



**ACCORDO INTEGRATIVO  
SULLE MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA  
NELL'EVOLVERSI DELLA SITUAZIONE EPIDEMIOLOGICA DA COVID-19  
Anno 2020**

- VISTA la dichiarazione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità dell'11 marzo 2020 con la quale l'epidemia da COVID-19 è stata valutata come «pandemia» in considerazione dei livelli di diffusione e di gravità raggiunti a livello globale;
- VISTO il DPCM del 18 ottobre 2020, recante «Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 maggio 2020, n. 35, recante «Misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 luglio 2020, n. 74, recante «Ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19», pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana 18 ottobre 2020, n. 258;
- VISTO il Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione del 19 ottobre 2020 (c.d. Decreto Dadone) che stabilisce che ciascuna amministrazione con immediatezza assicura su base giornaliera, settimanale o plurisettimanale lo svolgimento del lavoro agile almeno al 50% del personale impegnato in attività che possono essere svolte secondo questa modalità e considerato che lo stesso contiene la definizione di “lavoratore fragile”;
- VISTO il DPCM del 24 ottobre 2020 recanti Misure urgenti di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale che raccomanda l'utilizzo della modalità di lavoro agile per le pubbliche amministrazioni;
- VISTO il CCNL Contratto collettivo nazionale del Lavoro relativo al personale del comparto istruzione e ricerca triennio 2016-2018 stipulato il 19 aprile 2018;
- VISTO l'art. 42 comma 3 lett. i) del CCNL del 19 aprile 2020 che stabilisce che sono oggetto di contrattazione integrativa: “le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;”
- VISTO l'art. 28 comma 12 del CCNL del 16 ottobre 2008 per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007;
- VISTA la delibera del Senato Accademico n. 128 del 21 ottobre 2020 con la quale il Senato ha dato mandato al Direttore Generale di aggiornare costantemente il protocollo a fronte dell'evolversi dell'emergenza sanitaria, d'intesa con il Referente di Ateneo per il contrasto alla diffusione del virus COVID-19 e confrontandosi altresì con i Delegati del Rettore competenti per materia.
- CONSIDERATO inoltre che fino al 31 dicembre 2020 per accedere al lavoro a distanza non è richiesto l'accordo individuale di cui all'articolo 19 della legge 22 maggio 2017, n. 81.
- CONSIDERATO l'evolversi della situazione epidemiologica, il carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia e l'incremento dei casi sul territorio nazionale;





## **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA**

- CONSIDERATO altresì il peggioramento in atto della pandemia, con particolare riguardo alla Lombardia e in modo più specifico alle province di Como e Varese, sedi dell'Ateneo;

### **Tutto ciò premesso e considerato**

in data 26 ottobre 2020 alle ore 11.00 in via telematica,

la **Delegazione trattante di Parte Pubblica** dell'Università degli studi dell'Insubria, composta dalle seguenti persone:

Rettore Prof. Angelo Tagliabue

Firmato

Direttore Generale Dott. Marco Cavallotti

Firmato

e la **Delegazione di Parte Sindacale:**

#### **Per le RSU**

Andriani Anna Maria

Firmato

Mazzucchi Roberta

Assente

Azimonti Paolo

Firmato

Colombo Gianni

Firmato

Mosconi Sonia

Firmato

Bolognese Fabrizio

Firmato

#### **Per le Organizzazioni Sindacali**

Per la CISL FSUR  
Sig. Angelo Vicini

Firmato

Per la FLC/CGIL  
Sig. Giampietro Santinelli

Firmato

Per la Fed. UIL SCUOLA RUA  
Sig. Naldi Fabio

Firmato

Per la Fed. UIL SCUOLA RUA  
Sig. Roberto Gambillara

Firmato



Per la FLC/CGIL  
**Sig. Giuseppe Caramazza**

Firmato

---

sottoscrivono il presente Accordo integrativo d'Ateneo per stabilire le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

**ART. 1  
Premesse**

1. Le premesse richiamate nel presente contratto integrativo di Ateneo ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

**ART. 2  
Campo di applicazione e durata**

1. A decorrere dal 02 novembre 2020 e fino a nuove disposizioni, tutto il personale tecnico amministrativo e dirigente può effettuare la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro a distanza, previo accordo, per quanto concerne gli obiettivi e l'articolazione oraria, con il proprio Responsabile. Possono essere svolte, in tale modalità, tutte le attività per le quali sia possibile fissare obiettivi generali, il cui raggiungimento deve essere rendicontato settimanalmente dal lavoratore; che tali attività non richiedano la necessaria presenza fisica nella sede di lavoro e che possano essere svolte adeguatamente attraverso idonee strumentazioni tecnologiche. Il lavoro a distanza si svolgerà di norma per 4 giornate a settimana, aumentabili in via eccezionale (anche in previsione di un possibile peggioramento del quadro epidemiologico) a 5 giornate, purché compatibili con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato. Fino al cessare dello stato di emergenza, attualmente fissato al 31 gennaio 2021, tutti i lavoratori "fragili" sono esonerati dal rientro in sede. Sono lavoratori fragili, ai sensi del Decreto Dadone 19 ottobre 2020 e con esclusivo riferimento alla situazione epidemiologica i soggetti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104:
  - a) lavoratori disabili in situazione di gravità certificata: ossia i lavoratori dipendenti disabili, nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (handicap in condizione di gravità);
  - b) lavoratori che assistono famigliari in condizioni di gravità certificata ai sensi della Legge 104/92, nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
  - c) lavoratori immunodepressi o conviventi con famigliari immunodepressi.



## **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA**

Verranno ovviamente valutati e approfonditi, con il Medico Competente, eventuali casi non rientranti nelle situazioni sopra elencate ma meritevoli di particolare tutela.

2. Tenuto conto dell'evolversi della situazione epidemiologica, l'Amministrazione, attraverso i propri Dirigenti e Responsabili, assicura in ogni caso la percentuale più elevata possibile di lavoro a distanza, sempre compatibilmente con le potenzialità organizzative e con la qualità e l'effettività del servizio erogato;
3. In merito al principio di rotazione, i Dirigenti/Responsabili nella programmazione dovranno garantire il rispetto di tale principio e dovranno tenere conto di criteri di priorità che considerino le condizioni di salute del dipendente e dei componenti del nucleo familiare di questi, della presenza nel medesimo nucleo di figli minori di quattordici anni, della distanza tra la zona di residenza o di domicilio e la sede di lavoro, nonché del numero e della tipologia dei mezzi di trasporto utilizzati e dei relativi tempi di percorrenza; la rotazione in presenza coinvolge l'intero personale ad esclusione unicamente del personale che rientra nella categoria dei lavoratori fragili di cui al comma 1 del presente articolo;
4. La fascia oraria nella quale è garantita la connessione è quella corrispondente all'orario di lavoro, così come regolato dagli attuali e vigenti accordi e certificato dal sistema di rilevazione della presenza normalmente in uso;
5. Non sono configurabili prestazioni aggiuntive, quali ore di lavoro straordinario, notturno o festivo, né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzione d'orario e non sono ammissibili compensi per attività in conto terzi. Il personale può usufruire dei seguenti permessi:
  - o Congedo 150 Studio
  - o Congedo Parentale a ore
  - o Festività soppresse a ore
  - o Missione Esterna
  - o Permesso L/104 a ore
  - o Permesso per citazione a testimoniare
  - o Permesso per esami prenatali
  - o Permesso per particolari motivi (art. 48 CCNL 2016-2018)
  - o Permesso RLS
  - o Permesso Sindacale
  - o Permesso per visita del Medico Competente
  - o Permesso per visite specialistiche (art. 51 CCNL 2016-2018)
  - o Riposo compensativo (giornata intera)
  - o Riposo per allattamento
6. L'istituto della reperibilità continua ad essere regolato nelle forme di cui ai vigenti regolamenti;



## **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'INSUBRIA**

7. Per quanto concerne le prestazioni essenziali, di cui alla nota direttoriale del 09 marzo 2020, il lavoro a distanza deve garantire l'efficace erogazione dei servizi;
8. L'Amministrazione si impegna ad individuare mansioni di lavoro alternative per quei soggetti la cui attività non può essere svolta in modalità a distanza, rispettando preferibilmente la sede giuridica di assegnazione;
9. Nelle giornate di attività svolte con lavoro a distanza viene mantenuta l'erogazione del buono pasto;
10. Le parti si impegnano a definire regole e principi per favorire l'utilizzo delle ferie nel corso dell'anno di maturazione, al fine di evitare accantonamenti superiori a quelli previsti dal contratto (10 giorni);
11. Al permanere di analoghe condizioni di emergenza sanitaria/epidemiologiche, fatto salvo l'eccezionalità di cui al comma 1, il presente accordo verrà automaticamente prorogato fino a nuove disposizioni.