



UNIVERSITÀ  
DI TRENTO

ACCORDO SINDACALE RELATIVO  
ALL'APPLICAZIONE DI PARTE DELLE DISPOSIZIONI  
DI CUI AL DL 17 MARZO 2020, N. 18

23 marzo 2020



---

**ACCORDO SINDACALE RELATIVO ALL'APPLICAZIONE DI PARTE DELLE DISPOSIZIONI DI CUI  
AL DL 17 MARZO 2020, N. 18**

Visto il DECRETO-LEGGE 2 marzo 2020, n. 9 "Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19";

Visto il DECRETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 4 marzo 2020 "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale";

Vista la delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020 con la quale è stato dichiarato, per sei mesi, lo stato di emergenza sul territorio nazionale relativo al rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili;

Vista la direttiva n.1 del 25.02.2020, con la quale la Ministra della Pubblica Amministrazione ha fornito le "prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-2019 nelle Pubbliche Amministrazioni";

Vista la Circolare della Ministra della Pubblica Amministrazione n.1 del 4.03.2020, recante le "misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa";

Vista la comunicazione dell'assessore all'istruzione e cultura della PAT di data 4 marzo 2020;

Viste le ordinanze del Presidente della Giunta provinciale di Trento, di data 22, 24, 28 febbraio e 3 marzo 2020;

Visto il Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 8 marzo 2020, recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19";

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 9 marzo 2020, recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19", applicabili sull'intero territorio nazionale;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 11 marzo 2020, recante "Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale";

Visto il DECRETO-LEGGE 17 marzo 2020, n. 18 "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19." ed in particolare gli artt. 24, 25 e 87;

Vista l'ordinanza del ministro della Salute del 20 marzo 2020 "ulteriori misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale";

Visto il DPCM 22 marzo 2020;

Visti i CCNL Comparto Università, per le parti vigenti, e il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 19 aprile 2018;

Visto il CCI PTA e CEL di data 21.07.2016;

Ritenuto opportuno regolare attraverso apposito accordo sindacale l'applicazione delle norme recate dal DL 17 marzo 2020, n. 18 citate in premessa ed in particolare con riferimento alle norme recate dall'art. 87, comma 3 là



## ACCORDO SINDACALE RELATIVO ALL'APPLICAZIONE DI PARTE DELLE DISPOSIZIONI DI CUI AL DL 17 MARZO 2020, N. 18

dove si prevede che: *“le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva”*;

Alla luce dell'evoluzione dell'emergenza sanitaria in atto e delle ulteriori misure stabilite nel più recente Decreto legge “Cura Italia” citato in oggetto;

Considerando che, nel preminente interesse di tutela della salute pubblica, tutti i Responsabili sono chiamati in questo particolare momento ad adottare ogni forma organizzativa atta a garantire il funzionamento della Struttura da essi diretta per quanto possibile "da remoto", limitando la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro;

Considerando che anche ai singoli, che sono stati autorizzati all'accesso alle strutture, si raccomanda di limitare al minimo indispensabile la presenza all'interno delle sedi di lavoro e di rispettare in modo rigoroso le misure di prevenzione già comunicate;

Considerato che occorre definire modalità applicative in riferimento ai principali istituti, delineati dal quadro normativo di riferimento, la cui concreta applicazione all'interno dell'Università presenta carattere di priorità;

le parti convengono

### **1. Con riferimento all'art. 87 del DL 17 marzo 2020, n. 18:**

1. Il lavoro agile è confermato quale modalità ordinaria di svolgimento delle prestazioni lavorative e ciò fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica.
2. Tutti i lavoratori, la cui prestazione lavorativa è compatibile, in tutto o in parte, con lo smart working, sono quindi tenuti a continuare a svolgere la propria prestazione, integralmente o parzialmente, da remoto, secondo le modalità operative semplificate già concordate con le OO.SS. e comunicate con mail di data 5 e 16 marzo.
3. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente, qualora non siano stati forniti dall'Amministrazione.
4. La prestazione svolta in lavoro agile non dà diritto al riconoscimento di lavoro straordinario e/o flessibilità né all'utilizzo del buono pasto.
5. Per tutto il periodo di emergenza sanitaria, in casi particolari soggetti ad esplicita autorizzazione da parte del Responsabile di primo livello della Struttura (Dipartimenti e Direzioni), da trasmettere a [presenze@unitn.it](mailto:presenze@unitn.it), può essere concessa la prestazione lavorativa in regime di “Chiamata Fuori Orario”, unicamente nelle giornate non lavorative.
6. Al fine di impiegare utilmente il dipendente, per il caso di difficoltà oggettive allo svolgimento della prestazione in modalità agile, i responsabili di struttura potranno chiedere al lavoratore di svolgere attività formativa a distanza inerente al profilo ricoperto, ovvero altra attività a supporto della struttura, anche parzialmente non corrispondente alle mansioni di competenza.
7. L'attività in smart working potrà essere estesa, compatibilmente con la necessità di garantire la prosecuzione delle attività di ricerca, anche al personale operante negli ambiti tecnico-scientifici;
8. Il lavoratore la cui prestazione lavorativa sia incompatibile, in tutto o in parte, con lo smart working è tenuto a giustificare le eventuali assenze attraverso il ricorso, secondo l'ordine di precedenza sotto elencato, dei seguenti istituti, purché ne sussistano i presupposti di fruizione:

---

**ACCORDO SINDACALE RELATIVO ALL'APPLICAZIONE DI PARTE DELLE DISPOSIZIONI DI CUI  
AL DL 17 MARZO 2020, N. 18**

- ferie pregresse, maturate sino alla data del 1° marzo 2020, salvo diverse istruzioni e/o interpretazioni delle competenti Autorità ministeriali o diverse prassi consolidate da parte degli Atenei;
  - saldo ore straordinario (comprensivo dell'eventuale saldo ore pregresso);
  - flessibilità positiva pregressa, maturata alla data del 17 marzo;
    - giustificazione delle assenze attraverso il ricorso al codice 06 (*introdotto dall'art. 13 del Regolamento Lavoro Straordinario e norme di utilizzo flessibilità di cui all'accordo sindacale di data 7 febbraio 2008*) o 08 per il personale inquadrato in cat. EP anche a giornata intera, accumulando 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 e secondo le modalità che verranno specificate da successivo accordo sindacale, da stipulare alla cessazione del periodo di emergenza sanitaria, tenuto conto anche delle particolari condizioni soggettive dei lavoratori. Tale termine, comunque, non potrà essere fissato dall'accordo in data antecedente al 31.12.2021. Non appena, a livello ministeriale, dovessero essere forniti chiarimenti in merito all'esatto significato del termine "congedi" e/o chiarimenti riguardanti l'applicazione dell'art. 87 c.3, questa modalità di giustificazione diventerà opzionale.
9. A seguito del completo utilizzo degli istituti sopra elencati o nell'impossibilità di ricorrere agli stessi – salvo sopravvenute istruzioni e/o interpretazioni da parte delle competenti Autorità ministeriali, o diverse prassi consolidate degli Atenei, in merito all'eventuale obbligo di fruizione prioritaria anche di congedi parentali con retribuzione al 100% o che prevedono la decurtazione della retribuzione (ad.es congedo spettante per i genitori di figli con età fino a sei anni, retribuito al 30%) –, l'Amministrazione potrà esentare motivatamente il lavoratore dal servizio; in questo caso, il periodo di esenzione costituirà servizio a tutti gli effetti ma al dipendente competerà, per la durata di tale periodo, il solo trattamento economico fondamentale. L'obbligo di motivazione si riferisce sia alla valutazione delle ragioni che impediscono il ricorso al lavoro agile, che devono essere oggettive e non superabili, sia alle situazioni che impediscono l'ulteriore ricorso agli istituti sopra indicati.
10. Per poter esentare il lavoratore dal servizio dovrà essere preliminarmente certificato:
- da parte del dipendente l'assoluta impossibilità di fruire degli istituti su nominati;
  - da parte del responsabile: le ragioni che comportano l'impossibilità del dipendente di svolgere alcuna prestazione lavorativa da remoto. In ogni caso, anche durante l'esonero dall'attività lavorativa, rimane l'obbligo del lavoratore di garantire la reperibilità telefonica durante l'orario di servizio teorico. Resta salva la facoltà da parte del Responsabile di disporre il richiamo in servizio nel caso di sopraggiunte esigenze in servizio e/o formative compatibili con l'attività da remoto.
- 2. Con riferimento agli artt. 25 comma 1 e 23 del DL 17 marzo 2020, n. 18:**
1. Per i genitori (compresi i genitori affidatari) di figli fino a 12 anni di età, sono concessi, in aggiunta al congedo parentale ordinario, fino a 15 giorni complessivi di congedo straordinario retribuito al 50% (d'ora in poi denominato Congedo parentale Emergenza Covid 50%). L'istituto è utilizzabile in via retroattiva, a partire dal 5 marzo scorso, anche in sostituzione del congedo parentale ordinario

---

**ACCORDO SINDACALE RELATIVO ALL'APPLICAZIONE DI PARTE DELLE DISPOSIZIONI DI CUI  
AL DL 17 MARZO 2020, N. 18**

(retribuito o non retribuito) già richiesto/fruito. Per quanto attiene alle modalità di utilizzo di tali permessi, è applicata la medesima disciplina del congedo parentale ordinario: è consentita la fruizione a mezza giornata e i giorni festivi sono da ricomprendersi nel computo qualora ricadenti tra due periodi di congedo straordinario di cui al presente decreto e/o di congedo parentale ordinario.

2. Il limite di età di 12 anni non si applica in riferimento ai figli con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, iscritti a scuole di ogni ordine e grado o ospitati in centri diurni a carattere assistenziale. Pertanto i genitori di ragazzi disabili potranno fruire dei 15 giorni di Congedo parentale EC 50% anche dopo il compimento dei dodici anni del figlio.
3. Il Congedo parentale EC 50% spetta solo se entrambi i genitori lavorano. Quindi, nel caso in cui uno dei due genitori sia disoccupato o comunque non occupato, o percepisca altri strumenti di sostegno al reddito, l'altro non può beneficiare dell'istituto.
4. Il periodo può essere utilizzato in modo continuativo o frazionato e i 15 giorni sono cumulativi fra i due genitori.
5. Qualora il dipendente dalla data dello scorso 5 marzo abbia fruito di giornate di congedo parentale ordinario (previsto dal D.Lgs. 151/2001), è prevista la conversione in Congedo parentale EC 50%.
6. I giorni di Congedo parentale EC 50% non abbattano in alcun modo le giornate di congedo parentale ordinario spettanti ai genitori.
7. Il Congedo parentale EC 50% andrà richiesto attraverso la consueta procedura on line (anche in via retroattiva, a partire dal 5 marzo 2020), selezionando l'apposita voce. A tal riguardo si specifica che il dipendente dovrà aver cura di richiedere l'annullamento di ferie e/o congedo parentale ordinario già approvato/fruito a favore del Congedo parentale EC 50% inviando una mail all'indirizzo [presenze@unitn.it](mailto:presenze@unitn.it).
8. Ai fini di poter fruire del Congedo parentale EC 50% il dipendente dovrà dichiarare nell'apposito spazio della richiesta on line il rispetto delle seguenti condizioni:
  - le giornate richieste, sommate a quelle richieste/fruite dall'altro genitore, non sono complessivamente superiori a 15;
  - nel nucleo familiare non vi è altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o altro genitore disoccupato o non lavoratore";
  - l'altro genitore non intende richiedere il voucher baby sitting di cui all'art. 23 comma 8 del medesimo decreto.
9. L'istituto del congedo parentale straordinario di 15 giorni può essere utilizzato anche dai genitori di figli di età compresa fra 12 e 16 anni; in tal caso il congedo sarà senza retribuzione (denominato Congedo parentale Emergenza Covid EC 0%). In questo caso è, comunque, prevista la contribuzione previdenziale figurativa.
10. Si specifica, infine, che il Congedo parentale EC 0% è alternativo al Congedo parentale EC 50% e, come il Congedo parentale EC 50%, viene concesso con un limite massimo di 15 giorni per famiglia, indipendentemente dal numero dei figli componenti il nucleo familiare. I vincoli e le modalità di richiesta del Congedo parentale EC 0% sono le medesime di quelle già illustrate per Congedo parentale EC 50%.



**ACCORDO SINDACALE RELATIVO ALL'APPLICAZIONE DI PARTE DELLE DISPOSIZIONI DI CUI  
AL DL 17 MARZO 2020, N. 18**

**3. Con riferimento all'art. 24 comma 1 del DL 17 marzo 2020, n. 18:**

1. Il personale a cui sono stati riconosciuti i permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 104/92 (assistenza familiare disabile in condizione di gravità), ha la possibilità, per i mesi di marzo e aprile 2020, di utilizzare ulteriori dodici giornate complessive per il bimestre di tali permessi. Gli stessi possono essere goduti, nei succitati mesi di marzo e aprile, a discrezione del dipendente in aggiunta ai tre giorni mensili già spettanti per ciascun mese. In totale, quindi, si potranno godere nel bimestre di riferimento 18 giorni di permesso (o corrispettive ore), di cui al massimo 15 giorni in un solo mese.
2. Permangono le regole già vigenti, riguardanti il permesso in caso di alternanza tra i genitori.
3. I dipendenti faranno richiesta con la modalità consueta (scheda presenze compilata in excel da inviare all'indirizzo mail [presenze@unitn.it](mailto:presenze@unitn.it) con in cc il responsabile che approva con silenzio/assenso).

**4. Con riferimento all'art. 24 comma 1 del DL 17 marzo 2020, n. 18:**

1. L'Amministrazione emanerà, appena possibile, una specifica circolare con la quale detterà disposizioni applicative riguardo gli ulteriori istituti legati al rapporto di lavoro introdotti con il D.L. 17 marzo 2020, n. 18 anche alla luce delle eventuali interpretazioni ministeriali che dovessero essere formulate. Nelle more dell'emanazione della predetta circolare si assicura comunque l'applicazione delle misure previste a livello nazionale, in accordo con le OO.SS.

Trento, 23.03.2020

**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**

**FGU – federazione Gilda UNAMS**

**R.S.U.:**

DOTT. FLAVIO ROSSI  
F.TO

DOTT. SSA KATIA RUABEN  
F.TO

DOTT. PAOLO BERTOLINI  
F.TO

SIG. IVAN BRANDOLISE  
F.TO



---

**ACCORDO SINDACALE RELATIVO ALL'APPLICAZIONE DI PARTE DELLE DISPOSIZIONI DI CUI  
AL DL 17 MARZO 2020, N. 18**

Trento, 25 Marzo 2020

**Dichiarazione a verbale della FLC CGIL in relazione all'accordo sindacale 23 marzo 2020**

Pur sottoscrivendo l'accordo per motivi di necessaria tempestività teniamo a precisare quanto segue:

L'accordo è stato formulato sulla base delle interpretazioni del DL 17 marzo 2020, n. 18 dell'amministrazione come atto di responsabilità che adottiamo per tutelare la controparte. Ci aspettiamo che questa scelta ci venga riconosciuta.

In ogni caso qualora dovessero pervenire delucidazioni o comunque si dovesse riscontrare una prassi diffusa tra gli altri atenei in contrasto con le scelte adottate, chiederemo un confronto immediato tra le parti. Questo anche in virtù del fatto che un accordo non può essere peggiorativo rispetto a norme e CCNL.

Invitiamo inoltre la controparte ad attivarsi tempestivamente, usando tutti i canali disponibili (ministero, CRUI, ecc.), per ricevere delucidazioni interpretative del DL in oggetto.

Per FLC CGIL

Paolo Bertolini, Andrea Bommassar, Katia Ruaben, Flavio Rossi

*F.to*

*F.to*

*F.to*

*F.to*

---

Trento, 25 Marzo 2020

la CISL Università ha deciso di sottoscrivere l'accordo nell'ultima versione inviata.

**Qui di seguito le nostre dichiarazioni a verbale:**

auspichiamo che la concessione dello smart working sia oggetto di un controllo approfondito, onde evitare situazioni di iniquità tra lavoratori senza ferie pregresse che non possono utilizzare tale istituto e lavoratori con un elevato numero di giorni di ferie pregresse che avrebbero potuto usufruire delle stesse al posto di concessioni dell'istituto suddetto, visto anche il probabile ridotto volume di lavoro dell'intero Ateneo. Questa mail sostituisce la firma olografa sull'accordo, modalità di sottoscrizione eccezionale dovuta all'emergenza in corso.

Per CISL Università/ RSU

Fabio Sartori, Ivan Brandolise

*F.to*

*F.to*