



Università  
degli Studi di  
Messina

**Dipartimento Amministrativo**  
**“Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane”**

**Relazione istruttoria per il Consiglio di Amministrazione**

**Oggetto: Approvazione “Regolamento sullo svolgimento del lavoro a distanza”**

**Premesso:**

- che l’Università degli Studi di Messina considera le attività lavorative in modalità a distanza un valido strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, finalizzato a conseguire il miglioramento delle attività istituzionali e il potenziamento dell’innovazione organizzativa;

**Considerato:**

- che in particolare, che il testo regolamentare proposto disciplina le modalità di attuazione del lavoro a distanza, al fine di:
  - sperimentare e introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati e, al contempo, ad un incremento di produttività;
  - garantire l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa, migliorando il principio di economicità;
  - creare le condizioni effettive per una maggiore autonomia e responsabilità dei dipendenti nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati;
  - razionalizzare e adeguare l’organizzazione del lavoro a seguito dell’introduzione delle nuove tecnologie ed all’utilizzo di piattaforme di condivisione di dati ed informazioni, realizzando economie di gestione;
  - promuovere le pari opportunità e rafforzare le misure di conciliazione delle esigenze personali/familiari e di quelle lavorative con risultati positivi in termini di miglioramento della qualità di vita e della produttività lavorativa;
  - promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell’ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze.
- che ai sensi dell’art.3 per “lavoro a distanza” si intendono il lavoro agile e il telelavoro domiciliare (CCNL 2019-21):
  - per “**lavoro agile**” si intende una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all’interno dei locali della sede dell’ufficio al quale il dipendente è assegnato e in parte all’esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale;

- per “**lavoro da remoto**” si intende il telelavoro domiciliare, modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, prestato con vincolo di tempo, di norma in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell’ufficio, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa

- che ai sensi dell’art. 4, il regolamento si applica al personale in servizio presso l’Ateneo con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato, che abbia superato il periodo di prova, con garanzia di pari opportunità ed in assenza di discriminazioni ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera. Sono esclusi i CEL e il personale medico, sanitario ed ausiliario presso l’A.O.U. che svolge attività assistenziali, nel rispetto del vigente CCNL;
- che ai sensi dell’art. 5, la prestazione lavorativa potrà essere resa in modalità a distanza qualora ricorrano le condizioni minime previste e che sono escluse le attività che richiedono prestazioni articolate su turni, o la presenza quotidiana e necessaria presso specifiche strutture di erogazione dei servizi ovvero che richiedono l’utilizzo costante di strumentazioni non utilizzabili da remoto (cd. “attività indifferibili”), ove non utilmente applicabile il principio di rotazione dei/delle dipendenti;
- che l’amministrazione nel dare accesso al lavoro a distanza ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative per tempo vigenti e l’obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate, l’amministrazione - previo confronto ai sensi dell’art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali) CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca 2019-2021 - avrà cura di facilitare l’accesso al lavoro a distanza ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure, utilizzando i criteri di priorità di cui all’art.8;
- che la prestazione lavorativa resa con modalità a distanza è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi dell’Amministrazione ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell’anzianità di servizio, nonché dell’applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio, ove compatibili;
- che l’Università garantisce, altresì, al lavoratore a distanza le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, all’incentivazione della qualità della prestazione e alle iniziative formative previste per tutti i dipendenti che svolgono l’attività lavorativa in presenza. In ogni caso, lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza non può dar luogo a penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e delle progressioni di carriera;
- che nell’esecuzione della prestazione lavorativa in modalità a distanza, il dipendente è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza;
- che l’Amministrazione garantisce, ai sensi del d.lgs. 81/2008, la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l’esercizio flessibile dell’attività di lavoro in modalità a distanza;
- che al personale in lavoro a distanza sono garantiti i diritti sindacali di informazione e partecipazione e il loro esercizio, come previsto da norme di legge e dal CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca vigente;

- che l'Ateneo provvede ad organizzare iniziative di informazione e formazione nei confronti di tutto il personale, con l'obiettivo di fornire le competenze necessarie per lo svolgimento del lavoro a distanza;

### Visti

- l'art. 14 della Legge 7 agosto 2015, n.124;
- la Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016;
- il Capo II della Legge 22 maggio 2017 n. 81;
- la Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica 1° giugno 2017 n. 3;
- le Linee guida in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art.1, comma 6, del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021;
- il Decreto Legislativo n. 105/2022;
- la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione 29 dicembre 2023;
- le disposizioni del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021, sottoscritto in data 18 gennaio 2024.

### Ritenuto

- che dalla data dell'entrata in vigore del presente regolamento, sono abrogati il Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, emanato con D.R. n. 2962 - del 06.12.2018 nonché il Regolamento per la disciplina del telelavoro, emanato con D.R. n. 2036 del 04.10.2018;

### Preso atto

- che il Regolamento in data 29 aprile u.s. è stato discusso con le OO.SS. e con la RSU dell'Università degli Studi di Messina;
- che il CUG si è riunito per esaminare il testo del Regolamento ed ha esitato le osservazioni rappresentate con verbale n. 9 del 23/05/2024 e che le stesse sono state in gran parte recepite nell'allegata bozza di regolamento;

Sulla base di quanto sopra relazionato si sottopone al Consiglio di Amministrazione:

- di esprimere parere favorevole in merito all'approvazione del **“Regolamento sullo svolgimento del lavoro a distanza”** il cui testo è accluso alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale.

Allegati:

1. **“Regolamento sullo svolgimento del lavoro a distanza”**

Il Dirigente  
dott. Paolo Patanè  
(firmato digitalmente)