



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO IN MATERIA DI TELELAVORO

La delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale convengono preliminarmente sul fatto che il telelavoro possiede potenzialità positive di carattere sociale ed economico sia per il personale dipendente sia per l'Università di Pisa e condividono quanto segue.

### Articolo 1 - Assegnazione ai progetti di telelavoro

1. L'attività di telelavoro si svolge sulla base di progetti approvati dal Direttore Generale per un numero di posizioni di telelavoro deliberato dal Consiglio di Amministrazione in tutto l'Ateneo. Il numero di posizioni di telelavoro sarà soggetto a verifica trascorso un biennio dall'applicazione, tenuto conto delle indicazioni fornite dall'Osservatorio sul telelavoro di cui all'art. 14.
2. Al fine di procedere alla individuazione dei lavoratori da assegnare a posizioni di telelavoro, viene inviata un'apposita nota direttoriale a tutti i dipendenti dell'Ateneo con invito a presentare eventuale istanza per essere ammessi all'attività di telelavoro.
3. L'istanza di cui al comma 2 deve pervenire al protocollo generale dell'Ateneo entro 30 giorni dalla data della nota direttoriale di avvio della procedura.
4. In caso di richieste superiori al numero delle posizioni deliberate dal Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale utilizza i criteri di scelta di cui all'accordo quadro nazionale del 23/03/2000 secondo la seguente graduazione:
  - A. dipendente con certificazione di disabilità psico-fisica e/o sensoriale in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'art.3, comma 3 della Legge n. 104/92;
  - B. dipendente con certificazione di disabilità psico-fisica e/o sensoriale maggiore o uguale al 45% rilasciata dalle strutture pubbliche competenti;
  - C. dipendente con coniuge, parente o affine (entro il II grado e nei casi previsti dalla L.104/92) con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.3, comma 3 della Legge n. 104/92
    - a. coniuge o figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.3, comma 3 della Legge n. 104/92
    - b. parente o affine (entro il II grado e nei casi previsti dalla L.104/92) con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.3, comma 3 della Legge n. 104/92
  - D. dipendente con coniuge, parente o affine (entro il II grado) con percentuale di disabilità maggiore o uguale al 45% rilasciata dalle strutture pubbliche competenti;
  - E. presenza nel nucleo familiare di figli o figlie minori di 18 anni con Disturbi Specifici dell'Apprendimento accertata ai sensi dell'art. 3, comma 1 della Legge n. 170/2010
  - F. esigenze di cura e assistenza a figli minori:
    - a. genitore unico o affidatario esclusivo (fino ai 14 anni) come previsto dal D.Lgs. 151/2001
    - b. presenza nel nucleo familiare di figli di età compresa tra i 0 e i 3 anni
    - c. presenza nel nucleo familiare di figli di età compresa tra i 4 e gli 8 anni
    - d. presenza nel nucleo familiare di figli di età compresa tra i 9 e i 14 anni

Nel caso genitore unico o affidatario esclusivo (fino ai 14 anni) il punteggio è da aggiungersi a quello accumulato in base all'età di figlie/i

G) maggiore distanza (risultante da Google maps) tra il domicilio (quale risultante agli atti della Direzione del Personale) del richiedente rispetto alla sede di servizio tale da rendere disagiata la raggiungibilità del

posto di lavoro.

Tali titoli, i cui relativi punteggi sono specificati nella scheda (**Allegato A**), devono essere posseduti dalle/dai candidate/i alla scadenza del termine per la presentazione della domanda.

A parità di punteggio totale viene data precedenza a coloro che hanno ottenuto il punteggio più alto nel primo criterio di priorità e, a seguire, in base ai successivi criteri di priorità, seguendo l'ordine della numerazione progressiva.

A ulteriore parità di punteggio nel medesimo criterio, viene data la priorità al dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

Il punteggio assegnato deriva dalla sommatoria dei punti attribuiti per ciascun criterio di scelta.

5. I progetti vengono proposti dai dirigenti/direttori/presidenti delle strutture didattiche, scientifiche e di servizio in relazione alle richieste di telelavoro e contengono:
  - gli obiettivi realizzabili con l'attività di telelavoro;
  - la telelavorabilità delle attività interessate;
  - le tecnologie da utilizzare;
  - i criteri di verifica della prestazione lavorativa;
  - le eventuali modificazioni organizzative ritenute necessarie;
  - i rientri periodici del telelavoratore, la relativa frequenza e la relativa motivazione;
  - l'eventuale formazione ritenuta necessaria per il dipendente che abbia richiesto il telelavoro; nel caso in cui siano evidenziate dal responsabile carenze formative, verranno intraprese iniziative necessarie a non precludere al lavoratore la possibilità di accedere al telelavoro;
  - la durata del progetto, in ogni caso ricompresa tra uno e due anni.
6. Il numero delle richieste di ammissione al telelavoro pervenute viene comunicato alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, alle Organizzazioni Sindacali e copia delle medesime istanze viene trasmessa al Comitato unico di garanzia.
7. Il Direttore Generale, nell'ambito dei progetti di telelavoro di cui al comma 1, procede con proprio provvedimento, previo nulla osta del Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente, all'assegnazione a postazioni di telelavoro dei lavoratori che si siano dichiarati disponibili a ricoprirle. I progetti approvati dal Direttore Generale vengono comunicati alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, alle Organizzazioni Sindacali e al Comitato unico di garanzia.
8. Possono essere ammessi al telelavoro i dipendenti inquadrati in ciascuna delle categorie previste dal vigente C.C.N.L., purché svolgano attività giudicate telelavorabili e siano stati individuati dal responsabile della struttura di appartenenza obiettivi conseguibili con le medesime attività.
9. L'assegnazione a progetti di telelavoro è revocabile a richiesta del lavoratore;
10. Qualora si rendano disponibili postazioni di telelavoro prima che siano trascorsi due anni, è data possibilità di accedere al telelavoro a coloro che si siano utilmente collocati nella graduatoria eventualmente redatta secondo i criteri di scelta, di cui al precedente comma 4. Solo qualora la graduatoria risulti esaurita o qualora la graduatoria non sia stata redatta, ne verrà data informazione a tutto il personale e si aprirà la procedura di selezione prevista dal presente articolo.

## **Articolo 2 - Postazioni di telelavoro**

1. L'Università provvede alla installazione – in comodato d'uso ex art. 1803 c.c. e seguenti, salvo diversa pattuizione – di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. Sarà cura del lavoratore mantenere tali postazioni nel miglior stato di efficienza possibile. Le installazioni verranno effettuate a cura e spese dell'Università in locali, segnalati dal lavoratore, che siano comunque in linea con le norme riguardanti la sicurezza del lavoro (D.Lgs. 81/08) e in particolare modo relativamente all'impiantistica elettrica (DM 37/08).
2. La manutenzione delle attrezzature di cui sopra è a carico dell'Università. Il telelavoratore deve permettere l'accesso degli addetti alla manutenzione nei locali ove sono installate le attrezzature negli orari che gli verranno anticipatamente comunicati dai servizi preposti.
3. L'uso della postazione deve essere effettuato esclusivamente nell'interesse dell'Università e per le attività attinenti al rapporto di lavoro rispettando le norme di sicurezza, non manomettendo in

alcun modo gli apparati e l'impianto generale. L'Università garantisce la connettività ai propri sistemi fornendo i dispositivi necessari, ovvero sostenendo il costo della connessione.

### **Articolo 3 - Orario e contattabilità**

1. L'orario di lavoro a tempo pieno o tempo parziale può essere distribuito nell'arco della giornata a discrezione del telelavoratore in relazione all'attività che dovrà svolgere, fermo restando che verranno fissati dall'Università periodi nella giornata in cui il telelavoratore dovrà essere contattabile alla sua postazione di lavoro per le comunicazioni con l'Università.
2. A questo proposito, si definiscono spazi temporali nell'arco della giornata in cui il lavoratore deve comunque essere contattabile. Di norma la fascia oraria per la contattabilità è dalle ore 10.00 alle ore 12.00. È fatta salva la possibilità per il responsabile della struttura di appartenenza di concordare con il telelavoratore una diversa fascia oraria di contattabilità in relazione all'obiettivo fissato per l'attività telelavorabile comunque nel rispetto delle norme collettive in materia di orario di lavoro (tra le 7.30 e le 19.00). In caso di eventuale impossibilità da parte del lavoratore a rendersi contattabile nella fascia concordata, lo stesso è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'Università.
3. Sono previsti rientri nella struttura universitaria pianificabili sulla base del tipo di servizio svolto e sulla necessità della struttura di riferimento con una frequenza preventivamente programmata e comunque nel rispetto delle seguenti indicazioni: di massima non più di 3 giorni lavorativi a settimana (di 6 ore) e non meno di un rientro settimanale (di 6 o 9 ore).
4. Sono vietate prestazioni di lavoro straordinario.

### **Articolo 4 – Interruzioni tecniche**

Interruzioni di connessione od eventuali fermi macchina, dovuti a guasti o cause accidentali e comunque non imputabili ai lavoratori, saranno considerati a carico del datore di lavoro, che provvederà ad intervenire affinché il guasto sia riparato. Qualora il guasto non sia riparabile nell'arco di 24 ore, è facoltà del Responsabile della struttura definire il rientro del lavoratore in sede, limitatamente al tempo necessario per ripristinare il sistema.

### **Articolo 5 – Misure di protezione e prevenzione**

1. In ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, sono consentite, previa richiesta, visite da parte dei delegati del Servizio prevenzione e protezione e da parte dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza per verificare la corretta applicazione delle disposizioni in materia di sicurezza, relativamente alla postazione di lavoro ed alle attrezzature tecniche ad essa collegate.
2. Ciascun addetto al telelavoro è tenuto ad utilizzare la postazione di lavoro in conformità al Titolo VII "Attrezzature munite di videoterminali" e all'Allegato XXXIV "Videoterminali", a non manomettere le attrezzature e a non consentire ad altri l'utilizzo delle stesse. In ogni caso, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 81/08, ciascun lavoratore 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 e alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati.
3. Il datore di lavoro è sollevato da ogni responsabilità qualora il lavoratore non si attenga alle suddette disposizioni. Si procederà all'attivazione presso la compagnia assicurativa convenzionata di un numero di postazioni corrispondente a quello delle postazioni di telelavoro assegnate per l'assicurazione dei locali in cui si svolge la prestazione di telelavoro, nonché per danni alle attrezzature elettroniche di proprietà dell'Università e ai terzi che fisicamente vi accedono.

## **Articolo 6 – Verifica della prestazione lavorativa**

1. I dati raccolti, a mezzo di sistemi informatici, per la valutazione della prestazione del singolo lavoratore non costituiscono violazione dell'art. 4 della legge 300/70 e delle norme contrattuali in vigore, in quanto funzionali allo svolgimento del rapporto.
2. Spetta al responsabile della struttura, in cui presta la propria attività il telelavoratore, controllarne la prestazione lavorativa sulla base dei criteri già utilizzati per tutto il personale, precedentemente illustrati e comunicati per iscritto al telelavoratore, alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, alle Organizzazioni Sindacali, alla Direzione del personale. Spetta altresì al responsabile della struttura, in cui presta la propria attività il telelavoratore, trasmettere al medesimo, al Direttore Generale e al Comitato Unico di Garanzia report semestrali, in cui dà atto del livello della prestazione del telelavoratore e dell'incidenza della medesima sulla funzionalità del suo ufficio.

## **Articolo 7 – Diligenza del telelavoratore e riservatezza**

1. Il telelavoratore è tenuto a:
  - a. prestare la propria opera con diligenza e riservatezza,
  - b. attenersi alle istruzioni ricevute dal datore di lavoro,
  - c. rispettare le istruzioni ricevute dalle funzioni preposte per l'esecuzione del lavoro affidatogli,
  - d. mantenere il segreto sulle informazioni in suo possesso.
2. L'hardware dato in comodato d'uso è fornito per uso esclusivo dell'Università.

## **Articolo 8 – Diritti di informazione**

1. L'Università è tenuta ad organizzare i propri flussi di comunicazione in modo da garantire una informazione rapida, efficace e completa anche ai telelavoratori.
2. Eventuali comunicazioni dell'Amministrazione o sindacali ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e contrattuali vigenti in materia seguiranno gli stessi canali degli altri dipendenti

## **Articolo 9 – Riunioni**

In caso di riunioni programmate dall'Università per aggiornamento tecnico/organizzativo, il lavoratore deve rendersi disponibile per il tempo strettamente necessario per lo svolgimento della riunione stessa. In tale occasione il lavoratore usufruisce dei servizi e delle strutture dell'Ateneo. Il tempo dedicato alla riunione verrà considerato a tutti gli effetti orario di servizio.

## **Articolo 10 – Diritti sindacali**

1. Ai lavoratori che espletino telelavoro viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge in Ateneo, mediante i canali ritenuti più idonei. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo, ivi compresi i dibattiti di natura sindacale in corso nell'Università.
2. È garantito il diritto alla partecipazione alle assemblee sindacali, secondo quanto previsto per tutto il personale tecnico amministrativo.

### **Articolo 11 – Formazione**

1. L'Università, nel concordare circa la necessità di garantire l'integrale parità di trattamento in materia di interventi formativi, si impegna affinché siano poste in essere iniziative tendenti a salvaguardare un adeguato livello di professionalità e di socializzazione degli addetti al telelavoro.
2. La formazione e lo sviluppo professionale restano gli stessi previsti e posti in essere in Ateneo per tutto il personale tecnico-amministrativo. Particolare attenzione per il personale assegnato a progetti di telelavoro sarà dedicata al miglioramento dell'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare a distanza.

### **Articolo 12 – Malattie, infortuni e Permessi**

1. Per quanto riguarda il trattamento delle malattie e degli infortuni, si applicano le norme del CCNL del personale tecnico amministrativo e delle eventuali definizioni risultanti da accordi di negoziazione integrativa. L'Università garantisce la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro.
2. Al telelavoratore è riconosciuta la fruizione dei permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 del CCNL 12 febbraio 2018, i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992.

### **Articolo 13 – Trattamento economico**

1. Il trattamento retributivo degli addetti al telelavoro non subisce modifica alcuna rispetto alla normativa contrattuale.
2. A titolo di rimborso spese, viene erogata una cifra mensile di €. 30,00. Detta somma si intende comprensiva di ogni maggior onere o spesa (consumi energetici ecc.). Nel caso di anticipata conclusione del telelavoro, e purché lo stesso abbia avuto almeno la durata di un mese, la predetta somma è corrisposta pro-quota.
3. Sono, in particolare, salvaguardati i diritti economico-professionali e quelli sindacali. L'Università si impegna a mantenere – prioritariamente attraverso il canale di comunicazione stabilito fra l'ufficio e il domicilio del lavoratore – la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio. I rientri periodici previsti non comportano alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente in sede.

### **Articolo 14 – Osservatorio sul telelavoro**

1. Il Comitato Unico di Garanzia svolge la funzione di Osservatorio permanente sul telelavoro.
2. Tale Osservatorio dovrà raccogliere dati e informazioni circa l'andamento del telelavoro, il suo impatto sul funzionamento dell'Ateneo, nonché sulla conciliazione lavoro-vita personale dei lavoratori, attraverso i report semestrali forniti dai responsabili delle strutture di appartenenza dei telelavoratori, nonché attraverso interviste rivolte annualmente ai telelavoratori stessi.
3. Al termine di ogni anno l'Osservatorio redigerà apposita relazione sui dati raccolti e la trasmetterà al Direttore Generale e alle organizzazioni sindacali e alla Rappresentanza sindacale unitaria. Tale relazione potrà orientare le parti per introdurre eventuali modifiche del presente contratto.

### **Articolo 15 – Norme finali e di rinvio**

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata biennale, decorrente dalla data della stipula, e si rinnova tacitamente salvo che una delle parti non disdica l'accordo entro tre mesi dalla scadenza.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto si applicano le disposizioni previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente
3. Le questioni attinenti all'interpretazione delle norme del presente contratto sono demandate al Direttore Generale
4. L'Ateneo si impegna, entro 12 mesi dall'attivazione delle prime postazioni, a fornire un monitoraggio sull'applicazione del presente contratto
5. Non è consentita la cumulabilità tra il regime di telelavoro e il Lavoro Agile (smart-working). Il personale posizionato utilmente in graduatoria e risultante già autorizzato al Lavoro Agile, deve optare per l'uno o per l'altro istituto.

Pisa, 23 giugno 2022

IL COORDINATORE DELLA RSU  
*f.to* Marco Billi

IL RETTORE  
*f.to* Paolo Maria Mancarella

FLC CGIL  
*f.to* Pasquale Cuomo

IL DIRETTORE GENERALE  
*f.to* Rosario Di Bartolo

CISL (FSUR)  
*f.to* Massimo Cagnoni

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA  
*f.to* Mario Finoia

CONF SAL FED. SNALS UNIV.CISAPUNI  
*f.to* Bruno Sereni/Andrea Bianchi

## ALLEGATO A

CRITERI DI PREFERENZA	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
dipendente con certificazione di disabilità psico-fisica e/o sensoriale in situazione di gravità, accertata ai sensi dell'art.3, comma 3 della Legge n. 104/92	11 punti
dipendente con certificazione di disabilità psico-fisica e/o sensoriale maggiore o uguale al 45% rilasciata dalle strutture pubbliche competenti	10 punti
dipendente con coniuge, parente o affine (entro il II grado e nei casi previsti dalla L.104/92) con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.3, comma 3 della Legge n. 104/92	
a. coniuge o figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.3, comma 3 della Legge n. 104/92	9 punti
b. parente o affine (entro il II grado e nei casi previsti dalla L.104/92) con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art.3, comma 3 della Legge n. 104/92	8,5 punti
dipendente con coniuge, parente o affine (entro il II grado) con percentuale di disabilità maggiore o uguale al 45% rilasciata dalle strutture pubbliche competenti	8 punti
presenza nel nucleo familiare di figli o figlie minori di 18 anni con Disturbi Specifici dell'Apprendimento accertata ai sensi dell'art. 3, comma 1 della Legge n. 170/2010	7 punti
esigenze di cura e assistenza a figli minori:	
a. genitore unico o affidatario esclusivo (fino ai 14 anni) come previsto dal D.Lgs. 151/2001	5 punti
b. presenza nel nucleo familiare di figli di età compresa tra i 0 e i 3 anni	4 punti per ogni figlio
c. presenza nel nucleo familiare di figli di età compresa tra i 4 e gli 8 anni	3 punti per ogni figlio
d. presenza nel nucleo familiare di figli di età compresa tra i 9 e i 14 anni	2 punto per ogni figlio
Nel caso genitore unico o affidatario esclusivo (fino ai 14 anni) il punteggio è da aggiungersi a quello accumulato in base all'età di figlie/i	
maggior distanza (risultante da Google maps) tra il domicilio (quale risultante agli atti della Direzione del Personale) del richiedente rispetto alla sede di servizio tale da rendere disagiata il raggiungimento del posto di lavoro:	
a. oltre 100 km	5 punti
b. da 60 a 100 km	4 punti
c. da 30 a 59 km	3 punti
d. da 10 a 29 km	2 punti
e. da 0 a 9 km	1 punto