



- A tutto il Personale TAB

Oggetto: linee guida per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile durante lo stato di emergenza da COVID-19

Come avevamo dato notizia la scorsa settimana nel resoconto della riunione del Comitato per il contrasto e il contenimento del Covid-19, da oggi vengono ufficialmente attivate per tutto l'Ateneo le linee guida per lo svolgimento dello smartworking durante lo stato di emergenza. L'Amministrazione ha pertanto provveduto, in data 30/10/2020 con nota 91574 a pubblicare le Linee Guida in oggetto con decorrenza dal 02/11/2020 evidenziando che, in relazione all'evolversi della situazione epidemiologica si dovrà assicurare la percentuale più elevata possibile di personale posto in "modalità agile" compatibilmente con la funzionalità dei servizi.

Tali linee guida per lo smartworking sono state presentate alle OO.SS. e agli RLS giovedì scorso e sono state integrate e migliorate con i nostri contributi e le nostre osservazioni.

Abbiamo in primis focalizzato l'attenzione sull'argomento "flessibilità", in particolare sulla sicurezza e sul diritto alla salute e al benessere di tutta la Comunità Accademica, chiedendo di identificare a chiare note le possibilità di attivazione dello smartworking non solo nei casi di isolamento o quarantena del lavoratore o del figlio minore di anni 14, ma anche del coniuge, dei figli di qualunque età e comunque del familiare convivente.

In questo stesso ambito abbiamo fatto emergere la necessità di attivazione dello smartworking per il lavoratore nel caso di segnalazione di chiusura della scuola frequentata dai figli per sanificazione dal momento che non può essere un'attività preventivata.

Dal momento che le linee guida prevedono, secondo quanto stabilito dal decreto ministeriale, il diretto coinvolgimento dei dirigenti, dei direttori, dei responsabili amministrativi, perchè vengano adottati i criteri di flessibilità, vigileremo affinché l'interpretazione di detti criteri sia sensibile e adeguata alle esigenze dei lavoratori.

Un altro punto da noi richiesto, e per questo inserito nelle linee guida, è stato quello di considerare come servizio effettivamente prestato anche il periodo di tempo necessario agli accertamenti sanitari propri, o dei figli minorenni, disposti dall'autorità sanitaria competente per il Covid-19.

Inoltre, è di tutta evidenza l'intenzione ministeriale di organizzare lo smartworking in assenza di precisi vincoli di orario. Questo è un ulteriore aspetto che è stato da noi sollecitato, e a tal proposito possiamo riscontrare l'impegno dell'amministrazione verso una elasticità delle fasce di compresenza in entrata e in uscita.

Dal punto di vista della percentuale dei lavoratori in smartworking, si raccomanda di superare la soglia del 50% in funzione della recrudescenza della situazione epidemiologica. A titolo esemplificativo se dovessero esserci numeri esponenziali di contagi verrà aumentata la percentuale del personale in smartworking: su questo delicato aspetto ci sarà la nostra massima attenzione!

Così come da noi auspicato, l'Amministrazione ha comunicato che rende disponibili sin da subito un primo stock di n. 100 notebook in comodato d'uso, utilizzabili da tutti i colleghi che ne facessero richiesta nei casi in cui, per agevolarli in smart working, non abbiano possibilità di dotarsi di un PC utilizzabile/efficiente o nei casi, e sono tanti, l'utilizzo dell'unico PC di servizio anche ai familiari o figli in casa per lezioni scolastiche da remoto.

Durante i lavori del tavolo, i rappresentanti della FLC CGIL hanno sottoposto al tavolo di rivedere la posizione dell'Amm.ne sulla liquidazione dello straordinario in busta su ore di credito orario maturato in smart working. Numerosi sono infatti i colleghi che hanno avuto e continuano ad avere carichi di lavoro o attività impreviste o indifferibili, che, solo per spirito di servizio, adempiono alla prestazione oltre l'ordinario orario di lavoro anche in smart working. Ci sembra equo e giusto, anche dal momento che le ore eccedenti sono sempre autorizzate, erogare il compenso da lavoro straordinario come nella modalità in presenza a tutti i colleghi che è richiesto di lavorare oltre l'orario di servizio. Il lavoro a casa è lavoro ordinario. L'Amm.ne, a questa nostra richiesta, ha opposto l'impossibilità di accoglierla, fatto dovuto alla Circolare 2/2020 del Ministro Dadone e ad altri interpelli ARAN dello stesso tenore. Tuttavia, in merito al credito orario maturato in smart working, l'Amm.ne ha ribadito che le ore in eccedenza possono essere usufruite per intero in ore/giorni di riposo compensativo.

Altra cosa, invece la possibilità di espletare attività di lavoro in Conto Terzi, progetti PLS, POT in smart working da rendersi fuori dall'ordinario orario di lavoro. In questo caso dette attività sono ammissibili se sono urgenti e indifferibili, demandando la valutazione della ricorrenza di detti requisiti ai responsabili amministrativi

Ricordiamo di rivolgervi ai nostri dirigenti sindacali per segnalare situazioni di criticità e di pericolo.

Palermo, 02 novembre 2020

Il Coordinamento della FLC CGIL