



## STATO DI ATTUAZIONE DEL “PIANO PER L’UTILIZZO DEL TELELAVORO” 31/12/2020

L’Università degli Studi di Udine ha avviato il primo progetto sperimentale di telelavoro domiciliare nell’anno 2003 a favore di due unità di personale in un progetto denominato “DOMUS” e sviluppatosi dal 25/11/2002 al 24/11/2003.

Successivamente l’Ateneo è intervenuto a favore di altri soggetti in situazioni di particolare disagio fisici o familiare al fine di ridurre le problematiche dovute ai tempi di spostamento tra il luogo di residenza e la sede di servizio, riconoscendo nel telelavoro domiciliare una soluzione di lavoro innovativa e gratificante, che consente all’Ateneo stesso di essere attento alle esigenze dei propri dipendenti. Con i progetti di telelavoro riconosciuti, intesi quali strumenti di flessibilità in grado di apportare innovazione sia per l’Ateneo che per i lavoratori, l’Ateneo si propone di favorire condizioni organizzative e culturali atte a migliorare la qualità delle prestazioni e l’ottimizzazione delle risorse, garantendo ai telelavoratori la piena partecipazione alla vita lavorativa. Altresì, al fine di valorizzare i benefici sociali e personali del telelavoro, l’Ateneo intende favorire il ricorso a tecnologie innovative che introducano elementi di modernità, flessibilità e razionalizzazione della spesa al fine del miglioramento della performance collettiva, del benessere organizzativo e della conciliazione dei tempi di vita-lavoro, promuovendo nel contempo una mobilità più sostenibile grazie alla riduzione degli spostamenti casa-lavoro.

### Posizioni attive al 31/12/2020

*Personale in telelavoro per genere e ruolo in servizio al 31 dicembre 2020*

<b>RUOLO</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>TOTALE</b>
Personale tecnico - amministrativo	1	2	3

Il personale di cui sopra, risulta inquadrato nelle seguenti categorie:

n. 2 unità di cat. C – area amministrativa;

n. 1 unità di cat. C – area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati.

I telelavoratori sono in servizio a tempo indeterminato, con orario di servizio sia a tempo pieno che a tempo parziale.

### Durata progetti

Tutti i progetti hanno una durata di due anni, prorogabili in relazione al perdurare dei presupposti che hanno determinato il riconoscimento del telelavoro.

Nel corso del 2020, il verificarsi dell’emergenza epidemiologica da COVID 19 ha imposto di rivedere le strategie di accesso allo smart working che, in base all’art. 87 del decreto legge del 17 marzo 2020, n. 18, convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, è divenuto modalità ordinaria di espletamento della prestazione lavorativa fino al termine dell’emergenza. Al telelavoro, pertanto, e in attuazione della citata normativa e delle linee di indirizzo emanate del Ministro per la pubblica amministrazione con la Direttiva n. 2/2020, la Circolare n. 2/2020



e la Direttiva n. 3/2020, si è affiancata in modo parallelo l'applicazione diffusa della prestazione lavorativa in modalità agile.

Complessivamente il giudizio sul telelavoro deve considerarsi positivo. Le persone collocate in telelavoro hanno prestato la loro attività in maniera efficiente. Si rilevano capacità di lavoro in gruppo e di problem solving delle unità coinvolte nel progetto di telelavoro e un clima di lavoro favorevole sia a livello di singole unità che a livello di collaborazione fra strutture. Più in generale, il telelavoro si è dimostrato uno strumento organizzativo idoneo a coniugare le esigenze organizzative e le esigenze personali dei dipendenti in particolari condizioni.