

# **Regolamento in materia di prestazione dell'attività lavorativa in modalità di smart working**

**Siglato il 30.09.2020**

**Denominazione di persone**

Nel presente regolamento il maschile generico è utilizzato per designare persone di ambedue i sessi, ai fini di una più scorrevole lettura.

**Art. 1.**  
**Premesse**

- (1) La Legge n. 81 del 22 maggio 2017 promuove lo smart working quale modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato stabilita mediante accordo scritto allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- (2) L'art. 9 del Contratto collettivo del personale tecnico-amministrativo di unibz siglato in data 25.05.2020 definisce lo smart working quale ulteriore strumento di promozione del benessere individuale e conciliazione famiglia-lavoro e prevede l'elaborazione di un apposito regolamento.
- (3) Il presente regolamento sullo smart working viene applicato a tutte le figure professionali previste dal Contratto collettivo unibz, nonché ai dipendenti con contratto di lavoro giornalistico e ai lavoratori assunti ai sensi del regolamento per la disciplina del reclutamento e del rapporto di lavoro dei tecnologi a tempo determinato ai sensi dell'art. 24-bis della legge 240/2010 approvato dal Consiglio dell'Università con delibera n. 15 dell'01.02.2019.
- (4) Il presente regolamento entra in vigore a partire dal giorno 01.10.2020 e scade il giorno 31.12.2022. Esso rimane comunque in vigore fino a quando non sarà sostituito dal successivo regolamento.

**Art. 2**  
**Definizione e obiettivi**

- (1) Per smart working si intende una modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato con le seguenti caratteristiche:
  - l'attività di lavoro o una porzione di essa viene eseguita in luoghi diversi dalla sede di lavoro unibz indicata nel contratto individuale,
  - non vi sono vincoli di orario precisi, fatti salvi i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale come fissati dalla legge e dal Contratto collettivo di lavoro unibz,
  - la prestazione di lavoro viene effettuata attraverso l'ampio uso di strumenti tecnologici.
- (2) Lo smart working rappresenta un nuovo approccio culturale e organizzativo al lavoro, che punta a flessibilità, autonomia e responsabilizzazione rispetto ai risultati; attraverso di esso unibz si propone di raggiungere le seguenti finalità:
  - maggiore possibilità di conciliazione famiglia-lavoro, sia per i genitori che per gli adulti con carichi di cura personali/famigliari,
  - maggiore orientamento al lavoro per obiettivi e risultati,
  - promozione del benessere lavorativo e aumento della produttività,
  - azzeramento dei tempi di spostamento e un risparmio generale dei costi.

**Art. 3**  
**Destinatari e attività non ammesse**

- (1) Possono fare richiesta di accesso allo smart working tutti i dipendenti in forza (inclusi i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori a tempo determinato, esclusi gli apprendisti) che ricoprono funzioni e che svolgono mansioni compatibili con l'esecuzione della prestazione in un luogo diverso dalla sede di lavoro unibz.
- (2) In linea di principio sono da considerarsi escluse dallo smart working le attività amministrative e tecnico-operative che richiedono la presenza fisica nella sede di lavoro abituale e/o le attività a contatto fisico con il pubblico e con l'obbligo di presidiare la postazione di lavoro. A titolo esemplificativo: gestione del prestito anche bibliotecario, riordino della biblioteca, utilizzo e manutenzione di apparecchiature e macchinari, supporto tecnico, tenuta di locali.

**Art. 4**  
**Modalità di accesso e criteri di accoglimento**

- (1) Per aderire allo smart working i collaboratori possono presentare specifica richiesta in forma digitale; tale richiesta è subordinata al parere positivo da parte del diretto responsabile il quale verifica la compatibilità dello smart working con le esigenze di servizio e ne garantisce un uso e uniforme tra tutti i collaboratori.

Nel valutare la richiesta di accesso allo smart working il diretto responsabile tiene conto dei seguenti criteri rispetto a ciascun dipendente che ne fa richiesta:

- autonomia operativa (intesa come organizzazione del proprio lavoro e capacità decisionale),
  - capacità di lavorare per obiettivi,
  - abilità a gestire lo strumento informatico.
- (2) La Direzione autorizza le richieste di adesione allo smart working tenuto conto delle esigenze organizzative e produttive della comunità universitaria nel suo complesso.
  - (3) La Direzione ha la facoltà di rigettare le richieste di smart working presentate dai collaboratori specificandone la motivazione.
  - (4) Nell'accogliere le richieste di accesso allo smart working, unibz si obbliga a dare priorità ai casi individuati all'art. 18, comma 3-bis della Legge n. 18 del 22 maggio 2017 (genitori nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, ovvero lavoratori con figli in condizioni di disabilità), nonché ai lavoratori con disabilità certificata.

#### **Art. 5 Accordo individuale e durata**

- (1) Le regole di svolgimento della prestazione lavorativa in regime di smart working nonché le modalità per la valutazione del loro svolgimento sono concordate e sottoscritte all'interno di un accordo individuale sulla base delle attività principali oggetto dello smart working, come indicate nella richiesta di cui all'art. 4 del presente regolamento.
- (2) A seguito dell'accordo individuale, le parti avranno cura di fissare gli obiettivi su base settimanale e/o mensile in apposito supporto informatico a parte in modo da consentire il monitoraggio dei risultati della prestazione lavorativa in quanto la performance attesa diventa il parametro di valutazione principale dell'ottemperanza degli obblighi contrattuali.
- (3) L'accordo individuale è di regola a tempo indeterminato con la possibilità di revoca scritta come all'art. 13 del presente regolamento.

#### **Art. 6 Luogo di lavoro**

- (1) Nella scelta del luogo in cui effettuare la prestazione lavorativa, il collaboratore terrà conto delle attività da svolgere oltre alle proprie esigenze di vita, ispirandosi a criteri di ragionevolezza e sulla base delle indicazioni contenute nella circolare INAIL del 26.02.2020 "Informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, L. 81/2017".

Il luogo prescelto dal collaboratore deve in ogni caso rispettare i seguenti requisiti imprescindibili:

- assicurare la riservatezza e privacy dei dati trattati,
  - assicurare la sicurezza informatica,
  - garantire il rispetto dei principi di salute e sicurezza sul lavoro,
  - garantire la disponibilità di un luogo di lavoro adatto e tranquillo che consenta il livello di qualità necessario.
- (2) Al solo fine di agevolare un'inchiesta di infortunio, fermo restando il principio dell'indifferenza del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, nella richiesta di cui all'art. 4 del presente regolamento, il collaboratore indica uno o più luoghi dove abitualmente fornirà la prestazione in regime di smart working.
  - (3) Durante lo svolgimento dello smart working la sede di lavoro continuerà a essere quella individuata nel contratto individuale di lavoro e/o accordi successivi. Pertanto indipendentemente dalla località o dalla sede presso cui il collaboratore svolgerà l'attività in remoto, non verrà riconosciuto alcun trattamento di missione o qualsivoglia altra indennità.



**Art. 7**  
**Modalità di svolgimento della prestazione**

- (1) Tenuto conto del profilo professionale dei collaboratori e delle attività da loro svolte con riferimento all'art. 3 comma (2) del presente regolamento, il numero delle giornate in cui è possibile lavorare in smart working nell'arco della settimana va da un minimo di uno a un massimo di tre giorni. Il numero delle giornate che possono essere lavorate in smart working va indicato nell'accordo individuale.
- (2) Per lo svolgimento di particolari progetti, o per cicli e/o fasi di durata predefinita, il numero massimo di giornate di smart working può essere esteso fino a un massimo di 5 giornate alla settimana; tale estensione richiede un accordo a parte tra collaboratore e responsabile.
- (3) La collocazione delle giornate di smart working all'interno della settimana è libera e viene definita direttamente tra il collaboratore e il diretto responsabile, in funzione della preventiva pianificazione delle attività dell'ufficio e delle ordinarie esigenze di unibz.
- (4) Per sopravvenute esigenze di unibz le giornate di smart working già concordate possono essere revocate con obbligo di presenza presso la sede di lavoro abituale (o in altro luogo predefinito), fatto salvo un preavviso di almeno 24 ore.

In casi del tutto eccezionali e per situazioni di emergenza il preavviso di cui sopra può essere ridotto a 3 ore; in tal caso potrà essere valutato l'indennizzo delle spese ulteriormente sopravvenute.

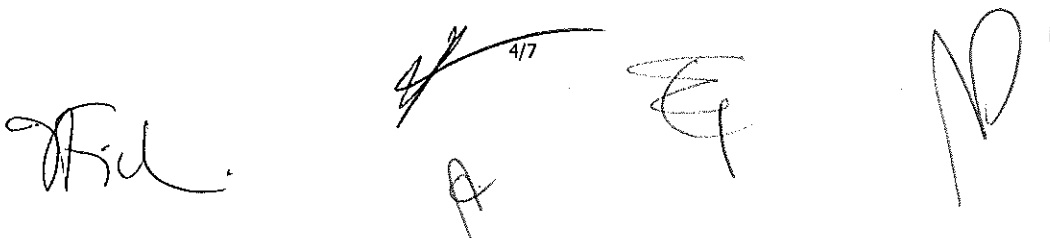
- (5) Le giornate di smart working non godute, non possono essere recuperate nelle settimane successive.

**Art. 8**  
**Orario di lavoro**

- (1) Nelle giornate di smart working i collaboratori sono tenuti a rispettare i limiti di durata massima della prestazione lavorativa, con riferimento al giorno e alla settimana, previsti dalla normativa vigente e a osservare le disposizioni di legge per i lavoratori videoterminalisti, nonché l'obbligo di effettuare una pausa di almeno mezz'ora per la consumazione del pasto (qualora l'orario di lavoro ecceda le sei ore).
- (2) Nel corso della giornata di smart working il collaboratore deve essere contattabile, sia telefonicamente che con gli ordinari mezzi di connessione, nelle fasce orarie comprese tra le ore 10.00 e le 12.00 e le ore 14.00 e le 16.00 (fasce orarie di disponibilità). Ai collaboratori con contratto di lavoro a tempo parziale viene richiesta l'osservanza della fascia oraria di disponibilità in cui è collocata la parte prevalente della prestazione lavorativa.
- (3) Solo per particolari esigenze personali possono essere temporaneamente concordate con il proprio diretto superiore fasce orarie di disponibilità differenti purchè di durata corrispondente a quelle del comma precedente.
- (4) La mancata reperibilità durante le fasce orarie di disponibilità di cui al comma precedente, può essere contestata e costituisce presupposto per la revoca dell'autorizzazione allo smart working. Al di fuori delle fasce orarie di disponibilità, unibz pur potendo contattare il collaboratore, non potrà esigere risposta tempestiva.
- (5) Nelle giornate di smart working indipendentemente dal luogo prescelto per lo svolgimento della prestazione e/o dalla durata oraria della stessa, il lavoratore non è in alcun modo autorizzato a svolgere lavoro supplementare e/o ore straordinarie né è ammessa prestazione lavorativa nella fascia di lavoro notturno.
- (6) La giornata di smart working viene richiesta prima della sua effettuazione attraverso inserimento della richiesta nel sistema di rilevazione delle presenze, utilizzando l'apposito codice.

**Art. 9**  
**Disconnessione e impossibilità a rendere la prestazione**

- (1) I collaboratori hanno il diritto e sono tenuti a rispettare rigorosamente il riposo quotidiano e il riposo settimanale come previsti dalla normativa vigente. Nella fascia oraria compresa tra le ore



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right: a signature that appears to be 'Fid.', a signature with '4/7' written above it, a signature that looks like 'E', and a signature that looks like 'M'. Below the '4/7' signature is the letter 'A'.

20.00 e le ore 8.00 del giorno successivo, nonché durante la fruizione della pausa pranzo, i collaboratori hanno comunque diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro.

- (2) I collaboratori hanno il diritto e il dovere alla disconnessione per motivate ragioni attinenti all'esercizio della prestazione in modalità smart working, qualora ritengano che sia a rischio il proprio equilibrio psico-fisico.
- (3) I collaboratori che nelle giornate di smart working si trovino nell'impossibilità di rendere la prestazione lavorativa per sopravvenuto impedimento, anche non dipendente dalla propria volontà (es. malfunzionamenti tecnici), ne devono dare tempestiva comunicazione all'Ufficio personale amministrativo anche al fine di consentire la corretta imputazione della giornata (o di parte di essa) all'istituto più adeguato alla circostanza.
- (4) Le assenze dei collaboratori nelle giornate destinate allo smart working, devono essere adeguatamente comunicate attraverso i sistemi informatici messi a disposizione.

#### **Art. 10**

##### **Trattamento retributivo e normativo**

- (1) Ai collaboratori è garantito un trattamento economico e normativo non inferiore a quello spettante ai sensi del Contratto collettivo di lavoro unibz. Pertanto il trattamento economico, normativo e contrattuale non subirà alcuna modifica ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina legale, contrattuale, previdenziale e relativa all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali (INAIL).
- (2) Lo svolgimento dello smart working non inciderà sull'inserimento del collaboratore nell'organizzazione di unibz e sul conseguente assoggettamento al potere direttivo del datore di lavoro.
- (3) Il potere di controllo e disciplinare è esercitato da unibz in conformità a quanto stabilito dalla legge e dal Contratto collettivo di lavoro di unibz. Le condotte disciplinarmente rilevanti nelle giornate in modalità di smart working sono le medesime previste normalmente, con l'ovvio adeguamento dovuto alla circostanza che la prestazione si svolge in remoto.
- (4) Nei giorni di prestazione dello smart working non viene corrisposto buono pasto né contributo per la mensa o qualsivoglia indennità sostitutiva.

#### **Art. 11**

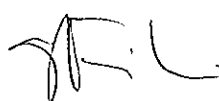
##### **Strumenti di lavoro**

- (1) Per strumenti di lavoro si intendono i dispositivi informatici e tecnici comprensivi di software e hardware a essi connessi e utilizzati dal personale nell'espletamento delle proprie mansioni. I collaboratori sono tenuti a custodire con la normale diligenza gli strumenti di lavoro loro assegnati e a segnalare immediatamente eventuali malfunzionamenti.
- (2) Per quanto riguarda la strumentazione necessaria alla connessione alla VPN universitaria, i collaboratori si impegnano a utilizzare quella di proprietà personale (fissa, wi-fi, wireless). Eventuali ulteriori costi sostenuti direttamente e/o indirettamente dal lavoratore ai fini dello svolgimento della prestazione lavorativa in remoto non saranno rimborsati.

#### **Art. 12**

##### **Riservatezza e privacy**

- (1) Anche nel contesto dello smart working i collaboratori sono tenuti a custodire con la massima riservatezza tutte le informazioni ricevute – incluse quelle su supporto cartaceo – attraverso gli strumenti informatici e/o telematici eventualmente utilizzati e relative all'ateneo, nonché a adottare tutte le misure atte a garantire la riservatezza, la sicurezza e l'integrità dei dati ai quali hanno accesso.
- (2) I collaboratori che lavorano in modalità di smart working devono attenersi scrupolosamente alle istruzioni di unibz quale Titolare del trattamento dei dati e alle disposizioni della normativa vigente in materia di trattamento dei dati ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), tenuto conto



5/7



che l'espletamento della prestazione lavorativa in tale modalità espone a un maggior rischio in termini di violazione della riservatezza dei dati.

- (3) Unibz si adopera per fornire ai collaboratori adeguata formazione ai sensi del presente articolo qualora necessario.

#### **Art. 13** **Salute e sicurezza**

- (1) Il collaboratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e in itinere e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa al di fuori della sede abituale di unibz e alle condizioni stabilite dalla normativa in materia, con particolare attenzione all'obbligo di dare immediata comunicazione al datore di lavoro in caso di infortunio.
- (2) Unibz ottempera agli obblighi in materia di salute e sicurezza specificati all'art. 22 della Legge n. 81 del 22 maggio 2017, tenuto conto dell'indifferenza del luogo di lavoro, e a quelli stabiliti dal TU 81/08.

Il personale dipendente di unibz che svolge attività di lavoro in regime di smart working, continuerà pertanto a essere sottoposto alla formazione generica e specifica della mansione normalmente compiuta in sede.

- (3) Ciascun collaboratore è chiamato a collaborare all'attuazione di tutte le misure previste dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza, impegnandosi a applicare diligentemente, nei luoghi da lui prescelti per lo svolgimento dell'attività lavorativa, le direttive di prevenzione predisposte da unibz per fronteggiare i rischi connessi allo svolgimento dell'attività al di fuori della sede di unibz.

#### **Art. 14** **Recesso e sospensione**

- (1) Il recesso dallo smart working può essere esercitato da entrambe le parti liberamente, con il solo obbligo di darne comunicazione scritta con un preavviso di almeno 30 giorni, ovvero di almeno 90 giorni per le persone diversamente abili.
- (2) In presenza di un giustificato motivo entrambe le parti possono recedere senza dare preavviso. A titolo esemplificativo costituiscono giustificato motivo di recesso senza preavviso:
- assegnazione a mansioni differenti per le quali è stato originariamente concordato lo smart working,
  - il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati in smart working,
  - mancato rispetto degli obblighi previsti dall'accordo individuale e relativi alla sicurezza sul lavoro e alla riservatezza e sicurezza dei dati.
- (3) L'accordo individuale può essere temporaneamente sospeso, con effetto immediato, nei seguenti casi:
- lunga trasferta o distacco,
  - rinnovo/modifica del presente regolamento che cambi in modo sostanziale le modalità di fruizione dello smart working,
  - anomalie e/o malfunzionamenti tecnici, telematici e informatici in genere.

Nei suddetti casi le parti possono verificare la possibilità di riattivare l'accordo o esercitare il diritto di recesso.

#### **Art. 15** **Fase di sperimentazione**

- (1) Con riferimento all'articolo 9, comma (3) del Contratto collettivo di lavoro unibz e relativo all'introduzione di una fase di test per facilitare l'implementazione dello smart working, le parti concordano che tale fase è da intendersi assoluta a seguito dell'entrata in vigore del DL n. 6 del 23 febbraio 2020 e DL n. 9 del 2 marzo 2020 per il contrasto dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

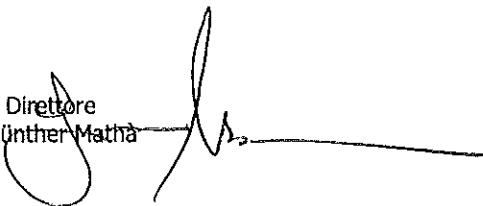


6/7



Per la Libera Università di Bolzano:

Il Direttore  
Günther Matha



Per le Organizzazioni Sindacali:

ASGB – Autonomer Südtiroler Gewerkschaftsbund  
Alessandro Piras

CGIL/AGB – Confederazione Generale Italiana del Lavoro  
Stefano Fidenti

SGB CISL – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori  
Ulrike Egger

UIL-SGK – Unione Italiana del Lavoro  
Angelika Carfora

