



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

**ACCORDO SINDACALE RELATIVO ALLE
CHIUSURE/RIDUZIONI ESTIVE E ULTERIORI
ASPETTI LEGATI ALLA PRESTAZIONE LAVORATIVA
DURANTE L'EMERGENZA COVID-19 E LA FASE DI
TRANSIZIONE SUCCESSIVA FINO AL 15.09.2020**

23 giugno 2020



ACCORDO SINDACALE 23 GIUGNO 2020

Visto l'accordo sindacale 23 marzo 2020;
Visto l'accordo sindacale 29 aprile 2020;
Visto l'accordo sindacale 27 maggio 2020;

Considerando opportuno definire un regime di riduzione oraria e chiusura estiva a livello di ateneo nonché disciplinare alcuni ulteriori aspetti legati alla prestazione lavorativa del personale tecnico e amministrativo di UniTrento nel periodo emergenziale;

le parti convengono

A. Disciplina delle chiusure e riduzioni di orario estive 2020

1. **Dal 10 al 14 agosto chiusura collettiva** per tutto il Personale Tecnico Amministrativo. Sono fatte salve deroghe legate allo svolgimento di particolari attività istituzionali non procrastinabili; per tali situazioni il Responsabile della Struttura avrà cura di effettuare una specifica comunicazione al personale afferente coinvolto e alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione accompagnandola con specifica motivazione. Tali deroghe verranno comunicate dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione alle OO.SS. e R.S.U. per opportuna informazione, entro il 14 luglio 2020.
2. Fatto salvo quanto previsto al punto 1, **dal 27 luglio al 7 agosto - riduzione orario** da attuare secondo le decisioni delle singole strutture di primo livello, eventualmente anche con riferimento ad una sola settimana e a singoli uffici/strutture, in modalità differenziata nel rispetto dei seguenti criteri:
 - 2.1 per il personale che deve prestare **attività in sede**: orario ridotto obbligatorio (con chiusura della struttura alle ore 15.00) - con la ordinaria flessibilità (7.45/9.00 – 12.45/15.00). L'attività lavorativa prestata dal dipendente oltre le ore 15.00, sarà riconosciuta solo se giustificata da parte del Responsabile con ragioni di servizio.
 - 2.2 per il **personale in smart working covid o telelavoro**: effettuazione di un massimo di 5 ore giornaliere (i part-time conserveranno l'articolazione oraria svolta normalmente fatto salvo il rispetto del limite massimo di 5 ore). La fascia minima di presenza, di 2 ore, al mattino (tra le 8:00 e le 12.00 di cui all'accordo 29 aprile 2020) è confermata; è altresì confermata la regola secondo cui, fatte salve eventuali specifiche necessità di servizio o accordi, definiti d'intesa con il proprio Responsabile, tutti i lavoratori assicurano la reperibilità (tramite telefono o e-mail o chat o meet) durante l'intero arco temporale di svolgimento della prestazione lavorativa giornaliera corrispondente alla presenza rilevata dalle timbrature eccezion fatta per le giornate di telelavoro dei telelavoratori domiciliari per i quali valgono le fasce di reperibilità e/o gli accordi specifici definiti con i propri Responsabili, eventualmente adattati alla riduzione oraria.
3. Le riduzioni di orario sono decise dai responsabili delle Strutture di I e II livello (Facoltà/Dipartimenti/Direzioni, Strutture di II livello) dopo aver opportunamente sentito i responsabili diretti e informato tutto il personale afferente; Ciascun responsabile di Struttura di I° livello (Presidi, Direttori di Dipartimento e Dirigenti) comunica al personale afferente e alla Direzione Risorse Umane

ACCORDO SINDACALE 23 GIUGNO 2020

e Organizzazione, entro e non oltre il 14 luglio 2020, l'articolazione d'orario adottata relativamente alle due settimane dal 27 luglio al 7 agosto, accompagnandola con specifica motivazione.

1. Le ore mancanti o non effettuate rispetto al monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento potranno essere recuperate secondo le modalità previste dall'accordo del 23/03/2020 entro il 31/12/2021 o eventuale successiva data che dovesse essere stabilita con successivo accordo.
Il personale che presta attività in regime di smart working covid durante il periodo emergenziale potrà utilizzare, con riferimento alle riduzioni di orario estive, la flessibilità positiva smart working covid eventualmente maturata e normalmente azzerata ad ogni fine mese o la flessibilità positiva smart working covid del mese di riferimento.
5. Per la giustificazione delle giornate di chiusura, nel caso di in cui il dipendente abbia un saldo ferie anno precedente inferiore o uguale a 50 giorni, lo stesso potrà fare ricorso al codice 06 (così come regolamentato dall'art. 13 del Regolamento Lavoro Straordinario e norme di utilizzo flessibilità di cui all'accordo sindacale di data 7 febbraio 2008 che prevede la fruizione anche della flessibilità positiva smart working covid eventualmente maturata in via prioritaria) o 08 per il personale inquadrato in cat. EP anche a giornata intera, accumulando se necessario, flessibilità negativa, in misura massima pari a 156 ore (per il caso del full-time e con riproporzionamento in caso di part time), da recuperare entro il termine del 31.12.2021.
La condizione del controllo del saldo ferie anno precedente inferiore o uguale a 50 giorni, non si applica nei confronti del personale che ha ottenuto la deroga di cui all'ultimo capoverso del punto 6. dell'accordo sindacale 29 aprile 2020.
Anche nel caso di ricorso ai codici 06 e 08 a giornata intera limitatamente alla settimana di chiusura obbligatoria di cui al punto 1, il personale che presta attività in regime di smart working covid durante il periodo emergenziale potrà essere utilizzata la flessibilità positiva smart working covid eventualmente maturata e normalmente azzerata ad ogni fine mese o la flessibilità positiva smart working covid del mese di agosto.

B. Modalità di svolgimento dello smart working covid o del telelavoro nel periodo 15 giugno - 15 settembre:

1. Nel periodo **15 giugno – 15 settembre** la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione di lavoro continua ad essere quella in smart working. Al fine di rispondere in modo più funzionale alle esigenze organizzative e dell'utenza, i responsabili di struttura possono rivedere le attività indifferibili precedentemente definite e individuare quelle da rendere in presenza per assicurare il migliore supporto alla ripresa dell'erogazione dei servizi, , in osservanza del *Protocollo operativo per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus sars-cov – 2 negli ambienti di lavoro di UniTrento*.
2. La prestazione lavorativa in smart working covid o in telelavoro potrà essere svolta anche in luogo diverso da quello abituale per non più di 3 settimane al mese. La quarta settimana potrà essere effettuata in modalità smart working covid o telelavoro presso la residenza o domicilio abituale; in alternativa il lavoratore potrà richiedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, la fruizione di una settimana di congedo ordinario oppure recupero conto ore individuale (cod. 07). Il responsabile avrà cura di verificare la situazione saldo ferie pregresse individuale, al fine di un suo eventuale opportuno abbattimento.



ACCORDO SINDACALE 23 GIUGNO 2020

3. In ogni caso, in base agli accordi precedenti, la durata della prestazione lavorativa in luogo diverso da quello abituale non potrà essere inferiore alla mezza giornata (Accordo sindacale del 29/04/2020 punto 4).
4. Il luogo prescelto per l'effettuazione della prestazione lavorativa a distanza, diverso da quello di residenza o domicilio abituale, **deve essere, in ogni caso, un'abitazione privata con indirizzo e numero civico**, rimanendo escluse tutte le altre situazioni di soggiorno. Il dipendente dovrà inoltre dichiarare di avere a disposizione una valida connessione di rete e che la postazione rispetta le norme in materia di sicurezza sul lavoro.
5. Nel caso in cui il luogo prescelto dal lavoratore per lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working covid o in telelavoro sia collocato **entro i confini regionali**, il dipendente comunica il luogo, diverso da quello abituale, in cui la prestazione di lavoro sarà svolta.
6. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working covid o in telelavoro in luogo collocato **fuori dai confini regionali** è ammesso solo se richiesto da esigenze organizzative specificate dal responsabile della struttura di appartenenza, che dovrà anche indicare le modalità di rendicontazione della prestazione resa. Dovrà inoltre essere stabilito l'obbligo del dipendente, per il caso di motivate necessità di servizio, di rientrare in sede nell'arco di 36 ore a proprie spese

Trento, 23 giugno 2020

La Delegazione di parte pubblica

PROF. GIORGIO BOLEGO
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

R.S.U.:

DOTT. FLAVIO ROSSI
F.TO

DOTT. SSA KATIA RUABEN
F.TO

DOTT. PAOLO BERTOLINI
F.TO

Nota sindacale a verbale "Il contenuto del presente accordo, in particolare - ma non solo - a proposito dei temi della chiusura obbligatoria e orario ridotto differenziato nei confronti del lavoro a domicilio rispetto a quello in presenza, rappresenta un insieme di soluzioni eccezionali rese necessarie in virtù dell'emergenza in corso e non potranno rappresentare in alcun modo dei precedenti da replicare in futuro."