

# L'esperienza del telelavoro presso l'Università degli Studi di Milano- Bicocca

Dott. Stefano Cui  
Capo settore PTA



# Procedura

Il **Direttore Generale** ogni anno, considerando le esigenze organizzative delle strutture centrali o decentrate, determina il numero delle postazioni di telelavoro messe a disposizione dall'Ateneo.

Successivamente viene predisposto un **apposito bando** e viene nominata la **commissione** che valuterà le domande, presieduta dal/la Presidente del CUG.

## I requisiti per accedere

Può accedere al telelavoro tutto il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato in servizio presso l'Università degli Studi di Milano – Bicocca, con regime orario a tempo pieno o parziale, tenuto altresì conto del ruolo di responsabilità ricoperto.



# La presentazione del progetto

La richiesta di telelavoro avviene tramite la presentazione del “**Progetto di telelavoro**” come definito da bando, sottoscritta dal/la Responsabile della Struttura di appartenenza e dal/dalla dipendente stesso/a.

Il progetto contiene la descrizione delle attività, il luogo di svolgimento della prestazione e le caratteristiche del rapporto di telelavoro.



I/Le dipendenti che risultano in posizione idonea alla fine della procedura sottoscrivono un contratto individuale in modalità di telelavoro che ha **la durata di due anni**.

# Procedura

## **Criteria per la formazione della graduatoria**

Disabilità psico-fisica del/la dipendente certificata da struttura pubblica competente tale da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro o situazioni di dipendenti affetti da gravi patologie che richiedono terapie salvavita di lunga durata e ripetute nel tempo.

Disabilità croniche

Esigenza di cura di figli minori di 12 anni

Assistenza a parenti o affini (secondo quanto stabilito dall'art. 33 c. 3 della Legge 104/92) che siano in situazione di gravità psico-fisica accertata ai sensi dell'art. 4 c. 1 della medesima Legge, ad esclusione del figlio con disabilità che abbia già usufruito degli "ulteriori punti" al comma B)

Valutazione di strategicità dell'attività tenuto conto anche della rilevanza del contributo fornito dal dipendente, acquisito il parere motivato del Direttore Generale

Maggior tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente (domicilio o, in assenza, residenza) alla sede di lavoro abituale (in caso di utilizzo di più mezzi, si sommano i singoli tempi di percorrenza), con riferimento alla data di scadenza del bando, debitamente documentati e comunque soggetti alla valutazione da parte della Commissione.

# Come si svolge la prestazione

Il/la dipendente potrà distribuire l'attività lavorativa in modalità di telelavoro nell'arco della giornata (sulla base dell'orario di lavoro assegnato), garantendo il rispetto del monte ore di 36 ore settimanali, rispettando altresì l'orario di reperibilità e i rientri in sede, previsti nel progetto.

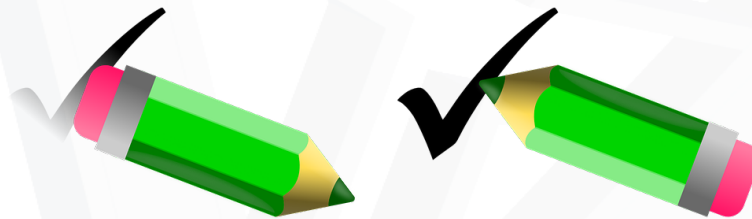
Il/la dipendente è tenuta a segnalare la propria presenza in servizio per via telematica.



Inoltre, per effetto della distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili prestazioni aggiuntive nell'arco della settimana, quali ore di lavoro straordinario, notturno o festivo, permessi brevi ed altri istituti che comportano riduzione d'orario e non sono ammissibili compensi per lavoro disagiato, reperibilità e conto terzi.

# La verifica della prestazione

La verifica della quantità e della qualità del lavoro svolto spetta al/la responsabile di struttura.



Viene redatta una relazione annuale sottoscritta dal/la responsabile e dal/la dipendente, da consegnare al Direttore Generale.

# La postazione di telelavoro

La predisposizione della postazione di lavoro presso il luogo indicato nel Progetto viene effettuata dall'Amministrazione, che ne garantisce altresì l'assistenza tecnica.

L'installazione della postazione viene effettuata in locali segnalati dal/la dipendente. La postazione di lavoro viene restituita dal/dalla dipendente al termine del periodo di telelavoro.



L'Amministrazione è tenuta ad accertare la disponibilità di un ambiente di lavoro conforme “alle norme generali di prevenzione e sicurezza delle utenze domestiche” e che sia in linea con la normativa riguardante la sicurezza del lavoro, con particolare riguardo all'impiantistica elettrica. Il/la dipendente si impegna a non modificare la disposizione del posto di lavoro, se non a seguito di ulteriore verifica da parte dell'Amministrazione e deve garantire la presenza, presso la propria abitazione, di una connessione permanente in modalità almeno ADSL



# La sicurezza nel telelavoro

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. 106/2009 e successive modifiche.

Al fine di verificare la corretta applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza, l'Amministrazione, le rappresentanze dei lavoratori e/o le Autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro



# Rimborsi

L'Amministrazione provvede al rimborso in misura forfettaria di quanto anticipato dal/la dipendente a titolo di spese per consumi telefonici, telematici ed elettrici, previa verifica, con una somma forfettaria giornaliera (per l'effettiva giornata lavorativa in telelavoro), onnicomprensiva.



L'entità di tale rimborso forfettario giornaliero è definito all'interno dello specifico bando, in genere 1 € al giorno.

# I numeri dell'Università di Milano-Bicocca

Da quando: il primo bando per il telelavoro è nel **2012**

Oggi: attualmente sono attive **11** postazioni di telelavoro, in totale da 2012 ad oggi sono state attivate **23** postazioni di telelavoro.

Chi ne ha usufruito fino ad oggi: **22 donne** e **1** uomo



**About Us**

# Alcune considerazioni sull' esperienza in Bicocca

## **Aspetti positivi emersi dall'esperienza**

- ✓ Benefici per il personale, in termini di conciliazione tempi vita/ lavoro;
- ✓ Benefici per l'amministrazione, in termini di incentivare a restare in Ateneo dipendenti che, per ragioni di carattere familiare, avrebbero optato per trasferimenti, comandi, aspettative;
- ✓ Riduzione richieste aspettative. Aumento percentuale oraria di alcuni part-time.

## **Criticità**

- ✓ I tempi di attivazione;
- ✓ Iter abbastanza complesso.

## **Miglioramenti auspicabili**

Ampliare il numero delle postazioni attraverso un'analisi più attenta e completa che si concentri sulle attività telelavorabili, anche attraverso la mappatura dei processi attualmente in corso nell'Ateneo.



Grazie per l'attenzione

[stefano.cui@unimib.it](mailto:stefano.cui@unimib.it)