



FLC CGIL
federazione
lavoratori
della conoscenza

Segreteria Provinciale
Palermo

CGIL
*Il sindacato di chi lavora,
di chi ha perso il lavoro,
di chi lo cerca,
di chi lo vuole difendere*

Palermo, 31 marzo 2021

Al Direttore Generale

Al Consiglio di Amministrazione

e p.c.

A Tutto il Personale TAB

Oggetto: Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA) – Alcune considerazioni

L'adozione da parte del nostro Ateneo del piano organizzativo per il lavoro agile (POLA) ha comportato l'esigenza di predisporre un regolamento per disciplinare il rapporto tra i lavoratori e l'amministrazione.

Come previsto dalla vigente normativa in materia di POLA, tale regolamento è stato discusso, anche con l'ausilio di un tavolo tecnico, in apposita seduta di confronto sindacale e verrà posto in approvazione durante la prossima adunanza di consiglio di amministrazione.

Durante tali sedute, la scrivente ha manifestato il proprio dissenso rispetto ad alcune scelte che ritengono errate e hanno formulato delle proposte che non sono state recepite. Di seguito le più rilevanti.

A proposito della fruizione del buono pasto in regime di lavoro agile, l'art. 9 co. 6 stabilisce che il personale in pola non ha diritto a percepire il ticket. Questa scelta a noi sembra assolutamente incomprensibile.

Così come accaduto a proposito della prestazione di lavoro agile in stato emergenziale che ha consentito l'erogazione del buono, anche con la prestazione lavorativa in pola è evidente la sussistenza delle medesime condizioni giacché sia la normativa di riferimento (Art. 20 co.1 della L. 81/2017: *il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda*) che diverse circolari del Dipartimento della Funzione pubblica (in particolare un parere emanato a seguito di una sentenza emessa dal tribunale di Venezia che recita: *“in definitiva, in mancanza di un consolidato indirizzo giurisprudenziale sul punto, si ritiene di confermare l'orientamento già espresso in precedenza, considerando coerente all'attuale dettato normativo che ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia organizzativa e gestionale del lavoro, assuma le decisioni più opportune in relazione all'attivazione o meno dei buoni pasti sostitutivi, alle modalità di erogazione degli stessi, nonché all'attivazione di adeguate misure volte a garantire la verifica di tutte le condizioni e dei presupposti che ne legittimano l'attribuzione ai lavoratori*) non vietano l'erogazione del buono pasto ma demandano alle amministrazioni la possibilità di riconoscerlo o meno.

Riteniamo pertanto che sarebbe una scelta molto grave nonché assolutamente illogica e contro i lavoratori quella di ostinarsi a non riconoscere la fruibilità dei ticket, ancor di più dopo

l'importante decisione presa dall'attuale Consiglio di Amministrazione a favore dell'erogazione del buono durante lo scorso luglio, le cui ragioni sussistono immutate ancora adesso.

Pare inoltre necessario in questa sede ricordare sia il CCNL vigente che l'art. 20 del Regolamento sulla rilevazione delle presenze del Personale contrattualizzato che così recita: *il diritto a fruire del buono pasto matura per il personale delle categorie B, C, D ed EP, al verificarsi della permanenza in servizio per 7 ore, di cui almeno una dopo la pausa di durata non inferiore a 30 minuti nelle giornate di rientro.* Di conseguenza, almeno nei giorni di prolungamento pomeridiano dell'orario di lavoro nonché durante i mesi di luglio e agosto (orario estivo) la fruizione del ticket non può essere negata.

In merito all'auspicata introduzione della commissione di monitoraggio delle attività svolte in POLA, sin da ora si chiede che essa sia composta, per parte la sindacale, da un rappresentante per ogni sigla presente in Ateneo poiché la partecipazione a tale consesso di un componente designato dalla RSU, seppure agisca per conto dell'organismo non rappresenta in ogni caso le sigle sindacali e non consente la più ampia partecipazione delle OO.SS. come l'importanza dell'argomento in esame richiede.

Inoltre, la FLC CGIL ritiene che il monitoraggio sulle attività debba essere di durata semestrale e non annuale.

Altra questione su cui riflettere riguarda la cd fascia di contattabilità.

L'art. 7 co. 4 del regolamento in esame stabilisce che durante il giorno il lavoratore può essere chiamato in apposite fasce di contattabilità.

Anche in questo caso non si comprende la ragion d'essere di tale previsione. Infatti, fondamentale requisito del POLA è quello dell'autonomia del lavoratore nello svolgimento della prestazione, come correttamente indicato all'art. 1 del Regolamento in parola, per cui, all'interno della giornata, dovrebbe essere possibile pianificare le attività anche in orari diversi da quelli indicati come fascia di contattabilità.

Sempre in riferimento all'art. 7, riteniamo comprensibile la previsione per cui, nonostante l'accordo individuale, l'Amministrazione per esigenze di servizio e con preavviso di 2 giorni, possa chiedere la presenza in servizio del dipendente ma pare assurdo che, ai sensi del comma 1 del medesimo art. 7, non vi possa essere la possibilità di recuperare tali giornate in momenti successivi.

Inoltre, la FLC-CGIL pone in evidenza che sia l'art.7 relativo alla flessibilità temporale della prestazione che l'art. 8 a proposito di diritto alla disconnessione sono in contrasto con l'art. 3 del Regolamento presenze dal momento che nel Regolamento non vi è alcun riferimento al fatto che non è prevista compresenza pomeridiana nella giornata di venerdì.

Infine, dal momento che è prevista la predisposizione di un accordo individuale che intercorre tra l'amministrazione e il lavoratore, a prescindere dalla categoria e dall'area di appartenenza ma con esclusivo riferimento alle attività delocalizzabili svolte, la scrivente FLC CGIL, a tutela del gran numero di colleghi che aderiranno al POLA, chiede di conoscere al più presto il contenuto del suddetto accordo dal momento che sull'applicativo Fenice sono già presenti le Schede di attribuzione Servizi POLA - Anno 2021 relative ad ogni singolo dipendente che dovranno essere validate dal Valutatore; nelle suddette schede esiste una apposita sezione Bisogni (Fragilità, max 250 caratteri) da compilare, ma si fa presente che nella stesura del Regolamento Pola da sottoporre all'approvazione del C.d.A non si fa riferimento a delle particolari condizioni di fragilità/bisogni per l'accessibilità al lavoro agile (vedi nello specifico l'art. 13 Procedura di accesso al lavoro agile).

Pertanto, sarebbe opportuno definire in maniera chiara ed esaustiva nel Regolamento Pola quali siano le condizioni di fragilità e/o bisogni che danno una preferenza nell'accesso al lavoro agile.

In relazione a quanto sopra la scrivente chiede risposte urgenti, auspicando che il Consiglio di Amministrazione possa correggere le sopra indicate problematiche che sembrano davvero incoerenti rispetto alla ragion d'essere del Piano Organizzativo per il Lavoro Agile.

Il segretario

F.to Nicola Sinopoli