



**Accordo sull'orario di lavoro 16 novembre 2020 – 31 dicembre 2020 per il personale soggetto alla disciplina di cui al comma 1 dell'art. 263 DL Rilancio come convertito dalla L. 77/2020** *(fase transitoria che sarà superata, a far data dal 31 gennaio 2021, attraverso l'approvazione del prescritto Piano organizzativo del lavoro agile "POLA")*

Premessa: rilevata la necessità di disciplinare l'attuazione delle previsioni normative di cui al comma 1 dell'art. 263 DL Rilancio come convertito dalla L. 77/2020 nelle more della definizione dei POLA di cui al comma 4-bis del medesimo articolo.

Visti il DPCM 18 ottobre e 3 novembre 2020

Visto il DM 19 ottobre 2020,

le parti convengono sull'opportunità di adottare il seguente regime regolatorio

**Premessa: Il dipendente deve assicurare la prestazione lavorativa attraverso lo svolgimento del lavoro agile per almeno il 50% dell'orario teorico su base mensile, alternando giornate lavorate in presenza e giornate lavorate da remoto.**

**Chi svolge una prestazione non eseguibile da remoto, prosegue nell'esecuzione della propria prestazione lavorativa con le regole dell'orario in presenza** (salva la possibilità di chiedere l'autorizzazione allo svolgimento di prestazioni da remoto quando compatibili).

**Criteri generali attività in presenza:**

1. Il Responsabile pianifica la presenza del personale in sede in modo da coprire, nel rispetto della legge, l'orario di servizio avvalendosi, di norma, della metà del personale assegnato alla struttura. L'attività di pianificazione delle presenze dei collaboratori presso la sede terrà conto delle eventuali necessità di turnazione connesse al rispetto delle misure anti-contagio sul posto di lavoro.
2. Il dirigente favorisce la rotazione del personale in lavoro agile, assicurando un'equilibrata alternanza nello svolgimento dell'attività in modalità agile e di quella in presenza, secondo i seguenti criteri di priorità:
  - condizione di fragilità personali o dei conviventi così come certificato dal medico competente
  - presenza nel nucleo familiare di figli minori di 14 anni
  - tipologia e numerosità dei mezzi di trasporto da utilizzare per il raggiungimento della sede di lavoro
3. Sino al 31 dicembre 2020 e comunque per tutto il periodo emergenziale i dipendenti ai quali si applica il presente accordo svolgono l'intera propria prestazione giornaliera o in presenza o in remoto, rimane esclusa la possibilità di svolgere entrambi i tipi di prestazione nell'arco della medesima giornata.
4. Tutti i dipendenti full time sono tenuti a svolgere un orario settimanale, distribuito su 5 giorni, pari a 36 ore medie calcolato su base mensile, di cui, di norma, 2 giorni lavorati in sede pari a 7,12 ore/giorno secondo l'articolazione di cui al successivo punto 10, fatte salve eventuali diverse



previsioni in tema di percentuale minima di lavoro da svolgersi in modalità agile fissate da eventuali provvedimenti governativi.

5. Compatibilmente con la potenzialità organizzativa della propria struttura e nella garanzia di continuità del servizio prestato, ogni responsabile può, tenuto conto della evoluzione della situazione epidemiologica, variare in aumento la percentuale della prestazione lavorativa da svolgere in modalità agile.
6. Il lavoratore può essere autorizzato, compatibilmente con le esigenze di prevenzione del contagio, ad incrementare le ore in presenza riducendo corrispondentemente quelle in remoto, qualora l'attività da svolgere sia considerata lavorabile da remoto solo in quota parte. Nella definizione dell'articolazione oraria pomeridiana dell'attività lavorativa da svolgersi in presenza, il dirigente terrà in considerazione l'articolazione oraria attualmente assegnata al lavoratore.  
Eventuali richieste di rientro da parte del dirigente ulteriori a quelli attualmente assegnati saranno subordinate al consenso del lavoratore.
7. Ad ogni dipendente, full time (o part-time verticale), è attribuito un orario pari a 7.12 ore/giorno.
8. Tutti i dipendenti in full time debbono effettuare, di norma, almeno due giornate in presenza con rientro alla settimana (collocate dal lunedì al giovedì), osservando le prescritte fasce minime di presenza e quindi effettuando un minimo di 4 ore al giorno.
9. In caso di prestazione lavorativa in presenza nelle eventuali ulteriori giornate rispetto alle due giornate di norma svolte in presenza, non è richiesto il rispetto della fascia obbligatoria pomeridiana (il dipendente avrà cura di inserire online la variazione orario - senza necessità che questa venga autorizzata a sistema). In questo caso il lavoratore dovrà concordare comunque l'articolazione oraria con il proprio responsabile al fine di una corretta gestione delle presenze di personale in struttura sia sotto il profilo della prevenzione del contagio, sia sotto quello dei servizi resi all'utenza di riferimento.
10. Nelle giornate di lavoro in presenza con rientro pomeridiano, dal lunedì al giovedì, il dipendente deve rispettare le seguenti fasce obbligatorie di presenza in ufficio: 9.30 – 12.00 e 14.30 – 16.00 (14:30 - 15.30 per i genitori lavoratori). Nella giornata di venerdì la fascia obbligatoria è solo quella antimeridiana.<sup>1</sup>
11. Al fine di riconoscere eventuale lavoro straordinario in sede, occorre che siano soddisfatte le seguenti condizioni:
  - Avere avuto l'autorizzazione preventiva
  - Aver superato i 60 minuti oltre l'orario standard (7.12 ore/giorno)
  - Avere soddisfatto l'orario minimo (come specificato nell'allegato tecnico al presente accordo)
12. La pausa pranzo, in presenza, si effettua nella fascia 12:00 – 14:30 e la durata minima della stessa è pari a 30 minuti nel caso di utilizzo del buono pasto, 15 minuti per il lavoratore che non utilizzi il buono pasto e 10 minuti per i genitori lavoratori.

## **Criteria generali attività in remoto:**

1. La prestazione lavorativa in remoto si svolge, di norma, entro l'arco temporale: 7:00 - 19:00 concordando con il proprio Responsabile la collocazione degli slot lavorativi ed assicurando, di

---

<sup>1</sup> Il personale inquadrato in Ctg. EP e il personale in Ctg. D con orario libero, mantiene l'attuale regolamentazione relativamente all'assenza di fasce obbligatorie di presenza e alla necessità di concordare la propria prestazione lavorativa con il proprio Responsabile.



norma, lo svolgimento di un numero di ore minimo pari a 5. Nel caso in cui il lavoratore non riesca a garantire la prestazione minima, la giornata lavorativa può essere coperta con ferie, altri tipi di congedi, aspettative...

2. Fatte salve eventuali specifiche necessità di servizio/accordi, definiti d'intesa con il proprio Responsabile, tutti i lavoratori in remoto assicurano la reperibilità (tramite telefono o email o hangout o meet) durante l'intero arco temporale di svolgimento della prestazione lavorativa giornaliera corrispondente alla presenza rilevata dalle timbrature eccezion fatta, sino al 31 dicembre 2020, 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.
3. Le fasce minime di presenza, in remoto, al mattino (tra le 8:00 e le 12.00) e al pomeriggio (tra le 13.00 e le 17.00) sono le seguenti:
  - nelle giornate senza prestazione pomeridiana, almeno 2 ore tra le 8:00 e le 12.00;
  - nelle giornate con prestazione anche al pomeriggio (oltre alla fascia minima della mattina) anche una fascia minima di un'ora e trenta minuti tra le 13:00 e le 17:00.

Nella definizione dell'articolazione oraria pomeridiana dell'attività lavorativa da svolgersi in modalità agile, il dirigente terrà in considerazione l'articolazione oraria attualmente assegnata al lavoratore. Eventuali richieste di rientro da parte del dirigente ulteriori a quelli attualmente assegnati saranno subordinate al consenso del lavoratore.

È previsto l'esonero dal rispetto delle fasce di presenza minima in caso di motivate ragioni organizzative o personali; in tal caso il dipendente può essere, eccezionalmente e per singole giornate, esonerato dal proprio Responsabile dal rispetto delle fasce minime di presenza.

Il dirigente monitora e verifica le prestazioni rese in modalità agile, secondo modalità ritenute coerenti ed efficaci rispetto al sistema interno di consuntivazione dei risultati, con una periodicità almeno settimanale.

### **Casi particolari:**

1. Sino al 31 dicembre 2020 i lavoratori che hanno stipulato un contratto di telelavoro, con una percentuale di lavoro da remoto superiore al 50%, conservano detta suddivisione del tempo lavorato, fatta salva la possibilità di cui al punto 5; per il caso di percentuale di lavoro da remoto inferiore al 50%, si dà luogo ad una integrazione del lavoro da remoto.
2. Il presente accordo si applica ai part-time, nel rispetto dell'articolazione oraria in essere e del principio di proporzionalità per quanto riguarda la durata della prestazione lavorativa da svolgere in remoto.

### **Norme finali:**

1. Con apposita sessione contrattuale da concludersi entro il 31 12 2020, si uniformeranno le regole relative all'effettuazione delle prestazioni da remoto (ex telelavoro ed ex lavoro agile).
2. I contatori di ciascun dipendente, nel sistema presenze attuale, sono fotografati al 15 novembre 2020 e con apposito accordo se ne disciplinerà la fruizione o, in caso di valori negativi, il recupero.



-----  
**Allegato tecnico**

- a) Viene creato un nuovo contatore “**Presenza in sede**”. Tale contatore rileva tutte le ore lavorate nel mese in presenza (presso la propria sede lavorativa).
- b) Viene creato un contatore “**Teorico mensile**” (o altra soluzione idonea allo scopo per cui si rende necessario tale contatore). Questo contatore riporta le ore teoriche di tutti i giorni lavorativi al netto di eventuali assenze (permessi, congedi ecc.).
- c) Viene creato il contatore “**Ore lavorate lavoro agile**”; contatore che riporta il totale mensile delle ore lavorate in lavoro agile.
- d) Nel misurare la **flessibilità in presenza** si continuano a seguire le regole dell’attuale sistema presenze. La **flessibilità in presenza** può compensare eventuali carenze nella **flessibilità in lavoro agile** ma non viceversa.
- e) Al fine di aversi eventuale **lavoro straordinario in sede**, occorre che siano soddisfatte le seguenti condizioni:
- **Avere avuto l’autorizzazione preventiva**
  - **Aver superato i 60 minuti oltre l’orario standard (7.12 ore/giorno + 1)**
  - Aver lavorato un totale di ore pari almeno al teorico mensile (somma di ore in presenza e in lavoro agile > a 36 ore x n. settimane del mese);
  - Aver compensato eventuale flessibilità negativa in presenza;
- f) La flessibilità positiva in presenza può essere utilizzata in compensazione di eventuale flessibilità **negativa** nel mese successivo (la stessa può essere, eventualmente, utilizzata per compensare **flessibilità negativa in lavoro agile**, nel mese).
- g) La **flessibilità positiva in lavoro agile** compensa eventuale **flessibilità negativa in lavoro agile** e a fine mese si accumula nel contatore **flessibilità eccedente lavoro agile** che può essere utilizzato per giustificare assenze relative alle chiusure collettive (di struttura o di ateneo nell’anno di riferimento); ad inizio dell’anno successivo si azzera. In particolari, eccezionali, circostanze, attestate con specifica motivazione dal Direttore/Dirigente e dovute allo stato di emergenza, la flessibilità positiva in SW potrà essere recuperata entro fine dicembre 2020.
- E’ consentito compensare fino ad un massimo di 6 ore al mese di flessibilità negativa in presenza con flessibilità positiva in lavoro agile.

Trento, 13.11.2020

***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**



UNIVERSITÀ  
DI TRENTO

FGU – federazione Gilda UNAMS

**R.S.U.:** *dott. Paolo Bertolini (f.to), Ivan Brandolise (f.to), dott.ssa Pilar Maria Pastor (f.to),  
dott. Flavio Rossi (f.to), dott.ssa Katia Ruaben (f.to)*