



UNIVERSITÀ
DI TRENTO

ACCORDO SINDACALE RELATIVO ALLA
DEFINIZIONE DI ALCUNI PARTICOLARI ASPETTI
LEGATI ALLO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' IN
SMART WORKING E TELELAVORO DURANTE
L'EMERGENZA COVID-19

29 aprile 2020



ACCORDO SINDACALE 29 APRILE 2020

Visto l'accordo sindacale 23 marzo 2020;

Considerando opportuno definire alcuni ulteriori aspetti organizzativi al fine di ottimizzare lo svolgimento delle attività lavorativa resa al di fuori della sede di assegnazione migliorando in tal modo il funzionamento delle singole Strutture e, più in generale, garantendo un miglior supporto all'insieme delle attività istituzionali dell'Ateneo nonché assicurando nel contempo un più ampio margine di organizzazione del lavoro da parte di tutti i lavoratori;

le parti convengono

1. Dal 1 maggio 2020 **il personale** sotto elencato:

- nuovi lavoratori agili (personale in smart working per emergenza epidemiologica Covid-19);
- lavoratori agili (con contratto individuale di smart working precedente l'emergenza epidemiologica Covid-19);
- telelavoratori domiciliari (con incarico di telelavoro precedente l'emergenza epidemiologica Covid-19);

svolge, di norma, la propria prestazione lavorativa entro l'arco temporale: 6:00 - 22:00 concordando con il proprio Responsabile la collocazione degli slot lavorativi ed assicurando, salvo quanto appresso specificato, lo svolgimento di **un numero di ore minimo** pari a quello delle fasce di presenza obbligatoria in essere, prima dell'emergenza, per il proprio profilo orario in presenza.

L'eventuale svolgimento di parte della prestazione lavorativa al di fuori dell'arco temporale: 6:00 - 22:00, deve rivestire carattere eccezionale ed essere motivatamente autorizzata dal Responsabile.

I Responsabili (di primo livello), tenuto conto dei **carichi di cura/assistenza** in capo al/alla dipendente, possono definire **un orario minimo giornaliero ridotto**, rispetto a quello corrispondente alle fasce di presenza obbligatoria. In nessun caso potrà essere definita una durata minima, della complessiva prestazione lavorativa giornaliera, inferiore alla **metà del proprio profilo orario giornaliero**.

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...



ACCORDO SINDACALE 29 APRILE 2020

Le **fasce minime di presenza** al mattino (tra le 8:00 e le 12.00) e al pomeriggio (tra le 13.00-17.00) sono le seguenti:

- nelle giornate senza rientro, almeno **2 ore** tra le 8:00 e le 12.00;
- nelle giornate con rientro (oltre alla fascia minima della mattina) anche una fascia minima di **un'ora** tra le 13.00-17.00.

2. **Esonero rispetto fasce presenza minima:** in caso di motivate ragioni organizzative o personali, il dipendente può essere, **eccezionalmente** e per singole giornate, esonerato dal proprio Responsabile dal rispetto delle fasce minime di presenza.
3. Fatte salve eventuali specifiche necessità di servizio/accordi, definiti d'intesa con il proprio Responsabile, tutti i lavoratori di cui sopra **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 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.
4. È consentito al lavoratore, in accordo con il proprio Responsabile, variare il luogo di svolgimento dell'attività, fermi restando tutti gli obblighi relativi al corretto svolgimento delle prestazioni; l'intervallo minimo di svolgimento della attività presso altro domicilio, che in ogni caso andrà comunicato ai fini assicurativi nella richiesta di smart working, è pari a mezza giornata di lavoro.
5. Vista la situazione di emergenza è consentita, per esigenze personali e di conciliazione vita/lavoro, la modifica dei profili orari con procedura consueta (da esperire per ottenere l'assenso del Responsabile). Sono opzionabili i profili orari previsti dall'attuale Regolamento sull'orario di lavoro.
6. Per il personale che svolge attività lavorativa a distanza (in modalità **full smart working covid-19**, oppure **per la parte resa in smart working covid-19** da parte dei telelavoratori dopo l'applicazione del presente regolamento), a far data dal primo marzo 2020, le ore lavorate come flessibilità positiva sono automaticamente **compensate**, su base mensile (mediante creazione di uno specifico contatore), con le ore di flessibilità negativa.

ACCORDO SINDACALE 29 APRILE 2020

A fine mese l'eventuale flessibilità positiva swc-19 residua viene azzerata. A questo proposito, in virtù del fatto che il probabile perdurare del lavoro agile renderà complesso, se non impossibile, recuperare entro l'anno l'eventuale saldo negativo cumulato, l'eventuale flessibilità negativa swc-19 residua, confluisce nel contatore flessibilità ordinaria e sarà recuperata come da accordo del 23 marzo – punto 8, o secondo eventuale disciplina definita al termine della fase emergenziale.

In particolari, **eccezionali, circostanze, attestate con specifica motivazione dal Direttore/Dirigente e dovute allo stato di emergenza**, la flessibilità positiva potrà essere recuperata entro fine agosto 2020.

7. A far data dal 4 maggio 2020 i telelavoratori potranno effettuare telelavoro (tradizionale) solamente nelle giornate previste dal progetto individuale. Nelle restanti giornate, se non richiamati in sede per necessità di servizio, dovranno prestare lavoro da remoto tramite l'istituto dello smart working Covid-19, con relativi inserimenti on line delle richieste (anche cumulative) e timbrature on line. Per il personale in telelavoro, la compensazione inizierà a produrre effetto dal primo giorno in cui effettueranno la timbratura per lo smart working covid-19 nei giorni non telelavorati.
8. Ferma restando la necessità di rendere al proprio Responsabile i **necessari feedback** relativi alle attività svolte, è facoltà dei singoli Responsabili concordare **modalità di rendicontazione** delle attività e degli obiettivi assegnati improntate alla **semplificazione e snellimento** degli adempimenti, anche in deroga alla disciplina regolamentare vigente, **ed in ogni caso con una cadenza minima settimanale, senza la necessità di compilazione del campo note online in fase di richiesta.**
9. Il presente accordo rimane valido sino a successivo accordo e/o cessazione della fase emergenziale, tranne sopraggiunte necessità di modifica. Le parti si impegnano, nel frattempo, a definire, attraverso un percorso condiviso, i contenuti dei futuri Regolamenti sullo Smart-working e Telelavoro post emergenza, anche alla luce degli elementi di conoscenza e delle evidenze che emergeranno durante il periodo di validità del presente accordo.

Trento, 29 aprile 2020



ACCORDO SINDACALE 29 APRILE 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

DOTT. STEFANO MATTEI
F.TO

R.S.U.:

DOTT. FLAVIO ROSSI
F.TO

DOTT. SSA KATIA RUABEN
F.TO

DOTT. PAOLO BERTOLINI
F.TO