

“Telelavorando: in favore delle lavoratrici e dei lavoratori dell’Ateneo”.

Estratto dal Piano triennale azioni positive 2013-2015

(Approvato con delibera n. 507/29678 del Consiglio di Amministrazione del 28 gennaio 2013)

Destinatari

Dipendenti tecnici-amministrativi dell’Università con esigenze di conciliazione casa-lavoro.

Obiettivi

Il telelavoro costituisce una possibile alternativa periodica alla presenza giornaliera sul posto di lavoro in tutti quei casi in cui sia necessario conciliare vita professionale e familiare attraverso significative modificazioni organizzative (periodi facoltativi dopo la nascita di bambini, problemi di trasporto e di movimento legati alla disabilità, esigenze di cure assidue in momenti cruciali della crescita dei figli, malattie o necessità di assistenza a parenti, esigenze di studio, etc.) senza incorrere in una diminuzione consistente dello stipendio e quindi in una limitazione dell’autonomia economica.

Il telelavoro è proposto come una forma di azione positiva per incentivare ed agevolare l’accesso ed il mantenimento dell’occupazione per coloro che si trovino in situazione di svantaggio personale e sociale, così da realizzare l’obiettivo di pari opportunità di lavoro e nel lavoro.

Il progetto è stato sperimentato con successo nel 2009, con 10 postazioni di telelavoro attivate. Il costo complessivo all’anno del progetto è stato di euro 3.600,00. Nel 2011 e nel 2012 le postazioni di telelavoro sono state portate a 17, per un costo complessivo all’anno di euro 6.120,00. Nel corso dei tre anni di sperimentazione sono state apportate modifiche al progetto, sulla base delle osservazioni emerse dal monitoraggio effettuato ogni 6 mesi dal CPO. In particolare nell’ultimo anno sono stati introdotti i sopralluoghi sui luoghi di lavoro, effettuati dal Servizio Prevenzione e Protezione sentito il Responsabile del Servizio Medicina Preventiva dei Lavoratori, così come previsto dal D.Lgs 81/08 e s.m.i.

Come conseguenza della riforma Gelmini, l’Università sta attraversando un periodo di transizione e cambiamento che ha portato alla formazione di nuovi organi di governo. Alla luce di questi importanti cambiamenti il CUG propone, anche per il triennio 2013-2015, di continuare il telelavoro in modalità sperimentale, fino a quando il progetto, sulla base del monitoraggio effettuato dal CUG, potrà essere proposto all’Amministrazione come una modalità lavorativa stabile dell’Ateneo.

Descrizione dell’intervento

Attivazione di un numero di posti per telelavoratrici/telelavoratori non inferiore a 17/anno.

Predisposizione delle postazioni.

Metodologia

Assistenza tecnica e monitoraggio costante del progetto. Flessibilità necessaria per intervenire là dove si evidenziano punti critici.

Strutture coinvolte

Area Risorse Umane.

Strutture di appartenenza delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti.

Strutture per il supporto informatico e tecnico.

Servizio di Prevenzione e Protezione.

Servizio Medicina Preventiva dei Lavoratori.

Tempi e fasi di attuazione

Emissione di un avviso di selezione mediante pubblicazione sul sito web dell’Ateneo (per almeno 3 settimane): entro febbraio 2013.

Selezione dei partecipanti e formulazione della graduatoria: entro marzo 2013.

Sopralluoghi da parte dei Servizi Competenti: entro maggio 2013.

Inizio del telelavoro: entro 1° giugno 2013.

Monitoraggio da parte del CUG dopo 6 mesi e un anno.

Proposta all’amministrazione di attivazione del telelavoro come tipologia lavorativa definitiva per l’anno 2014, in alternativa alla continuità della sperimentazione in corso: entro dicembre 2013.