



ACCORDO SINDACALE sul lavoro agile sino alla definizione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e in attesa degli esiti della contrattazione collettiva nazionale

Premessa

Rilevata la necessità di regolare ulteriormente l'istituto del lavoro agile alla luce dei recenti sviluppi normativi e regolamentari, nelle more di una più compiuta definizione del quadro di riferimento da parte della contrattazione collettiva nazionale e in attesa dell'individuazione delle modalità e degli obiettivi di tale istituto nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

La Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione di Parte Sindacale

Vista la L. 7 agosto 2015, n. 124, recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*;

Vista la L. 22 maggio 2017, n. 81, recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*;

Visto il Decreto Legge del 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, che introduce l'obbligo da parte delle pubbliche amministrazioni di adottare annualmente entro il 31 gennaio il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

Visto Decreto Legge 23 luglio 2021, n. 105, convertito con modificazioni dalla Legge 16 settembre 2021, n. 126, recante *“Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e per l'esercizio in sicurezza di attività sociali ed economiche”*, che proroga sino al 31 dicembre 2021 lo stato di emergenza nazionale;

Visto il Decreto Legge 6 agosto 2021, n. 111, convertito con modifiche dalla Legge 24 settembre 2021, n. 133 recante *“Misure urgenti per l'esercizio in sicurezza delle attività scolastiche, universitarie, sociali e in materia di trasporti”*;

Visto il Contratto Collettivo Integrativo di lavoro sottoscritto in data 12 giugno 2020 e, in particolare l'art. 5 *“Istituti volti alla flessibilizzazione della prestazione lavorativa e istituti innovativi in tema di svolgimento della prestazione”*;

Visto l'accordo sull'orario di lavoro 16 novembre 2020 – 31 dicembre 2020, siglato in data 13 novembre 2020 e successive proroghe con modifiche;



Visto l'accordo di data 6 agosto 2021, relativo ai *"Principi e criteri organizzativi del lavoro agile in vista della prima fase applicativa del POLA con scadenza 31.12.2021"*;

Visto il bando per l'accesso al lavoro agile per esigenze di conciliazione, emanato con Determinazione DRUO n. 209 del 9 settembre 2021, che prevedeva per il lavoro agile per esigenze di conciliazione un numero massimo di 12 giorni mensili;

Visto il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 23 settembre 2021, recante *"Disposizioni in materia di modalità ordinaria per lo svolgimento del lavoro nelle pubbliche amministrazioni"*, che dispone quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni quella svolta in presenza;

Visto il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di data 8 ottobre 2021, che prevede il superamento del lavoro agile emergenziale come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni a decorrere dal 15 ottobre 2021 e richiede, nei quindici giorni successivi a tale data, la verifica circa la sussistenza presso l'ente di una serie di condizionalità individuate ai fini dell'accesso al lavoro in modalità agile; preso inoltre atto che tale provvedimento sancisce il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa;

concordano quanto segue:

Il presente accordo ha validità a decorrere dalla stipula dei contratti individuali con i dipendenti e conseguente comunicazione da parte dell'Amministrazione sino al 31 gennaio 2022, eventualmente estendibile sino alla successiva data di adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ai sensi del Decreto Legge del 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113. Successivamente al 31 gennaio 2022, le parti si impegnano a tenere in considerazione ai fini dell'estensione del presente accordo e della definizione di un nuovo assetto organizzativo, la pubblicazione del nuovo CCNL comparto Istruzione e Ricerca e/o eventuali modifiche intervenute riguardanti il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione d.d. 08/10/2021. Tale accordo integra e modifica, laddove incompatibili, le previsioni del precedente accordo di data 6 agosto 2021, relativo ai *"Principi e criteri organizzativi del lavoro agile in vista della prima fase applicativa del POLA"*, al fine di consentirne l'adeguamento alle previsioni del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di data 23 settembre 2021 e del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di data 8 ottobre 2021.

Con riferimento alle previsioni di cui all'art. 1 del Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di data 8 ottobre 2021 si dà atto che:

- Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile deve essere compatibile con la natura della prestazione, con le esigenze organizzative della struttura e trasversali di Ateneo; inoltre, non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti. A tale proposito, come già indicato nel precedente accordo del 6 agosto 2021, 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.

- Al fine di garantire, in conformità al Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di data 8 ottobre 2021, la prevalenza sancita, per ciascun lavoratore, dell’esecuzione della prestazione lavorativa in presenza, con riferimento al **lavoro agile per esigenze di conciliazione** (come definito in base all’Accordo del 6 agosto 2021) il **numero massimo di giornate in modalità agile fruibili dal singolo dipendente su base settimanale e mensile viene riquantificato rispettivamente in 2-3 giorni massimi settimanali e comunque non superiore ai 10 giorni mensili**. Con riferimento alla prestazione lavorativa da parte dei Responsabili di 2° e 3° livello viene stabilito, inoltre, che, conformemente alle prescrizioni dettate dal sopra citato decreto ministeriale, l’Amministrazione potrà definire ulteriori limitazioni nell’accesso al lavoro agile, tenuto conto, da un lato, delle peculiarità degli assetti organizzativi delle singole strutture e, d’altro lato, del punteggio all’interno della graduatoria di accesso al lavoro agile per esigenze di conciliazione.

Conformemente alle previsioni dell’accordo sindacale del 6 agosto, in esito alle risultanze della manifestazione di interesse nei confronti del lavoro agile per esigenze di conciliazione da parte del personale tecnico e amministrativo, il numero delle posizioni previste per tale forma di lavoro agile è riquantificato in **132 unità** (comprensivo delle posizioni aventi priorità ex art. 18 c.3bis L. 81/2017).

Con riferimento al **lavoro agile organizzativo** si rimanda alle previsioni del precedente accordo del 6 agosto 2021, con un numero di giornate lavorative svolte in modalità agile di **1-2 giorni massimi settimanali e comunque non superiore ai 6 giorni mensili**.

- Di norma, lo Smart working è fruito a giornata intera; per esigenze di servizio e in accordo col Responsabile, il lavoratore può essere autorizzato a svolgere in modalità agile, limitatamente alle giornate con rientro pomeridiano obbligatorio, la metà della prestazione lavorativa giornaliera (mattutina o pomeridiana). Tale facoltà è limitata al 20% (con arrotondamento per difetto) delle giornate di Smart working spettanti a ogni dipendente. In ogni caso, la prestazione lavorativa in modalità agile è fruibile nel rispetto del principio di rotazione tra gli afferenti alla medesima struttura al fine di garantire un’adeguata presenza su cinque giorni settimanali. In un’ottica di responsabilizzazione e auto organizzazione degli uffici vanno, inoltre, potenziate forme di “job sharing” nel caso di fruizione di Smart working per quota parte della giornata (mattina o pomeriggio).
- Può fruire dell’istituto del lavoro agile:
 - il genitore di figlio minore di 14 anni sottoposto al regime di quarantena per tutta la durata della medesima, purché l’altro genitore, per il medesimo periodo, sia impegnato in attività lavorativa in presenza;
 - il lavoratore sottoposto a regime di quarantena/isolamento fiduciario, per la durata della medesima, a causa di contatto stretto con soggetto affetto da Covid-19.
- In caso di malattia certificata di figlio minore di 14 anni, il lavoratore può essere autorizzato a fruire in modo continuativo delle giornate di smart working spettanti nel mese di riferimento purché l’altro genitore, per il medesimo periodo, sia impegnato in attività lavorativa in presenza.



- In conformità a quanto previsto dall'art. 2-ter del Decreto Legge 6 agosto 2021, n. 111, convertito con modifiche dalla Legge 24 settembre 2021, n. 133, i lavoratori fragili, sino al 31 dicembre 2021, usufruiscono dell'istituto del lavoro agile.
- Ai fini dell'accesso al lavoro agile è richiesta la sottoscrizione di un accordo individuale tra il singolo dipendente e l'Amministrazione per lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto. Il contenuto di tale accordo individuale viene definito secondo il modello predisposto dall'Amministrazione. L'accordo individuale viene inviato a tutti i dipendenti che hanno manifestato la propria volontà di svolgere in modalità agile una parte della propria prestazione di lavoro; esso viene fatto pervenire, con la sottoscrizione del dipendente, all'Ufficio Amministrazione PTA della Direzione Risorse Umane e Organizzazione. A tale fine, l'Ufficio invierà apposita comunicazione al personale. L'avvio del regime previsto in tale accordo ha effetto, anche al fine di garantire i tempi tecnici necessari, a seguito della raccolta da parte Direzione Risorse Umane e Organizzazione dei contratti individuali sottoscritti e viene comunicato ai dipendenti interessati.

Ove le misure di carattere sanitario volte a prevenire il rischio da contagio da Sars-CoV-2 lo richiedano, viene garantita la rotazione del personale impegnato in presenza, nel rispetto di quanto previsto dal presente accordo e dal Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di data 8 ottobre 2021.

Stante l'avvio del lavoro agile per esigenze di conciliazione, a far data dalla sopra citata comunicazione dell'Amministrazione, cessa la proroga dell'applicazione dei contratti di telelavoro del personale tecnico e amministrativo.

Trento, 4.11.2021

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)