera Angeliki che propone che nel Regolamento venga prevista la possibilità per il Personale Tecnico e Amministrativo escluso dalla fruizione del lavoro a distanza e che si trovi in particolari situazioni di salute, familiari o personali, in cui eseguire attività specifiche e/o percorsi formativi da svolgersi da remoto per tutta la durata dell'accordo.

La Consigliera Cristina Toso propone che il Regolamento sul lavoro agile venga portato all'attenzione della Consulta dei Direttori.

Il Dott. Meacci ritiene interessanti e meritevoli di attenzione le proposte del Consiglio PTA.

Ore 11:13: esce dalla riunione il Consigliere Giordano Della Valle.

Esaurita la discussione, la Presidente ringrazia il dott. Meacci e il suo team per la disamina del Regolamento e per il confronto con il Consiglio PTA.

Inizia quindi la discussione del Consiglio PTA e, dopo ampio dibattito, la Presidente pone in votazione la delibera.

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).

Esaurito l'argomento all'ordine del giorno, la Presidente dichiara chiusa la seduta alle ore 12.19.

Della medesima è redatto il presente verbale che verrà sottoposto al Consiglio del PTA per l'approvazione nella seduta del ottobre 2024.

La Presidente
Serena Nicolè

La Segretaria verbalizzante
Laura Provasi

ALLEGATO 1 - 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</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</p>

della prestazione lavorativa in presenza. Il personale interessato può presentare specifica istanza di deroga, corredata da idonea documentazione, che verrà vagliata dal 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

della prestazione lavorativa in presenza. Il personale interessato può presentare specifica istanza di deroga, corredata da idonea documentazione, che verrà vagliata dal 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.

<p>previsti nel proprio accordo individuale, a prescindere dal numero di persone assistite/accudite.</p> <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>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 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>Art. 10 – Modalità di accesso al telelavoro domiciliare di TIPO B</p>	
<p>Testo del Regolamento</p>	<p>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> <ul style="list-style-type: none"> 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; b) soggetto con situazione di fragilità certificata dal competente Servizio di Medicina preventiva; 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>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> <ul style="list-style-type: none"> 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; b) soggetto con situazione di fragilità certificata dal competente Servizio di Medicina preventiva; 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. d) lavoratrice in gravidanza, relativamente al periodo precedente quello del congedo di maternità obbligatorio; e) esigenze di accudimento dei figli sino al compimento del terzo anno di età;

	<ul style="list-style-type: none">f) nucleo familiare monoparentale fino ai 14 anni d'età del minore;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;h) soggetto con conseguenze di casi medici e sanitari dopo l'adeguata convalescenza prevista dal medico curante o ospedaliero;i) casi oncologici in fase di trattamento; <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>
--	--