

## **CONFRONTO AI SENSI DEL CCNL VIGENTE IN MATERIA DI LAVORO AGILE PER IL PERSONALE DIRIGENZIALE**

- Vista la Legge n. 168/1989 e ss.mm.ii., concernente tra l'altro, l'autonomia delle Università;
- Vista la Legge n. 240/2010 e ss.mm.ii., in materia di organizzazione delle Università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario;

Richiamati:

- Il CCNL 2019/2021 del personale dirigenziale dell'Area Istruzione e Ricerca, in particolare il Titolo II – Relazioni sindacali e il Titolo III – Disposizioni comuni su istituti normativi ed economici, artt. 11 e 12 in tema di lavoro agile;
  - la Legge n. 191/1998 e ss.mm.ii.;
  - la Legge n. 53/2000, e ss.mm.ii.;
  - la Legge n. 124/2015 e ss.mm.ii.;
  - la Legge n. 81/2017 e ss.mm.ii.
- Ritenuto di dover avviare il confronto ai sensi dell'artt. 5, comma 2, lettera h) e comma 4 del CCNL vigente per stabilire i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile

### **SI STABILISCONO**

i seguenti criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile, ai sensi degli artt. 11 e 12 del CCNL sopra richiamato, che confluiranno, con modifica dei riferimenti normativi e con l'introduzione di un nuovo articolo – art. 17, nel Regolamento in materia di lavoro a distanza per il personale tecnico amministrativo emanato dall'Università degli Studi dell'Insubria in data 27 maggio 2024 con Decreto Rettorale n. 568 ed entrato in vigore il 29 maggio 2024,

### **TITOLO II – LAVORO AGILE**

#### **Art. 17 - Dirigenti**

1. Ai sensi degli artt. 11 e 12 del CCNL Area Dirigenziale Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021, tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, può svolgere il lavoro agile, di cui alla Legge 81/2017.
2. Gli accordi individuali di lavoro agile, di norma, hanno durata annuale con scadenza al 31 dicembre di ogni anno, a prescindere dalla data di effettivo inizio. Eccezionalmente, a seguito dell'entrata in vigore del CCNL Area Dirigenziale Istruzione e Ricerca triennio 2019-2021, gli accordi che saranno stipulati nello scorcio del 2024 scadranno il 31 dicembre 2025.
3. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è stabilito mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, senza una postazione fissa e predefinita.
4. La prestazione in modalità agile è programmata su base mensile o plurimensile, d'intesa con il Direttore Generale o suo Delegato.
5. Il personale dirigente può usufruire del lavoro agile per un massimo di 1 giorno alla settimana, oppure 4/5 al mese, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro e la gestione delle risorse umane assegnate alla/e propria/e struttura/e.
6. Per esigenze personali eccezionali, debitamente motivate, d'intesa con il Direttore Generale o suo Delegato, può essere modificata la programmazione mensile o plurimensile derogando altresì al numero massimo di giorni in modalità agile previsti.

7. Il Direttore Generale, o suo Delegato, concorda con il Dirigente una maggiore flessibilità settimanale, mensile o plurimensile, nei seguenti casi:
  - dipendenti che usufruiscono dei benefici ex art. 3, della Legge n. 104/1992 e ss.mm.ii. per sé stessi;
  - dipendenti che si trovino in situazioni particolari e certificate che verranno valutate caso per caso;
  - dipendenti in gravidanza o che rientrano dal congedo di maternità
8. Il dipendente concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività ed è tenuto a garantire le condizioni minime di "tutela della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro", nonché la piena operatività della strumentazione informatica, adottando tutte le precauzioni e le misure idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni. A tal fine l'Amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.
9. Il lavoro in modalità agile non modifica la natura del rapporto di lavoro e l'Amministrazione garantisce al dipendente i medesimi diritti e obblighi derivanti dal rapporto in essere, riconoscendo altresì le stesse opportunità di formazione e di incentivazione della performance previste per i dipendenti che prestano l'attività lavorativa in presenza.
10. Le attività che possono essere effettuate in modalità agile (sono individuate dall'Amministrazione in sede di confronto) sono le seguenti:
  - attività di formazione e di aggiornamento in modalità webinar/e-learning;
  - riunioni organizzate da remoto;
  - redazione di atti e documenti (relazioni, delibere, regolamenti, circolari, comunicazioni, ecc.).
11. Non possono essere svolte in modalità agile le attività di supervisione, nonché quelle che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.
12. L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è regolato da un accordo individuale che disciplina l'esecuzione della prestazione svolta all'esterno dei locali dell'Amministrazione, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro e agli strumenti di lavoro che, di norma, sono forniti dall'amministrazione.
13. L'accordo, stipulato per iscritto, deve contenere i seguenti elementi essenziali:
  - a) durata dell'accordo (può essere a tempo indeterminato o a termine);
  - b) modalità di svolgimento della prestazione in modalità agile, con la programmazione su base mensile o plurimensile delle giornate in sede e di quelle in modalità agile;
  - c) modalità di recesso, con termine non inferiore a trenta giorni, fatte salve le ipotesi previste dall'art. 19 della Legge 81/2017;
  - d) ipotesi di giustificato motivo di recesso che consentono a ciascuno dei contraenti di recedere senza preavviso dall'accordo, sia esso a tempo indeterminato o a termine;
  - e) fascia di contattabilità, nel rispetto del diritto alla disconnessione e, comunque, in misura non inferiore a 11 ore consecutive comprensive del riposo giornaliero;
  - f) tempi di riposo, che non devono essere inferiori a quelli previsti per il lavoro in presenza, e misure tecniche e organizzative volte ad assicurare la disconnessione;
  - g) modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 4 della Legge 300/1970 e ss.mm.ii.;
  - h) impegno del lavoratore al rispetto delle prescrizioni indicate nell'informativa sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro agile fornita dall'amministrazione.

Varese, 18 settembre 2024

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

Prof.ssa Maria Pierro (Delegata del Rettore per le relazioni sindacali)

\_\_\_\_\_  
approva

Direttore Generale Dott. Marco Cavallotti

\_\_\_\_\_  
approva

e la **Delegazione di Parte Sindacale** composta dalle seguenti persone:

Per la Fed. UIL SCUOLA RUA  
**Nadia Liistro**

\_Per Nadia Liistro, Fabio Naldi  
\_\_\_\_\_approva\_\_\_\_\_

Per la CISL FSUR (Università)  
**Angelo Vicini**

\_\_\_\_\_assente\_\_\_\_\_

Per la FLC/CGIL  
**Giampietro Santinelli**

\_\_\_\_\_approva\_\_\_\_\_