

VERBALE DI CONFRONTO

Confronto svolto ai sensi dell'articolo 149, comma 8, punto b2) del Contratto nazionale collettivo di lavoro del comparto Istruzione e ricerca del 18/01/2024, art. 149, comma 8, punto b2) in merito ai criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

Il giorno 18 febbraio 2025, alle ore 14.00, presso la sede del Conservatorio Domenico Cimarosa di Avellino ha avuto luogo, in modalità mista, l'incontro tra la delegazione di parte Pubblica rappresentata dal Direttore Professoressa Maria Gabriella Della Sala, assistita dal Direttore Amministrativo, Dottor Massimiliano Michetti; e la parte Sindacale per la quale sono presenti:
Professor Luigi Izzo, RSU;
Signora Roberta Ciaramella, RSA Gilda-Unams,
Signor Andrea Castaldo, RSA Anief,
in presenza,
Professoressa Erika Picariello, segretario FLC-CGIL Avellino - territoriale;
Dottoressa Francesca Zarbo, RSA FLC-CGIL;
Professor Raffaele Maisano, responsabile GILDA-UNAMS - nazionale;
Dottoressa Maria Grazia Moroni, responsabile GILDA UNAMS - nazionale,
da remoto.

Articolo 1

Individuazione delle categorie di personale che possono accedere al lavoro agile

1. Il lavoro agile è rivolto al personale, con contratto a tempo indeterminato o determinato, appartenente alle seguenti AREE funzionali:
 - Area Assistenti
 - Area Funzionari;
 - Area degli Accompagnatori al pianoforte e al clavicembalo
 - Area delle Elevate Qualificazioni;
2. In caso di accesso al lavoro agile di lavoratori a tempo parziale, le giornate in modalità di lavoro agile sono riparametrate in misura proporzionale al numero di giornate/ore lavorative previste dal contratto individuale di lavoro.
3. Non è ammesso il ricorso al lavoro agile da parte dei dipendenti che siano stati destinatari, nei due anni precedenti alla presentazione dell'istanza, di sanzioni disciplinari più gravi del richiamo scritto.
4. Il Direttore, di concerto con il Direttore Amministrativo, valuta discrezionalmente l'adesione o meno del personale neoassunto in relazione alla necessità di affiancamento nello svolgimento delle attività preposte.

Articolo 2

Tipologie di attività del personale Tecnico Amministrativo che possono essere svolte in modalità agile

1. Potranno essere svolte in modalità agile le attività che presentano le seguenti caratteristiche:
 - attività che possono essere svolte in autonomia dal personale interessato;
 - attività per le quali è possibile fissare degli obiettivi generali che possono essere monitorati;
 - attività che almeno in parte non richiedono la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
 - attività che possono essere svolte attraverso strumenti tecnologici;
 - attività di formazione.
2. Il Direttore, in collaborazione con il direttore amministrativo, sulla base dei criteri sopra individuati, analizza i processi e le attività di lavoro e individua le attività parzialmente o totalmente lavorabili in modalità agile; L'amministrazione provvede alla mappatura delle attività.
3. Il Direttore Amministrativo assicura quotidianamente la presenza in ufficio di un adeguato contingente di personale sulla base delle funzioni svolte e in coerenza con le esigenze degli utenti.
4. Il presente articolo entra in vigore al momento della mappatura delle attività che è possibile svolgere in modalità agile, con comunicazione alle organizzazioni sindacali e ulteriore attivazione di un confronto sulle stesse, se ritenuto utile dalle parti.

Articolo 3

Disposizioni per gli Accompagnatori al Pianoforte e al Clavicembalo

1. La prestazione lavorativa è resa, ordinariamente per non meno di sei ore consecutive, con la seguente articolazione:
 - n. 24 ore di accompagnamento, sulla base dell'assegnazione effettuata dal Direttore su indicazione delle strutture didattiche competenti;
 - n. 12 ore di preparazione musicale, svolte al di fuori delle Istituzioni, fatta salva la possibilità per gli accompagnatori di svolgere tutte o parte di tali ore all'interno dell'Istituzione, compatibilmente con le disponibilità di spazi e strumenti.
2. E' compito del Direttore Amministrativo, sentito il coordinatore dei pianisti accompagnatori, articolare l'orario di servizio dandone comunicazione alla Direzione con congruo anticipo.
3. Durante i periodi di svolgimento dell'attività didattica, laddove le esigenze lo dovessero richiedere, è consentito, previa autorizzazione del Direttore, eccedere il limite massimo dell'orario di lavoro ordinario settimanale di 36 ore fino ad un massimo di 6 ore lavorative per un totale di 42 ore.

4. Il dipendente non potrà comunque eccedere le 9 ore giornaliere di servizio. Se la prestazione giornaliera eccede le 7 ore e 12 minuti è richiesta una pausa di 30 minuti.
5. Durante i periodi di sospensione didattica, preventivamente stabiliti dal Calendario Accademico, il dipendente potrà beneficiare di forme di recupero mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero di giornate lavorative.

Articolo 4

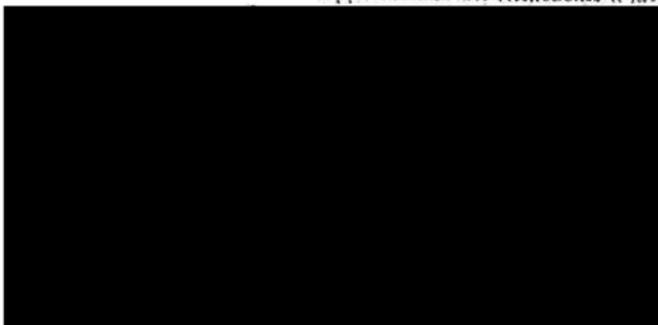
Disposizioni per il personale Tecnico Amministrativo

1. Il lavoratore agile svolge la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro per un massimo di 4 giorni al mese e, comunque, non oltre dodici giorni nel trimestre, modulabili sulla base di contingenze organizzative, non frazionabili ad ore, secondo il calendario che viene stabilito nell'accordo individuale.
2. Il Direttore amministrativo ha facoltà di richiedere la presenza in sede del dipendente e di modificare unilateralmente le date concordate per il lavoro agile in qualsiasi momento, per straordinarie e non preventivabili esigenze di servizio, che devono essere comunicate al lavoratore agile per iscritto, tramite la mail istituzionale, almeno ventiquattro ore prima.

Articolo 5

Accesso al lavoro agile

1. L'accesso al lavoro agile è autorizzato nel rispetto del principio di pari opportunità e di non discriminazione.
2. A tal fine è opportuno garantire il criterio di rotazione tra lavoro agile ed in presenza ed estenderlo alla più ampia platea dei destinatari accogliendo le richieste presentate. Al lavoro agile si accede mediante la stipula di un accordo individuale secondo le disposizioni contenute nel Titolo III che disciplina il lavoro agile per il personale tecnico amministrativo del CCNI, del comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto in data 18 gennaio 2024.
3. Nel caso di più richieste l'amministrazione garantisce la presenza giornaliera in ufficio di un numero di unità sufficienti per gli adempimenti di competenza dei singoli uffici e comunque nei limiti della soglia ritenuta organizzativamente sostenibile.
4. Il lavoro degli accompagnatori al pianoforte e al cembalo è organizzato sulla base delle necessità della didattica, il Direttore, di conseguenza ottimizza la presenza giornaliera in servizio di un'aliquota di personale tale da assicurare la completa copertura delle esigenze didattiche, di produzione artistica e della ricerca.
5. Per l'accesso al lavoro agile, l'amministrazione accerta il possesso da parte del richiedente dei seguenti requisiti:
 - a) esperienza consolidata nell'esecuzione di compiti complessi richiedenti specifica capacità di attuazione delle procedure e autonomia operativa. Questo requisito deve essere posseduto nei limiti della declaratoria contrattuale dello specifico profilo di appartenenza del richiedente il lavoro agile e non costituisce motivo per l'eventuale



- attribuzione di mansioni superiori;
- b) capacità di utilizzo autonomo dei software e delle piattaforme digitali e gestionali messe a disposizione dal Conservatorio;
 - c) avere assolto agli obblighi informativi/formativi in materia di sicurezza sul lavoro.
6. Per il personale delle aree Assistenti e Funzionari, nella concessione del lavoro agile si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di preferenza:
- a) lavoratrici e lavoratori disabili in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 3, c. 3, Legge n. 104/1992
 - b) lavoratrici e lavoratori in situazioni di fragilità con gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute (cfr Direttiva Zangrillo);
 - c) lavoratrici e lavoratori con figli disabili in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3 co. 3, L. n. 104/1992;
 - d) caregiver di cui all'art. 1, comma 255, Legge n. 205/2017;
 - e) lavoratrici e lavoratori con esigenze di cura di un familiare (entro il secondo grado) con disabilità in condizione di gravità art. 3, co. 3, L. 104/1992
 - f) lavoratori con figli fino a 12 anni di età;
 - g) maggiore tempo di percorrenza per raggiungere la sede di lavoro
 - h) ulteriori esigenze, motivatamente dettagliate.
- I requisiti che danno diritto alla precedenza debbono essere in possesso all'atto della richiesta e persistere durante lo svolgimento del lavoro agile.
7. Per il personale appartenente alle Elevate Qualificazioni la concessione del lavoro agile è soggetta alla valutazione in ordine alle esigenze dell'amministrazione, anche in relazione alla possibilità di attivare orari plurisettimanali.

Articolo 6

Organizzazione del lavoro

1. La prestazione lavorativa in modalità agile è resa a giornate intere, che il dipendente e il Direttore definiscono, per il personale Assistente, Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, per un massimo di 1 giorno a settimana.
Nel caso di articolazione del lavoro su cinque giornate settimanali con rientro pomeridiano, non è possibile usufruire del lavoro agile nelle giornate di rientro.
2. Il dipendente distribuisce nelle giornate di lavoro agile la prestazione lavorativa in maniera flessibile nell'ambito di una fascia oraria che va dalle 8 alle 20. Eventuali debiti maturati devono essere recuperati nei giorni di svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede di lavoro.
3. Nel rispetto della normativa vigente, il potere di controllo del responsabile della prestazione lavorativa resa in modalità agile è esercitato con modalità analoghe a quelle del lavoro in presenza.
4. Lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi da parte degli utenti e resta immutato l'obbligo da parte dei dipendenti di garantire prestazioni in linea con gli obiettivi assegnati. Al fine di

assicurare il contemperamento tra le esigenze dell'amministrazione e quelle dei lavoratori che possono richiedere il lavoro in modalità agile, l'amministrazione dettaglia preventivamente il numero massimo di unità operative cui permettere l'accesso al lavoro agile per cicli e processi produttivi o per aree di attribuzione;

5. Resta salva l'assicurazione dell'accesso al lavoro agile anche in modalità continuativa per i soggetti fragili, al quale si applicano le norme e disposizioni più favorevoli ove previste qualora derogano al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza.
6. Ai lavoratori che svolgono la prestazione in modalità agile sono garantiti tutti i diritti giuridici ed economici previsti dalle vigenti disposizioni, con particolare riferimento a riposi, pause e permessi orari e trattamento economico accessorio.
7. L'amministrazione garantisce il diritto alla disconnessione e tutti i diritti garantiti al lavoratore in presenza. Il diritto alla disconnessione deve essere assicurato per le undici ore di riposo previste dall'articolo 7 del d.lgs. n. 66 del 2003.
Durante la fascia oraria di disconnessione, il dipendente ha diritto ad interrompere il collegamento con gli strumenti tecnologici utilizzati per l'esecuzione della prestazione e non è tenuto ad erogare alcuna prestazione lavorativa.
8. L'amministrazione applica quanto disposto dall'articolo 14 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024, rubricato "Articolazione della prestazione in modalità agile e diritto alla disconnessione".
9. Nelle giornate di lavoro agile non viene erogato il buono pasto.

La parte pubblica dà atto del recepimento delle proposte del tavolo sindacale per la migliore redazione del presente verbale di confronto, nell'ambito della più completa e leale collaborazione nella gestione delle relazioni industriali. Le proposte del tavolo sindacale vengono recepite nel testo o sono conservate in allegato al verbale.

Per quanto riguarda la sollecitazione dell'ANIEF in ordine al buono pasto l'amministrazione, con il medesimo spirito sopra enunciato, si riserva di verificare l'evoluzione della normativa legale e pattizia in ordine al servizio sostitutivo di mensa.

Il presente verbale è chiuso alle ore 15:15 di oggi 18 febbraio 2025.

Direttore Prof.ssa Maria Gabriella Della Seta

Direttore Amministrativo, Dott. Massimiliano Michelli

Prof. Luigi Izzo-RSU UIL

Sig.ra Roberta Ciaramella, RSA Gilda-Unams

Sig. Andrea Castaldo, RSA Anief

Prof.ssa Erika Picariello, segretario FLC-CGI

Dott.ssa Francesca Zarbo, RSA FLC-CGIL

Prof. Raffaele Maisano, resp. nazionale GILDA-UNAMS

Dott.ssa Maria Grazia Moroni, resp. nazionale GILDA UNAMS

Dichiarazione FLC CGIL in calce alla sottoscrizione.

Si eccipisce quanto segue:

art. 2, mancata indicazione del numero massimo delle unità operative per cicli e processi produttivi o per aree di attribuzione;

art. 6, senza l'introduzione del richiamo alle delle fasce di contattabilità ed inoperabilità relative all' art. 14 CCNL vigente non è imputabile il recupero dei debiti.