



ACCORDO SINDACALE

Proroga ulteriore del “Nuovo Orario di Lavoro” e del Contratto di telelavoro Principi e criteri organizzativi del lavoro agile in vista della prima fase applicativa del POLA con scadenza 31.12.2021

Premessa

In ragione dell’evoluzione del quadro emergenziale ed in attesa delle annunciate modifiche a livello legislativo e contrattuale in tema di lavoro agile, rilevate le necessità di:

- prorogare l’attuale disciplina dell’orario di lavoro e le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, nonché di regolare la vigenza dell’istituto del telelavoro;
- definire una serie di principi e criteri organizzativi del lavoro agile in vista della prima fase applicativa del POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) con scadenza 31.12.2021;

La Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione di Parte Sindacale

Visto Decreto Legge 23 luglio 2021, n. 105 che proroga sino al 31 dicembre 2021 lo stato di emergenza nazionale;

Visto l’accordo sull’orario di lavoro 16 novembre 2020 – 31 dicembre 2020, siglato in data 13 novembre 2020 e prorogato con modifiche, da ultimo, in data 28 maggio 2021 sino al 31 agosto 2021;

Visto l’accordo datato 11 ottobre 2017 ed il Regolamento per l’applicazione dell’istituto del telelavoro per il personale tecnico e amministrativo emanato con D. R. n. 38 del 29 gennaio 2015 ed emendato nell’ottobre 2017;

concordano quanto segue:

1. Durante il mese di **settembre 2021** viene **prorogata l’applicazione del “Nuovo Orario di Lavoro”**, così come da accordo originariamente siglato in data 13 novembre 2020 e successivamente prorogato con modifiche, da ultimo, in data 28 maggio 2021. I **contratti di telelavoro** in scadenza al 31/08/2021 sono **prorogati ulteriormente sino al 30/09/2021**; il personale in telelavoro, pertanto, mantiene fino a tale data la possibilità di effettuare la propria prestazione di cui ai contratti individuali di lavoro, come fatto sino ad ora, alternando lavoro in presenza e in remoto. Pertanto i contratti di telelavoro che prevedono percentuali di lavoro da svolgere in remoto superiori al 50% conservano la loro validità sino al 30 settembre 2021.

In conformità alla previsione di cui all’art. 9, comma 1° del D. L. 23 luglio 2021, n. 105, fino al 31 ottobre 2021, i lavoratori fragili svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l’adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

2. Previa valutazione dell’evoluzione del quadro emergenziale e nel rispetto delle prescrizioni (anche contenute nel Protocollo Covid UniTrento) relative al contenimento del contagio da



Covid-19, a partire dal 1° ottobre 2021 e sino al 31 dicembre 2021 la possibilità di accedere al lavoro agile da parte del personale tecnico e amministrativo dell'Università di Trento (di seguito PTA) avverrà secondo i seguenti **principi e criteri organizzativi**:

a. Tipologie di lavoro agile

TIPOLOGIA	Giorni a SETTIMANA (MAX)	Giorni al MESE (MAX)	Stima N. dipendenti interessati	NOTE
Lavoro agile ORGANIZZATIVO	1-2	6	450-500	Lavoro agile generalizzato a tutto il PTA che svolge mansioni compatibili con la modalità agile. Viene definita una soglia massima di 1-2 giorni a settimana su richiesta al Direttore/Dirigente/Responsabile, con una soglia massima mensile di 6 giorni.
Lavoro agile per esigenze di CONCILIAZIONE	da 1 a 3	12	30-50*	Lavoro agile per il PTA che certifica esigenze di conciliazione particolarmente rilevanti, ferma restando la valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio. Previa definizione dei criteri di accesso ed emanazione di un bando, si procede alla ricognizione delle manifestazioni di interesse. Con riferimento ai criteri di accesso a tale istituto, si veda l' <i>Allegato 1</i> al presente accordo.
Lavoro agile POTENZIATO per esigenze di CONCILIAZIONE lavoratori FRAGILI (Emergenza Covid)	da 3 a 5	12	40-60	Lavoro agile potenziato per il PTA che certifica particolari condizioni di fragilità (fino al massimo 5 giorni a settimana – per situazioni di fragilità peculiari accompagnate da specifica indicazione medica – di norma, sino a un massimo di 12 giorni mensili, fatte salve le previsioni normative in materia).
Lavoratori NON REMOTIZZABILI (in via ordinaria)	-	2	120-150	PTA con profili e mansioni che prevedono la necessaria presenza, prevalentemente, in sede; vi è la possibilità di concordare con il direttore/dirigente/responsabile occasionali giornate in lavoro agile, per specifiche attività che possono essere svolte a distanza, ferma restando la valutazione di compatibilità con le esigenze di servizio.

* Tale stima potrà essere adattata (con eventuale aggiustamento limitato) in esito alle risultanze della manifestazione di interessi, sentite le OOSS RSU in via preventiva.

Previa definizione della graduatoria di accesso al **lavoro agile per esigenze di conciliazione** ed assegnazione a tale categoria di lavoratori dei benefici conciliativi



rafforzati nell'esecuzione della prestazione lavorativa, viene meno l'applicazione dei contratti di telelavoro del PTA, a far data dal 1° ottobre 2021.

b. Modalità di accesso al lavoro agile

La **richiesta di accesso al lavoro agile**, distinta a seconda della tipologia di cui al punto a., deve essere **presentata dal singolo dipendente** attraverso un'apposita procedura informatica che verrà predisposta per tale finalità.

i. Lavoro agile organizzativo

Il dipendente, nella richiesta, specifica la propria preferenza relativamente al numero di giorni di lavoro agile su base mensile (con eventuale differenziazione tra una settimana e l'altra), entro i limiti stabiliti nella tabella di cui alla lettera a.. La richiesta viene inoltrata, per finalità di monitoraggio, alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione (DRUO) e contestualmente, al Direttore/Dirigente della Struttura, per la valutazione di compatibilità con le esigenze della Struttura stessa.

ii. Lavoro agile per esigenze di conciliazione

Nel caso del **lavoro agile per esigenze di conciliazione**, previa raccolta delle **manifestazioni di interesse** da parte del PTA interessato, viene redatta **apposita graduatoria di Ateneo sulla base dei criteri di accesso** definiti nell'*Allegato 1* e della Regolamentazione che verrà definita in un apposito bando. All'interno della manifestazione di interesse il dipendente esplicita le proprie esigenze di conciliazione e specifica la propria preferenza relativamente al numero di giorni di lavoro agile su base mensile (con eventuale differenziazione tra una settimana e l'altra), entro i limiti stabiliti nella tabella di cui alla lettera a..

In caso di posizione utile in graduatoria, il Direttore/Dirigente della Struttura di appartenenza del dipendente valuta in quale misura il lavoro agile sia compatibile con le necessità operative della Struttura, tenendo in particolare considerazione le esigenze di conciliazione emerse in esito alla stessa graduatoria.

La graduatoria di cui al presente punto, utile per l'accesso all'istituto del lavoro agile per esigenze di conciliazione, ha validità di 12 mesi e sino al 30/09/2022.

c. Condizioni di attuazione e modalità di monitoraggio, verifica e riesame del lavoro agile

La prestazione lavorativa in modalità mista viene **organizzata dal Responsabile di Struttura**, che monitora e si assume la piena responsabilità della continuità del servizio della funzione diretta, compatibilmente con le potenzialità organizzative della Struttura a cui è preposto. È fatta salva la possibilità di riduzione/interruzione dello svolgimento delle prestazioni in modalità agile in qualsiasi momento, accompagnata da specifica motivazione, in caso di sopravvenuta incompatibilità (parziale o totale) e/o riduzione degli standard qualitativi e quantitativi dei servizi erogati dalla Struttura.



Particolare attenzione viene riservata al **monitoraggio costante della qualità dei servizi, alla verifica degli obiettivi/comportamenti** (responsabilizzazione, autonomia, ecc), agli **esiti delle indagini sul Benessere organizzativo e sulla Qualità del lavoro a distanza** e all’impatto del lavoro agile sul **miglioramento dei servizi** offerti, dei livelli di produttività e del clima organizzativo all’interno degli Uffici.

Resta fermo quanto concordato in termini di rendicontazione delle prestazioni rese da remoto all’interno dell’Accordo del 13 novembre 2020. I Direttori/Dirigenti sono pertanto tenuti a monitorare e verificare le prestazioni, secondo modalità per quanto possibile omogenee, con una periodicità almeno settimanale.

Al fine di garantire uniformità nella rilevazione, è richiesto al personale di compilare l’apposito spazio note nella pagina di “Richiesta assenza/presenza” del portale presenze, in occasione della richiesta di autorizzazione allo svolgimento del lavoro agile.

Le informazioni da riportare sono le seguenti:

- il luogo nel quale verrà svolta l’attività in modalità agile (solo qualora diverso dalla propria abitazione);
- orari di massima in cui viene effettuata la prestazione (nel rispetto delle fasce obbligatorie);
- un’indicazione delle attività da svolgersi nella giornata di lavoro agile;
- altre eventuali informazioni pertinenti (ad esempio, relative alle attività non precedentemente comunicate).

Il PTA afferente alle Strutture didattiche e di ricerca, in considerazione della peculiarità delle funzioni svolte all’interno delle stesse, potrà eventualmente concordare con il/la proprio Responsabile forme diverse di rendicontazione delle attività eseguite in modalità agile.

È **responsabilità del singolo Direttore/Dirigente verificare la sussistenza e la permanenza delle condizioni abilitanti il lavoro agile**, in un’ottica di compatibilità dello svolgimento della prestazione da remoto e di mantenimento/miglioramento degli standard qualitativi e quantitativi dei servizi.

La DRUO rimane a disposizione dei Direttori/Dirigenti, dei Responsabili di Struttura e del PTA per raccogliere eventuali segnalazioni circa le problematiche insorte nell’applicazione dell’istituto del lavoro agile.



d. Compatibilità del lavoro agile con l'istituto del part-time

La compatibilità del lavoro agile, sia di tipo organizzativo che per esigenze di conciliazione, con l'istituto del part-time è determinata dalla presente tabella:

Tipologia	Regime orario (settimanale)		
	Pari o inferiore alle 18 ore	24 ore	30 ore
Part-time orizzontale	Non compatibile*	Compatibile	Compatibile
Part-time verticale	Non compatibile*	Compatibile <i>(il lavoratore garantirà almeno due giorni in presenza alla settimana)</i>	Compatibile <i>(il lavoratore garantirà almeno due giorni in presenza alla settimana)</i>
Part-time periodale	Non compatibile*	Compatibile	Compatibile
Part-time misto	Non compatibile*	Compatibile <i>(il lavoratore garantirà almeno due giorni in presenza alla settimana)</i>	Compatibile <i>(il lavoratore garantirà almeno due giorni in presenza alla settimana)</i>

* Salvo situazioni specifiche motivate da particolari esigenze, che potranno essere valutate singolarmente.

e. Disposizioni finali

Fermo restando l'impianto attualmente in essere di articolazione dell'orario di lavoro pari a 7.12 ore/giorno, **nel periodo dal 1° ottobre al 31 dicembre 2021**, il singolo dipendente effettua un numero minimo di rientri pomeridiani settimanali in presenza nella misura assegnata nel periodo antecedente l'accordo sul "Nuovo Orario di Lavoro" del 13 novembre 2020, opzionando apposita richiesta di "Variazione orario" all'interno del portale presenze (per i giorni in cui non si effettua il rientro).



I giorni della settimana in cui vengono effettuati i rientri pomeridiani in presenza sono concordati con il Direttore/Dirigente/Responsabile di Struttura, tenendo in considerazione le esigenze organizzative della Struttura e, ove possibile, l'articolazione in precedenza assegnata al lavoratore. Eventuali richieste di giornate con rientro in presenza da parte del Direttore/Dirigente/Responsabile ulteriori rispetto al numero di giornate con rientro precedentemente assegnate saranno subordinate al consenso del lavoratore.

Per i dipendenti beneficiari del Lavoro agile per esigenze di conciliazione, giornate con rientro pomeridiano possono essere effettuate alternativamente in presenza e da remoto, in base all'articolazione concordata con il Direttore/Dirigente/Responsabile di Struttura.

I dipendenti beneficiari del Lavoro agile organizzativo con un orario settimanale che preveda 4 o 5 giornate con rientro pomeridiano, hanno facoltà di effettuare rispettivamente una giornata e due giornate con rientro pomeridiano settimanali in modalità agile.

Viene meno la possibilità di compensare fino a sei ore mensili la flessibilità negativa in presenza con flessibilità positiva in lavoro agile. Tutti gli ulteriori aspetti relativi all'orario di lavoro restano regolati dall'accordo sul "Nuovo Orario di Lavoro" del 13 novembre 2020, come successivamente modificato.

Trento, 06.08.2021

La Delegazione di parte pubblica

Prof. Franco Fraccaroli (f.to)

Prof. Matteo Borzaga (f.to)

Dott. Mario Depaoli (f.to)

La Delegazione di parte sindacale

OO.SS.:

FLC-CGIL

Dott. Andrea Bommassar (f.to)

CISL Università

Ing. Fabio Sartori (f.to)

Federazione UIL SCUOLA RUA

Dott. Filippo Moser (f.to)

FGU – Federazione Gilda UNAMS

Dott. Stefano Mattei (f.to)

R.S.U.: Sig. Ivan Brandolise (f.to), Dott. Andrea Bommassar (f.to), Dott. Paolo Bertolini (f.to), Dott. Flavio Rossi (f.to), Dott.ssa Katia Ruaben (f.to), Dott. Stefano Mattei (f.to), Dott.ssa Maria Pilar Pastor (f.to)



Allegato 1 – Criteri di accesso al Lavoro agile per esigenze di conciliazione

Nr.	Situazioni di priorità nell'accesso al cd. lavoro agile per esigenze di CONCILIAZIONE	Punteggio massimo	Criteri di determinazione del punteggio
1	Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità		<i>Priorità ex art. 18, comma 3bis L. 81/2017</i>
2	Lavoratori/lavoratrici con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104		
3	Categorie "fragili" individuate dal medico competente/di medicina generale (durante il periodo emergenziale legato alla pandemia)		<i>Categoria specifica fuori graduatoria</i>
4	Lavoratori/-trici invalidi civili, portatori di handicap o con disabilità psico-fisica/immunodepressione/patologie croniche (certificati)	Fino a 30 punti	Punti assegnati in relazione alla percentuale di invalidità: <ul style="list-style-type: none">• fino a 20 punti per invalidità civile inferiore al 45% o con handicap non grave o con patologie certificate;• fino a 30 punti per invalidità civile uguale o superiore al 45% o con handicap grave o con patologie gravi, riconosciuti dalle commissioni mediche competenti. Ulteriori situazioni certificate relative allo stato di salute del dipendente potranno essere singolarmente valutate da parte della Commissione, in relazione agli elementi di gravità e specificità del caso concreto.
5	Lavoratori/-trici affetti/-e da gravi e documentate patologie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata dalla commissione medica competente		<i>Categoria speciale non in graduatoria (la possibilità di svolgere la prestazione in modalità agile costituisce una facoltà a partire dal momento della comunicazione da parte del soggetto in tale condizione)</i>



Nr.	Situazioni di priorità nell'accesso al cd. lavoro agile per esigenze di CONCILIAZIONE	Punteggio massimo	Criteri di determinazione del punteggio
6	Stato di gravidanza certificato		<i>Categoria speciale non in graduatoria (la possibilità di svolgere la prestazione in modalità agile costituisce una facoltà a partire dal momento della comunicazione da parte della gestante)</i>
7	Esigenze di cura/assistenza nei confronti dei familiari conviventi o di parenti o affini entro il secondo grado debitamente certificate (ad esempio, familiari a cui viene corrisposta l'indennità di accompagnamento o a cui sono concessi i benefici di cui alla L. 104/1992)	Fino a 20 punti	<ul style="list-style-type: none">● Esigenze di cura/assistenza nei confronti di familiari conviventi, debitamente certificate (fino a 10 punti);● se svolte con riferimento a persone in situazione di invalidità civile superiore al 45% o con handicap grave o con patologie gravi certificate dalle strutture pubbliche competenti, in relazione alla percentuale di invalidità (fino a 15 punti);● nel caso in cui il dipendente sia l'unica persona a poter dare assistenza (maggiorazione del punteggio attribuito in misura massima sino a 5 punti);● in caso di cura/assistenza nei confronti di parenti o affini entro il secondo grado non conviventi i punteggi sopra indicati sono ridotti del 50%.
8	Padri nei primi 6 mesi di nascita/inserimento in famiglia dei figli	2 punti	2 punti
9	Distanza abitazione-luogo di lavoro del dipendente e/o situazione familiare disagiata, in quanto il coniuge / partner convivente lavora in una sede distante oltre 80 km da quella di residenza del nucleo familiare (distanze calcolate mediante Google Maps)	Fino a 15 punti	Valutazione da parte della Commissione tenendo in considerazione: <ul style="list-style-type: none">● Distanza chilometrica;● Tempi di percorrenza;● Presenza/assenza di collegamenti con mezzi pubblici e numero di cambi richiesti;● Età. Possibile formula utilizzabile: $\text{punteggio} = 0.25 * KM + (\text{tempo} / 60) + \text{Età} / 100 + (0.005 * \text{altezza s.l.m}) + (0,2 * \text{mezzi utilizzati})$ <i>NB: considerato solo viaggio di andata</i> Il medesimo calcolo viene effettuato per il coniuge/convivente che lavora in una sede distante oltre 80 km da quella di residenza del nucleo familiare. Il punteggio attribuito è ridotto del 50%.



Nr.	Situazioni di priorità nell'accesso al cd. lavoro agile per esigenze di CONCILIAZIONE	Punteggio massimo	Criteri di determinazione del punteggio
10	Organizzazione familiare (numero di figli minori conviventi e eventuale mono-genitorialità)	Fino a 20 punti (+ eventuale 5 bonus)	<ul style="list-style-type: none">● Figli/e 0-3 Anni (asilo nido) 10 punti per ciascun figlio/a● Figli/e 3-6 Anni (scuola dell'infanzia) 8 punti per ciascun figlio/a● Figli/e 6-11 Anni (scuola elementare) 7 punti per ciascun figlio/a● Figli/e 11-14 Anni (scuola media) 5 punti per ciascun figlio● La condizione di mono-genitorialità, ivi compreso il caso di affidamento esclusivo o condizione di vedovanza, e la residenza abituale comune con il minore nel caso di genitori separati e/o divorziati danno diritto ad una <i>maggiorazione pari a + 5 punti (tale punteggio si somma al punteggio massimo ricavato in base al numero ed età dei figli).</i> <p>La condizione di famiglie con 4 o più figli minori di 14 anni, dà diritto ad una maggiorazione pari a + 5 punti (<i>tale punteggio si somma al punteggio massimo ricavato in base al numero ed età dei figli</i>).</p> <p>Le due condizioni indicate ai fini dell'attribuzione dei punti bonus (mono-genitorialità e N. figli minori di 14 anni pari o superiore a 4) sono cumulabili, attribuendosi 10 punti bonus laddove si verificassero entrambe.</p>
11	Disturbi alimentari certificati del dipendente (ad es. celiachia, intolleranze alimentari gravi) o dei familiari conviventi (ad esempio anoressia, bulimia)	Fino a 6 punti	Valutazione da parte della Commissione tenendo in considerazione la gravità della situazione concreta, l'età del dipendente o del familiare (soprattutto se minore) ed altre circostanze rilevanti.
12	Età superiore a 60 anni	Fino a 5 punti	60-61 anni: 2 punti 62-63: 3 punti 64-65: 4 punti 66-67 anni: 5 punti



Nr.	Situazioni di priorità nell'accesso al cd. lavoro agile per esigenze di CONCILIAZIONE	Punteggio massimo	Criteri di determinazione del punteggio
13	Svolgimento di attività di volontariato, debitamente certificate	Fino a 2 punti	Impegno orario mensile: Superiore alle 5 ore: 0,5 punto Superiore alle 10 ore: 1 punto Superiore alle 15 ore: 2 punti
14	Godimento da parte del dipendente dell'istituto del part-time oppure godimento dell'altro coniuge / partner convivente di forme di conciliazione (autocertificato) o stato di inoccupazione del coniuge/convivente	Fino a meno 10 punti	Fino a meno 5 punti in caso di godimento dell'istituto del part-time da parte del dipendente che presenta domanda Fino a meno 5 punti in caso di godimento di forme di conciliazione: ad esempio, telelavoro, lavoro agile, part-time. Meno 10: stato di inattività (persona non occupata o in cerca di occupazione).
Totale		100	

La Commissione incaricata di valutare le dichiarazioni dei dipendenti in relazione ai criteri di priorità indicati e formare la relativa graduatoria è nominata con provvedimento del Direttore Generale ed è così composta: il Dirigente della Direzione Risorse Umane e Organizzazione in qualità di Presidente, un membro di nomina sindacale e un ulteriore membro nominato dal Direttore Generale tra i dirigenti in servizio presso l'Ateneo

L'Amministrazione, qualora ricorrano particolari condizioni organizzative e/o personali, si riserva la facoltà di ammettere al lavoro agile rafforzato un numero di dipendenti superiore a quello individuato. In particolare, per quanto riguarda le condizioni personali relative all'insorgenza di stati di necessità legati a particolari cure e terapie, proprie e dei propri familiari e di gravidanza (non oltre l'inizio del periodo di gestazione obbligatoria pre-parto), i dipendenti possono presentare in ogni momento apposita richiesta di lavoro agile per esigenze di conciliazione, approvata dal Responsabile di Struttura.

L'Amministrazione valuterà i singoli casi riservandosi di autorizzare le richieste pervenute in relazione alle motivazioni presentate.