

PROGETTO SPERIMENTALE DI LAVORO AGILE ORDINARIO

1. Il lavoro agile consiste in una modalità di prestazione del lavoro subordinato che si svolge con le seguenti modalità:
 - a) Esecuzione della prestazione lavorativa in parte all'interno dei locali universitari e in parte all'esterno ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla regolamentazione interna;
 - b) Utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
 - c) Assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali universitari.
2. Per garantire lo svolgimento in sicurezza delle attività lavorative in presenza, a partire dal 14 gennaio 2022 e per un periodo di 3 mesi:
 - a) Sarà autorizzato a svolgere lavoro agile, secondo il nuovo modello introdotto dal DPCM del 23 settembre 2021 e dal DM dell'8 ottobre 2021, per le attività che possono essere effettuate in lavoro agile, il personale che abbia regolarmente redatto e sottoscritto unitamente al proprio responsabile di struttura/Superiore gerarchico/Dirigente, il relativo Accordo Individuale di Lavoro Agile come da modello allegato che forma parte integrante del presente provvedimento;
 - b) Nelle more del processo di acquisizione degli Accordi firmati, la fruizione del lavoro agile sarà riservata solo a coloro che abbiano regolarmente sottoscritto e trasmesso via mail all'indirizzo lavoroagile@unicampania.it l'Accordo Individuale di Lavoro Agile, ricevendo la relativa comunicazione email di attivazione del lavoro agile ordinario;
3. Il Responsabile di Struttura/Superiore gerarchico/Dirigente dovrà prevedere la presenza di personale idoneo presso la propria Struttura ed individuerà il personale necessario adottando forme di rotazione dei dipendenti diversificandone la presenza/assenza nell'arco del periodo interessato fermo restando che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi resi all'amministrazione a favore degli utenti;
4. Nell'attuale fase di sperimentazione, considerata la necessità di contenere la diffusione dei contagi da COVID19 e in analogia con quanto già attuato nel periodo di lavoro agile "semplificato", salvo diverso avviso dei Responsabili di struttura, sono considerate realizzabili in lavoro agile le attività indicate in allegato già oggetto di mappatura dei processi nell'ambito del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023, approvato con delibere S.A n. 23 del 30.03.2021 e CdA n. 26 del 31.03.2021 ed emanato con D.R. n. 356 del 01.04.2021
5. A decorrere dal 14.01.2022 e per un periodo di 3 mesi, la prestazione lavorativa potrà essere espletata in modalità agile, secondo i seguenti tempi di esecuzione:
2 giorni alla settimana fino a un massimo di 3 il primo mese, 1 giorno alla settimana fino a un massimo di 2 il secondo mese, 1 giorno alla settimana il terzo mese.
6. La collocazione della giornata di lavoro agile nella settimana sarà definita direttamente con il Responsabile, secondo una pianificazione relativa alla Struttura di appartenenza del dipendente che si riferirà al periodo sopra indicato.

7. I Responsabili di Struttura (Dirigenti, Responsabili dei Centri, Responsabili d'ufficio, SAD), nell'ambito dell'organizzazione del personale in presenza e/o in modalità agile, riconosceranno prioritaria alle richieste di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate dai dipendenti che si trovino in una o più delle condizioni soggettive indicate nel sottostante schema riepilogativo, a condizione che la modalità della prestazione resa in smart working sia compatibile con le caratteristiche della loro prestazione lavorativa e ferma restando la necessità di garantire la funzionalità della struttura e di non pregiudicare in alcun modo o ridurre la fruizione dei servizi resi all'amministrazione a favore degli utenti :

CATEGORIA	RIFERIMENTO NORMATIVO	CONDIZIONE
1. lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151	art.18, comma 3 bis, della Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e ss.mm.ii.	- non oltre il compimento dei 3 anni e 3 mesi di età del bambino.
2. lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità di cui all'art 26, comma 2 e comma 6, del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in caso di adozione di minore		- non oltre i 3 anni e 5 mesi successivi all'ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice a prescindere dall'età anagrafica dello stesso.
3. le dipendenti in stato di gravidanza certificato		
4. dipendente genitore di figlio minore di anni sedici per il periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta da Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto	art. 2 comma 1 D.L. 13.03.2021, n. 30, convertito con modificazioni dalla L. 06.05.2021, n. 61	- in alternativa all'altro genitore; - età del figlio inferiore ad anni 16; - l'altro genitore non può, durante gli stessi giorni, fruire del congedo straordinario, non deve essere disoccupato o sospeso dal lavoro, né può fruire del bonus baby-sitting, salvo che sia genitore anche di altri figli minori di anni quattordici avuti da altri soggetti che non stiano fruendo di alcuna delle misure di cui alla presente tabella; - la prestazione lavorativa sia eseguibile in modalità agile.
5. entrambi i genitori di figli di ogni età, con disturbi specifici dell'apprendimento riconosciuti ai	art. 2 comma 1 bis D.L. 13.03.2021, n. 30, convertito	- riconosciuto ad entrambi i genitori; - a prescindere dall'età del figlio se

<p>sensi della L. n. 170/2010, o con bisogni educativi speciali, in coerenza con quanto previsto dalla direttiva del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 27 dicembre 2012, in materia di strumenti d'intervento per alunni con bisogni educativi speciali e organizzazione territoriale per l'inclusione scolastica, per il periodo corrispondente in tutto o in parte alla durata della sospensione dell'attività didattica o educativa in presenza del figlio, alla durata dell'infezione da SARS-CoV-2 del figlio, nonché alla durata della quarantena del figlio disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto, ovvero nel caso in cui i figli frequentino centri diurni a carattere assistenziale dei quali sia stata disposta la chiusura.</p>	<p>con modificazioni dalla L. 06.05.2021, n. 61</p>	<p>lo stesso ha:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. disabilità accertata ai sensi dell'articolo 3, commi 1 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104; e/o 2. disturbi specifici dell'apprendimento riconosciuti ai sensi della legge 8 ottobre 2010, n. 170; e/o 3. bisogni educativi speciali, in coerenza con quanto previsto dalla direttiva del Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca 27 dicembre 2012, in materia di strumenti d'intervento per alunni con bisogni educativi speciali e organizzazione territoriale per l'inclusione scolastica; <p>- la prestazione lavorativa sia eseguibile in modalità agile.</p>
---	---	---

8. Nell'ambito della rotazione e allo scopo di contenere la diffusione del contagio, per il primo mese di sperimentazione, i Responsabili di struttura daranno priorità ai dipendenti che dichiarino di avvalersi abitualmente dei mezzi di trasporto pubblico per la distanza domicilio-luogo di lavoro.

9. Nell'ipotesi di quarantena di convivente disposta dal Dipartimento di prevenzione della azienda sanitaria locale (ASL) territorialmente competente a seguito di contatto ovunque avvenuto o di quarantena o autosorveglianza del dipendente stesso, il dipendente può concordare con il Responsabile della struttura di prestare la propria attività lavorativa in modalità agile, sottoscrivendo un accordo individuale secondo le modalità sopra riportate ovvero integrando l'accordo individuale - se esistente - mediante la trasmissione all'UGPTA di una dichiarazione del Dipendente con allegata documentazione di supporto da cui si evinca il periodo di riferimento, vistata dal Responsabile della struttura.

10. Il personale in part time verticale potrà usufruire del lavoro agile in proporzione alle ore di lavoro in presenza previste dal contratto part time, fermo restando che verrà data priorità nella rotazione al personale in servizio a tempo pieno.

11. Il luogo di lavoro presso il quale il/la Dipendente svolge la prestazione in modalità lavoro agile coincide, di norma, con la propria dimora abituale (ogni diversa collocazione deve essere autorizzata dall'Amministrazione se superiore alla giornata). Tale modalità rappresenta una diversa ed eccezionale modalità di svolgimento della normale attività lavorativa.

12. La prestazione lavorativa in modalità lavoro agile si effettuerà, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza. Le parti concordano

nel definire come "fasce orarie di contattabilità" i periodi di tempo durante i quali il/la Dipendente si impegna ad essere contattabile via email, telefono ecc. Durante tali fasce il/la Dipendente sarà tenuta a rispondere tempestivamente a tutti i portatori di interesse che abbiano necessità di interloquire in tempi brevi. Il/La dipendente deve garantire nell'arco della giornata di lavoro agile la contattabilità per almeno 4 ore (per chi svolge attività lavorativa in part-time, le 4 ore giornaliere sono ridotte in misura proporzionale alla riduzione dell'attività lavorativa giornaliera), in fasce orarie anche discontinue, concordate con il Responsabile della Struttura. Al fine di garantire un'efficace interazione con la sede di servizio, le ore di contattabilità che dovranno essere assicurate nell'arco della giornata di lavoro agile dovranno essere preferibilmente coincidenti con i periodi di compresenza e con l'orario di servizio mediamente osservati presso la struttura di appartenenza.

13. Sono assicurate al/la Dipendente 11 ore di riposo consecutive nelle 24 ore e tutte le pause previste dai contratti collettivi nazionali e dalle normative nel tempo vigenti, tra cui quelle previste dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni nonché eventuali prescrizioni del medico competente.

14. I Responsabili di Struttura (Dirigenti, Responsabili dei Centri, Responsabili d'ufficio, SAD) potrà, in deroga all'organizzazione già pianificata, richiamare, per sopravvenute esigenze di servizio il dipendente in sede, con comunicazione che deve pervenire in tempo utile per la ripresa del servizio e, comunque, almeno il giorno prima. Il rientro in servizio non comporta il diritto al recupero delle giornate di lavoro agile non fruito.

15. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di attività in lavoro agile non è possibile svolgere lavoro straordinario né maturare alcun tipo di credito orario; sono invece compatibili - previa autorizzazione del relativo Responsabile di Struttura - le fruizioni dei permessi su base oraria previsti dalla contrattazione collettiva nazionale con cui il/la dipendente chiede di essere sollevato/a, in tutto o in parte, dall'obbligo di contattabilità nelle fasce orarie concordate.

16. Quanto ai diritti collettivi, il/la Dipendente avrà gli stessi diritti dei lavoratori che operano all'interno dell'Università. Non potrà essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori e si applicheranno le stesse condizioni di partecipazione previste per tutti gli altri dipendenti.

17. Durante il periodo nel quale il/la Dipendente presterà la sua attività con la modalità lavoro agile, il suo rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato dalla normativa nazionale e dalle norme del CCNL in vigore per il personale di categoria equivalente che presti la propria attività con la modalità tradizionale e dal presente accordo individuale, senza alcun mutamento del suo incarico, delle sue funzioni e delle condizioni retributive, che restano quelle fissate nel CCNL e nel contratto individuale di lavoro.

18. Non sono riconosciute eventuali indennità comunque connesse alla temporanea allocazione del/la Dipendente quali a titolo puramente esemplificativo e non esaustivo: indennità di missione, indennità di trasferta, reperibilità comunque denominata.

19. Per quanto riguarda i fringe benefits legati al progetto di cui trattasi, si rinvia alle determinazioni in sede di contrattazione con le parti sociali.

20. Per effettuare la prestazione lavorativa in modalità agile, il/la Dipendente è autorizzata a servirsi di strumentazione propria e dovrà rendere una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà ove dichiara di essere in possesso, nel luogo ove svolge la prestazione lavorativa in modalità agile, di apposita strumentazione informatica ovvero di PC, telefono e connessione internet e che il personal computer in proprio possesso rispetta tutte le misure minime di sicurezza riportate nell'apposito link di Ateneo.

21. Nell'accordo individuale vanno indicati:

- a) attività da svolgere;
- b) obiettivi da raggiungere ed eventuali priorità da rispettare;
- c) durata dell'accordo;
- d) strumenti di lavoro previsti/proposti;
- f) fasce di contattabilità di almeno quattro ore al giorno (anche discontinue);
- g) modalità e periodicità di verifica dell'attività svolta: relazione da consegnare al responsabile della struttura in forma scritta con cadenza trimestrale (non modificabile).

22. Il/La Dipendente redige, nel corso dell'attività lavorativa svolta in modalità agile, un report sull'andamento dell'attività svolta e un report finale sui risultati conseguiti, utilizzando a tal fine un apposito format.

23. I Responsabili di Struttura (Dirigenti, Responsabili dei Centri, Responsabili d'ufficio, SAD) procede ad effettuare un monitoraggio ed una verifica costante delle attività svolte dal/la Dipendente da un punto di vista sia qualitativo sia quantitativo, secondo una periodicità che tenga conto della natura delle attività che il/la Dipendente deve svolgere in modalità agile.

24. Il recesso dall'accordo individuale può avvenire con un preavviso non inferiore a sette giorni, qualora il responsabile segnali la sopravvenuta inefficacia della misura o la necessità di rimodularla. Il/La Dipendente può rinunciare all'applicazione del presente accordo, senza alcuna motivazione e con un preavviso non inferiore a sette giorni.

25. Fino al 28 febbraio 2022 i lavoratori fragili svolgono di norma la prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso la divisione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento come definite dai contratti collettivi vigenti o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

26. Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi degli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione.

27. I lavoratori che si trovino nelle condizioni di cui ai precedenti punti 25 e 26 devono sottoscrivere accordo individuale secondo il modello in allegato che forma parte integrante del presente provvedimento corredandolo, se fragili, della certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali ai sensi dell'articolo 26 del DL 18/2020 citato in premessa.

28. Il presente progetto potrà essere rivisto in relazione all'andamento della situazione emergenziale o a seguito di eventuali provvedimenti legislativi o regolamentari adottati successivamente al presente atto.

IL DIRETTORE GENERALE
(dott.ssa Carmela LUISE)