



USB – Unione Sindacale di Base
Università degli studi di Trieste

Università degli Studi di Trieste
Amministrazione Centrale

Tit./Cl. 1/10

N. 0060144 Data 13/05/2021
Ufficio Organizzazione e relaz. sindaca

RSU - Rappresentanza Sindacale Unitaria eletta nella lista <USB Pubblico Impiego>

Trieste, 10 maggio 2021

Al rettore dell'università di Trieste
p.le Europa, 1
34127 – TRIESTE

Oggetto: osservazioni e proposte su “Linee guida sull’orario di lavoro” (testo elaborato da Parte pubblica ed inviato tramite E-Mail giovedì 06/05/2021 per successivo incontro svoltosi lunedì 10/05/2021).-

Codesta gestione universitaria ha derubricato a mera “informazione” l’intera vicenda legale all’orario di lavoro. Di più: durante l’incontro di lunedì 10 maggio ’21 ha affermato che l’argomento era già stato compiutamente affrontato l’anno scorso.

In verità l’incontro al quale fa riferimento codesta gestione è quello svoltosi martedì 26 febbraio 2020 in esito al quale la parte pubblica dichiarò che l’argomento sarebbe stato affrontato in occasione dell’introduzione del nuovo applicativo presenze/assenze allo scopo di acquisire ogni criticità nella gestione dell’orario e temi correlati.

Al riguardo giova ricordare che, proprio in considerazione del prolungato silenzio della parte pubblica, alcuni sindacati¹ chiesero un incontro – in tempi brevi – sull’importante tema.

Sempre sull’argomento giova ricordare quanto prevede il vigente CCNL 2016/18 di comparto. Secondo l’art. 42 (dedicato ai soggetti e alle materie di relazioni sindacali), comma 3°, sono oggetto di contrattazione integrativa “i criteri generali per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità orario in entrata e in uscita, al fine di individuare una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (lettera l.)”.

Altresì, secondo il comma 6° di quello stesso articolo, è oggetto di confronto “l’articolazione delle tipologie dell’orario di lavoro” (lettera a.) dove per <articolazione dell’orario di lavoro è da intendere la suddivisione dell’orario di lavoro nella tipologia dell’orario flessibile, dell’orario continuato, dell’orario organizzato su due rientri pomeridiani, dell’orario su turni.

Premesse un tanto, per ragioni di corretta esposizione dei fatti e delle previsioni contrattuali nazionali (per quanto modeste quanto a tutela dei lavoratori), la scrivente componente la delegazione di parte sindacale espone quanto segue.

¹ Il riferimento è alla nota unitaria USB – CISL – UIL del 26/01/2021, protocollo di ateneo num. 9751.

- a) Per quanto riguarda il regime d'impegno (tempo pieno\tempo parziale) e correlati permessi retribuiti oppure non retribuiti.

La questione è stata già affrontata dalle organizzazioni sindacali USB – CISL – UIL nel corso del 2018² sul fronte dei permessi di cui alla Legge 05.02.1992, n. 104, art. 33.

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL di comparto, l'ateneo decise di tagliare le ore di permesso previste dalla richiamata normativa poste a tutela dei lavoratori, pubblici e privati, che assistono persone con disabilità in situazione di gravità e questo in funzione del regime d'impegno del dipendente richiedente. Il taglio delle ore previste dalla norma subì una decurtazione a danno del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale senza alcuna considerazione per la tipologia del tempo parziale – orizzontale oppure verticale – né per il numero di ore di presenza in servizio della persona.

Sull'argomento è intervenuta la Cassazione, Sezione lavoro, con la sentenza numero 22925 del 29/09/2017 secondo la quale “appare ragionevole distinguere l'ipotesi in cui la prestazione di lavoro part time sia articolata sulla base di un orario settimanale che comporti una prestazione per un numero di giornate superiori al 50% di quello ordinario, da quello in cui comporti una prestazione per un numero di giornate di lavoro inferiori, o addirittura limitata solo ad alcuni periodi nell'anno e riconoscere, solo al primo caso, stante la pregnanza degli interessi coinvolti e l'esigenza di effettività di tutela del disabile, il diritto alla integrale fruizione dei permessi in oggetto...”.

Il principio interpretativo fatto proprio dalla Cassazione, ad avviso di questa componente sindacale, deve trovare applicazione nei casi specifici (permessi ex L. 104/92, art. 33 e successive modifiche ed integrazioni). Inoltre, esso può bene estendersi – con portata generale - ai permessi – retribuiti o meno, a seconda dei casi – richiesti dal personale a tempo parziale di tipo orizzontale (quindi, con prestazione lavorativa tutti i giorni durante la settimana lavorativa), a maggior ragione quando la percentuale di ore lavorate supera il 50% dell'orario di lavoro.

Alla medesima conclusione è possibile giungere anche ragionando sulla previsione del vigente CCNL. L'art. 58, 9° comma, prevede che “I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo parziale a tempo pieno. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno...”. Altresì, con una disposizione di carattere generale, prevede che “Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per le altre assenze dal servizio previste dalla legge e dal presente contratto o dai precedenti CCNL relativi al comparto università...”.

- b) Questione assenze per espletamento di visite mediche, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici.

Questa componente sindacale ritiene necessario garantire una interpretazione costituzionalmente orientata di ogni disposizione contrattuale collettiva nazionale, con particolare riferimento a quelle in materia di tutela della salute, nelle sue diverse declinazioni.

In particolare, ricorda l'art. 32 della Costituzione, “La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività”, e l'art. 38, 2° comma, “I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ad assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria”.

² Sul punto vedi la argomentata nota congiunta USB-CISL-UIL del 22/05/2018, protocollo di ateneo del 23/05/18, num. 45535.

L'attuale disciplina contrattuale nazionale – superate le ben esigue 18 ore retribuite durante l'intero anno - pone il lavoratore malato davanti alla scelta se continuare a curarsi, ma sostenendo il corrispondente taglio della retribuzione, ovvero se rinunciare alla salute ma conservando la retribuzione.

La scrivente componente sindacale evidenzia che le visite mediche, ovvero le terapie, oppure le prestazioni specialistiche e gli esami diagnostici se svolte in strutture sanitarie pubbliche si svolgono per lo più in orari coincidenti con quelli lavorativi ovvero con modalità inconciliabili con la presenza del lavoratore sul luogo di lavoro durante l'orario prefissato.

Pertanto, una interpretazione estensiva e costituzionalmente orientata del contratto consente all'ateneo, nel caso di ogni assenza, certificata in modo congruo e correlata al complessivo esercizio di detto diritto alla salute da parte del singolo dipendente, qualora eccedente le ore di permesso retribuito contrattualmente previste, di imputare la medesima al periodo massimo di malattia e, pertanto, da retribuire secondo la correlata normativa.

Nel contempo, questa componente sindacale è dell'avviso che in tutti i casi in cui il dipendente sia colpito da grave patologia, quali, a titolo esemplificativo, le patologie oncologiche od equipollenti, sia opportuno e necessario limitare ogni aggravio burocratico a carico dei dipendenti interessati, promuovendo ogni utile e concreto snellimento e semplificazione amministrativa, anche in sede di certificazioni prodotte dall'interessato e di una più ampia flessibilità di orario rispetto a quella ordinariamente prevista, così da tener in debito conto le necessità legate all'effettuazione di visite, terapie, esami e quant'altro correlato alla cura della salute.

c) Questione fasce orarie di flessibilità

Come argomentato nelle premesse alla presente nota, la flessibilità è esercitabile – nella medesima giornata lavorativa – da tutti i dipendenti tanto in ingresso quanto in uscita³, quale che sia la loro articolazione del lavoro⁴.

In tal senso questa componente sindacale chiede che le “Linee guida” redatte dall'ateneo siano integrate con la previsione in argomento.

Altresì, considerata la opportunità di far tesoro di quanto appreso dall'attuale emergenza sanitaria, chiede che la fascia di flessibilità in ingresso sia estesa alle ore 07.30 in modo da aumentare l'uso dei mezzi pubblici in orari meno utilizzati dall'utenza e promuovere una maggiore rarefazione delle presenze sugli stessi mezzi e, più in generale, di riduzione dei flussi di traffico veicolare (nel caso di spostamenti con mezzi propri).

d) Chiusure di ateneo

Sono decorsi già diversi anni dalla decisione di chiudere l'ateneo in alcuni periodi durante l'anno. A tutt'oggi alcuna dimostrazione degli asseriti, significativi risparmi che sarebbero stati prodotti a bilancio di ateneo dalle chiusure in argomento, è stata documentalmente dimostrata e formalmente presentata ai soggetti sindacali.

In verità la scrivente componente sindacale ha motivo di ritenere che alcuna evidenza è riscontrabile dalla contabilità di ateneo⁵.



³ Art. 42, comma 6 del vigente CCNL 2016/18.

⁴ La previsione vale anche nel caso del lavoro con orario continuato.

⁵ Vale la pena ricordare che i dati di bilancio sono pubblicati sul sito di ateneo. D'altra parte sarebbe sin troppo facile per l'ateneo commissionare al solito professore-esperto uno studio sulle ipotesi di risparmio...

L'emergenza sanitaria, peraltro, e il suo corollario di lavoro agile in deroga ha definitivamente reso vano ogni ragionamento sulla asserita opportunità di chiudere l'ateneo in dati periodi.

Proprio l'attuale momento vissuto dal Paese dovrebbe consigliare una azione dirigenziale maggiormente al passo con i tempi e libera da stereotipi e visioni caricaturali sul pubblico impiego e sulla pubblica amministrazione.

Opportunamente le organizzazioni sindacali⁶ USB – CISL e UIL hanno sottolineato che il lavoro agile, come era prevedibile sin dalla sua introduzione "ope legis"⁷ nella Pubblica Amministrazione – per quanto in risposta ad una emergenza sanitaria e con tutti i correlati limiti – ha portato ad emersione l'inadeguatezza di una organizzazione del lavoro incentrata sulla sola presenza "fisica" del (solo) personale contrattualizzato tecnico-amministrativo.

Solo una inadeguata gestione dell'ateneo può – ancora oggi - non vedere che una equilibrata organizzazione del lavoro e correlate linee guida sull'orario (ad iniziare, ad esempio, da un diverso concetto di "apertura al pubblico") renderebbe anacronistica la reiterata decisione di chiudere l'ateneo.

Su queste motivazioni la scrivente componente rinnova la richiesta di sospendere il ricorso alle ferie obbligate correlate al piano di chiusure di ateneo⁸ per l'anno 2021 e seguenti.

e) Compiti accollati ai responsabili di struttura dalle nuove "Linee guida"

Le "Linee guida" elaborate dall'ateneo ampliano carichi di lavoro e responsabilità⁹ in capo ad ogni responsabile di struttura. Ciascuno di essi diventa – in estrema sintesi – una sorta di ufficio del personale incardinato nella struttura di afferenza.

Una equilibrata organizzazione del lavoro, invece, dovrebbe incentrarsi su una responsabilità ripartita tra ufficio personale e responsabile di struttura, dovendosi all'ufficio personale concentrare la conservazione della documentazione a supporto e ogni verifica su singoli dipendenti¹⁰, e al responsabile il dovere di segnalare ogni atto e comportamento del dipendente, di cui fosse venuto a conoscenza, contrario all'obbligo costituzionale¹¹ di essere al servizio esclusivo della Nazione.

È avviso di questa componente sindacale che se una organizzazione così esposta fosse stata adottata dall'ateneo, l'ateneo avrebbe – da un lato - tutelato il personale onesto, dall'altro evitato di finire in prima pagina di alcuni quotidiani per fatti "poco edificanti".

⁶ Il riferimento è alla nota unitaria USB – CISL – UIL del 26/01/2021, protocollo di ateneo num. 9748 alla quale si fa rimando.

⁷ Con l'introduzione del D.L. 2 marzo 2020, n. 9, recante "Misure urgenti di sostegno per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", è superato il regime sperimentale dell'obbligo per le amministrazioni di adottare misure organizzative per il ricorso a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa: il lavoro agile diventa la modalità di lavoro ordinaria. Altresì il Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27 e, in particolare, l'art. 87, reca ulteriori misure straordinarie in materia di lavoro agile per il pubblico impiego.

⁸ Il riferimento è alla nota a firma congiunta direttrice generale – rettore del 13/11/2019, prot. num. 142954 del 14/11/2019 avente ad oggetto: "Chiusure dell'ateneo per il triennio 2020/2022".

⁹ I nuovi compiti sono definiti dall'art. 12 ("compiti del responsabile di struttura"). Ad esempio il comma 3° prevede che "Il responsabile di struttura conserva la documentazione prodotta dal dipendente, utile a supportare eventuali verifiche in ordine a quanto autorizzato" mentre il 1° e 2° comma assegna al responsabile di struttura l'osservanza dell'orario di lavoro da parte del personale dipendente della propria struttura e tutte le attività di controllo e di "regolarizzazione".

¹⁰ In esito a segnalazioni presentate – anche per il tramite di E-Mail – da capistruttura ovvero d'ufficio nel caso di comportamento "anomalo" del dipendente oppure di dipendente già noto per comportamenti non corretti.

¹¹ Vedi l'art. 98, 1° comma, della Costituzione.

Da un altro punto di vista, le “Linee guida” predisposte dall’ateneo sono potenzialmente contrarie al principio della parità di trattamento fra dipendenti che versano nella medesima situazione.

Ogni responsabile potrà dare la propria versione della medesima previsione contrattuale e/o normativa nazionale, ora negando, ora riconoscendo questo o quel permesso, questa o quella aspettativa, questa o quella richiesta e un tanto pur in presenza di fattispecie identiche o equipollenti.

Non tutti i responsabili sono “equilibrati” (oppure, per dirla in altri termini, ogni responsabile ha la sua “sensibilità”...).

Basti pensare a quanto potrebbe accadere con la recentissima circolare¹² di ateneo in materia di lavoro agile in deroga laddove si prevede che “... *ciascun Responsabile di struttura potrà organizzare il proprio ufficio autorizzando, su base mensile, lo svolgimento del lavoro agile nella percentuale più congrua a garantire la piena regolarità, continuità ed efficienza dei servizi...*”.

Se, da un lato, è ragionevole ritenere che un responsabile di struttura possa avere conoscenza approfondita della situazione lavorativa e logistica che lo riguardano, dall’altro è verosimile che, data in mano ad alcuni responsabili non “equilibrati”, essa potrebbe essere utilizzata per un ritorno completo – a prescindere – di tutto il personale. Per questo la scrivente componente sindacale propone un costante monitoraggio sotto la responsabilità della direzione generale allo scopo di evitare decisioni e comportamenti avventati e imprudenti da parte di singoli responsabili di struttura¹³.

Da un altro punto di vista, l’eventuale chiusura (anche “parziale”, nella forma del minor numero di bambini che possono essere accolti) di alcune strutture educative durante l’estate pone già oggi la necessità di affrontare la questione del lavoro agile in una prospettiva non pandemica ma quale strumento (non l’unico) di contemperamento fra esigenze lavorative, familiari e di assistenza.

f) Questione “pause”

Le “Linee guida” scritte dall’ateneo prevedono (art. 3, 1° comma) che “Qualora l’orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve poter beneficiare di un intervallo pausa, anche sul posto di lavoro, tra l’inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti...”.

Altresì è previsto (art. 3, 2° comma) che “La pausa va timbrata, con l’apposita causale...”.

Da un lato la previsione introduce una burocratizzazione dell’orario posto che per poter terminare un lavoro a ridosso delle sei ore il dipendente dovrà recarsi alla timbratrice, attendere 10 minuti, ri-timbrare ed infine terminare il proprio lavoro.

D’altro lato, tenuto conto di quanto esposto (solo) verbalmente dalla parte pubblica, la previsione in argomento adombra la volontà di superare, in via surrettizia, la previsione di cui al Decreto delegato 09.04.2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni in materia di “pause” correlate all’uso di videoterminali. La scrivente componente sindacale ricorda che la norma statale è pianamente vigente e deve essere applicata da questo ateneo.

Molti saluti,

Ferdinando ZEBOCHIN

In qualità di RSU eletto, componente le delegazione trattante di parte sindacale (referente di ateneo <USB Pubblico Impiego> università degli studi di Trieste)

¹² Il riferimento è alla Circolare n. 23 del 07/05/2021, protocollo n. 28022, a firma della direttrice generale.

¹³ Siano essi direttori di dipartimento, capo uffici ovvero capo strutture.