



UNIVERSITÀ DI PISA

LAVORO AGILE (“SMART WORKING”)

Articolo 1

(Periodo di applicazione)

1. Il presente accordo disciplina in via transitoria il lavoro agile all'interno dell'Università di Pisa fino al 31 dicembre 2022 o, se precedente, fino alla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Istruzione e ricerca relativo al triennio 2019-2021, laddove presenti disposizioni incompatibili.

Articolo 2

(Presupposti per la realizzazione del lavoro agile)

1. La prestazione può essere eseguita in modalità di lavoro agile quando sussistono le seguenti condizioni:
 - a) è possibile svolgere, almeno in parte, le attività lavorative senza che sia necessaria la costante presenza fisica del lavoratore nella sede di lavoro e senza che questo determini inefficienze o modificazioni significative del livello di servizio atteso;
 - b) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro senza che questo determini modificazioni significative del livello di servizio atteso;
 - c) il lavoratore gode di autonomia operativa e ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
 - d) è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate al lavoratore, che opera in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati.

Articolo 3

(Destinatari)

1. Può richiedere l'accesso al lavoro agile il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario in servizio, che svolge funzioni e mansioni rientranti nelle tipologie di cui all'art. 2.

Articolo 4

(Bando, progetto di lavoro agile e durata)

1. L'accesso al lavoro agile avviene presentando domanda a seguito di avviso emanato dall'Ateneo nel rispetto del presente accordo.
2. Alla domanda dovrà essere allegato un progetto individuale di lavoro agile (di cui al successivo art.7), valido fino al 31 dicembre 2022 o, se precedente, fino alla sottoscrizione del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Istruzione e ricerca relativo al triennio 2019-2021, laddove presenti disposizioni incompatibili.
3. L'Ateneo, nella persona del Direttore Generale, si adopera affinché le strutture favoriscano il ricorso al lavoro agile da parte dei lavoratori, nel rispetto dell'articolo 2;

esegue inoltre, periodicamente, attività di monitoraggio delle domande pervenute e di verifica delle ragioni di un loro eventuale rifiuto.

4. Qualora il numero di richieste presentate non superi il 25% del personale in servizio, il Direttore Generale opererà una mera valutazione di tipo idoneativo, anche in relazione alle esigenze organizzative delle strutture e alla organizzazione e gestione dei servizi forniti dall'Ateneo, ai fini dell'ammissione o meno allo svolgimento della modalità di lavoro agile.

5. Qualora, invece, il numero di richieste superi il 25% del personale in servizio, oltre ad una valutazione di tipo idoneativo, sarà stilata ad opera del Direttore Generale una graduatoria degli aventi diritto, tenendo conto delle seguenti condizioni in ordine di priorità:

- a) esigenze di cura di figli/e minori fino a 14 anni compiuti, o minori in affidamento o adottati fino al quattordicesimo anno dall'ingresso in famiglia;
- b) certificazione di invalidità maggiore o uguale al 45%;
- c) esigenze di cura di coniuge, parente o affine (entro il II grado) con percentuale di invalidità maggiore o uguale al 45%;
- d) dipendente affetto da patologia cronica attestata da certificazione medica;
- e) stato di gravidanza certificata;
- f) età superiore a 60 anni;
- g) distanza tra l'abitazione e la sede di lavoro.

6. Sono esclusi dalla percentuale del 25%, di cui ai commi 3 e 4, i lavoratori con fragilità riconosciuta dal Medico Competente.

Articolo 5

(Modalità temporali di svolgimento del lavoro agile)

1. Il personale ammesso alla fruizione del lavoro agile può svolgere la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 8 giorni* al mese, non frazionabili ad ore e non cumulabili nei mesi successivi in caso di mancato utilizzo.

2. Il calendario di svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile dovrà essere concordato con il responsabile della struttura su base mensile e comunicato con non meno di 5 giorni di anticipo dall'inizio del mese. La comunicazione mensile dovrà contenere anche un'indicazione relativa all'attività che il lavoratore intende svolgere nella/e giornata/e di lavoro agile.

3. In caso di specifiche esigenze è comunque facoltà del responsabile della struttura ammettere variazioni del calendario concordato ovvero approvare il calendario con un preavviso inferiore a quello indicato nel precedente comma.

4. Nelle giornate di lavoro agile svolto al di fuori dei locali dell'Università il numero di ore di servizio è quello previsto dall'orario individuale del lavoratore per quelle giornate; lo stesso ha comunque autonomia nel determinare l'articolazione oraria all'interno della giornata, purché in accordo con il proprio responsabile per gli aspetti legati alle interazioni eventualmente prescritte e necessarie. La fascia oraria all'interno della quale il lavoratore potrà organizzare la propria prestazione va dalle ore 7:30 alle ore 19.00.

5. Il lavoratore che svolga la prestazione di lavoro in modalità agile al di fuori della sede di lavoro è obbligato a rispettare le norme sui riposi e sulle pause previste dalla legge e dal contratto collettivo, nonché nell'ambito della regolamentazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

6. Ciascun lavoratore dovrà - nell'ambito dell'orario concordato nel contratto individuale di cui all'art. 8 - rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti a disposizione

al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività e permettere le abituali occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi e il responsabile della struttura. In particolare, al fine di garantire un'efficace interazione con l'unità organizzativa di appartenenza ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il responsabile della struttura può chiedere al lavoratore di garantire, nell'arco della giornata di lavoro agile svolta fuori della sede di lavoro, la contattabilità per al più 4 ore nella giornata senza rientro pomeridiano e al più 6 ore nella giornata con rientro pomeridiano, all'interno di una fascia oraria massima che va dalle 8:00 alle 18:00, in fasce orarie anche discontinue individuate nel progetto di lavoro agile di cui al successivo art. 7.

7. Fatte salve le fasce di contattabilità di cui al comma precedente, al lavoratore in modalità agile è garantito il rispetto dei tempi di riposo nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche.

8. In caso di riunione programmata dalla struttura di appartenenza ovvero da altre strutture di Ateneo e comunicata con almeno due giorni di preavviso, il lavoratore deve rendersi disponibile a partecipare di persona o da remoto, per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa.

9. Il responsabile della struttura può altresì richiedere in qualsiasi momento e con un preavviso di almeno due giorni lavorativi, per esigenze di servizio, la presenza in sede del lavoratore.

Articolo 6

(Luogo di svolgimento del lavoro agile)

1. Nello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile il lavoratore può scegliere liberamente il luogo dal quale prestare la propria attività lavorativa all'esterno della sede di lavoro, purché risponda ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e quindi: sia idoneo all'uso abituale di supporti informatici, non metta a rischio la sua incolumità psichica o fisica, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento delle proprie mansioni e risponda ai parametri di sicurezza sul lavoro come indicati dall'Ateneo.

Articolo 7

(Progetto individuale di lavoro agile)

1. L'attivazione del lavoro agile avviene sulla base di un progetto individuale, con validità come descritto nell'art. 4 comma 2, definito in forma scritta d'intesa con il responsabile della struttura di appartenenza, che ne approva contenuti e modalità attuative, in coerenza con le esigenze organizzative della struttura.

2. Il progetto individuale comprende:

- a) i dati identificativi del lavoratore e della struttura di appartenenza;
- b) le attività espletabili in modalità agile, le modalità di svolgimento e gli obiettivi da raggiungere;
- c) l'articolazione della prestazione in modalità di lavoro agile;
- d) le fasce di contattabilità;
- e) la durata del progetto;
- f) gli strumenti di lavoro agile necessari;
- g) le modalità di monitoraggio, verifica e valutazione dell'attività svolta.

Articolo 8

(Autorizzazione e contratto per l'avvio del lavoro agile)

1. I lavoratori ammessi allo svolgimento del lavoro agile vengono autorizzati con apposito provvedimento del Direttore Generale e stipulano un contratto individuale, che recepisce i contenuti del progetto individuale di cui al precedente art. 7.

Articolo 9

(Strumenti di lavoro)

1. La dotazione informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile può essere sia di proprietà del lavoratore sia fornita dall'Ateneo.

2. Il responsabile della struttura è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Laddove il lavoratore dovesse riscontrare il cattivo funzionamento degli strumenti tecnologici messi a sua disposizione, dovrà informarne entro 24 ore il responsabile della struttura.

3. Gli oneri economici derivanti dall'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile sono a carico del lavoratore.

Articolo 10

(Trattamento giuridico ed economico)

1. L'Ateneo garantisce che i lavoratori che si avvalgono delle modalità di lavoro agile non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del lavoratore a progetti di lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative, contrattuali e alle condizioni dei contratti collettivi nazionali e integrativi relativi al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario dell'Università vigenti, né sul trattamento economico in godimento, salvo quanto previsto ai commi 3 e 4.

2. La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio.

3. Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate lavorative di lavoro agile è vietato il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario o di lavoro notturno e/o festivo.

4. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, i permessi sindacali di cui al CCNQ 4 dicembre 2017 e s.m.i., i permessi per assemblea di cui all'art. 10 del CCNL 12 febbraio 2018, i permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992.

Articolo 11

(Obblighi di custodia e riservatezza)

1. Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza la documentazione utilizzata, i dati e gli strumenti tecnologici utilizzati per il lavoro agile.

2. Anche durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa in modalità agile il lavoratore è tenuto a rispettare le regole sulla riservatezza e protezione dei dati elaborati

ed utilizzati nell'ambito della prestazione lavorativa, sulle informazioni di lavoro in suo possesso e su quelle disponibili sui sistemi informatici di Ateneo, secondo le procedure di Ateneo in materia, della cui corretta e scrupolosa applicazione il lavoratore è responsabile.

3. In particolare, il lavoratore deve rispettare tutte le policy adottate dall'Ateneo e le istruzioni ricevute in materia di tutela dei dati personali, di custodia e sicurezza dei dispositivi nonché le ulteriori indicazioni che potranno essere in futuro fornite dall'Ateneo atte ad evitare la perdita e diffusione dei dati e delle informazioni aziendali o di terzi di cui proceda al trattamento.

Articolo 12

(Responsabilità e sanzioni disciplinari)

1. Restano ferme le disposizioni in materia di responsabilità, infrazioni e sanzioni contemplate dalle leggi, dalla contrattazione collettiva e dai codici di comportamento, che trovano integrale applicazione anche ai lavoratori agili.

2. Nel caso di inadempimento delle obbligazioni di cui al presente accordo trova applicazione il Codice disciplinare vigente, in relazione alla gravità del comportamento.

Articolo 13

(Sicurezza sul lavoro)

1. L'Ateneo garantisce, ai sensi del decreto legislativo n. 81 del 2008, la salute e la sicurezza del lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in modalità agile.

2. I luoghi prescelti dal lavoratore per lo svolgimento dell'attività dovranno consentire il pieno esercizio dell'attività lavorativa nel rispetto degli standard di sicurezza e salubrità.

3. L'Ateneo non risponde degli infortuni verificatisi a causa della mancata diligenza del lavoratore nella scelta di un luogo non compatibile con quanto indicato nel precedente comma.

4. Ogni lavoratore è tenuto a collaborare diligentemente con l'Ateneo all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, al fine di garantire una sicura, corretta e proficua prestazione di lavoro.

5. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

6. L'Ateneo garantisce la formazione del personale coinvolto in progetti di lavoro agile, anche con riferimento ai profili della tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e dei rischi domestici, fornendo a tal fine documentazione informativa sulla sicurezza e garantendo la proposizione, durante il periodo di attivazione del lavoro agile, di percorsi formativi online relativi ai rischi in ambiente domestico.

Articolo 14

(Recesso dalla modalità in lavoro agile)

1. L'Ateneo e il lavoratore, durante il periodo di svolgimento del progetto individuale di lavoro agile possono, con adeguato preavviso (pari ad almeno dieci giorni lavorativi), chiedere di recedere dalla modalità di lavoro agile prima della sua naturale scadenza, indicandone adeguata motivazione. Nel caso di lavoratori disabili, ai sensi dell'art. 1 della

Legge 12 marzo 1999, n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro è di trenta giorni.

2. In presenza di un giustificato motivo il lavoratore può recedere senza preavviso.

3. Per sopravvenute e documentate esigenze di servizio, la modalità di lavoro agile può essere revocata da parte del responsabile della struttura, anche solamente per singole giornate, con un preavviso di due giorni lavorativi, previo nulla osta del Direttore Generale.

Articolo 15 (Disposizioni finali)

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo si applicano le disposizioni previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente.
2. Le questioni attinenti all'interpretazione delle norme del presente accordo sono demandate al Direttore Generale.
3. Il Direttore Generale esegue, trascorsi i primi due mesi dall'attuazione del presente accordo, una verifica sull'andamento applicativo del lavoro agile, con particolare riferimento al ricorso alla revoca da parte delle strutture. Gli esiti delle verifiche verranno resi disponibili alla parte sindacale.
4. L'Ateneo si impegna, entro il 28 febbraio 2023, a fornire un monitoraggio sull'andamento del lavoro agile espletato nel periodo di vigenza del presente accordo.

Pisa, 29 marzo 2022

IL COORDINATORE RSU
f.to Marco Billi

IL RETTORE
f.to Paolo Maria Mancarella

FLC CGIL
f.to Pasquale Cuomo

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Rosario Di Bartolo

SNALS CONFSAL
f.to Bruno Sereni

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA
f.to Mario Finoia

CISL FEDERAZIONE SCUOLA, UNIVERSITA', RICERCA
f.to Massimo Cagnoni