

1.000 passi indietro

(Le Nuove-Vecchie Linee guida sull'Orario di lavoro)



Trieste, 05/11/2024

In queste settimane l'amministrazione universitaria ha predisposto una "bozza Linee guida sull'orario di lavoro" dedicata al (solo) personale TA.

Esse rappresentano – in estrema sintesi – un ritorno al passato.

Infatti, anni addietro una precedente gestione d'Ateneo, partendo dal caso di alcuni dipendenti responsabili di gravi comportamenti, inaugurò una disciplina sull'orario secondo la quale poco mancava che si dovesse timbrare per recarsi ai servizi...

Oggi, un diverso governo d'Ateneo giunge a risultati simili.

Di fronte ad un applicativo informatico per la gestione delle presenze\assenze inadeguato allo scopo, l'Ateneo sceglie la strada più semplice: il personale dovrà adeguarsi alle esigenze\limiti dell'applicativo.

L'applicativo ha difficoltà a registrare e aggiornare la posizione del dipendente che cambia la giornata di rientro pomeridiano obbligatorio?

Le nuove linee guida dispongono che sarà possibile cambiare una sola giornata di rientro pomeridiano in un mese. Problema risolto... per l'applicativo.

E il dipendente che, ad esempio, chiede i cambi rientri per potersi recare dal medico senza dover pesare sulle risicate 18 ore retribuite in un anno... si arrangi!

Si parla tanto di conciliazione dei tempi di lavoro, tempi familiari e personali (corsi, convegni, libri, ricerche, regolamenti d'Ateneo, titoli sui quotidiani...).

Bene, la bozza di linee guida non prevede più la flessibilità in uscita (vale a dire la facoltà di uscita anticipata dal lavoro senza bisogno di alcuna motivazione, a partire dalle ore 17.00), né l'orario continuato di 7 ore e 12 minuti al giorno per 5 giorni lavorativi (quest'ultima articolazione compare, incredibilmente come unico modello d'orario consentito, per il personale di categoria\area EP).

Sulla flessibilità, incalzato da USB l'Ateneo ha risposto che lo riteneva implicito e si è detto disponibile a reinserirlo. Verificheremo.

**Arretramento in tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro:** secondo la vigente normativa il lavoratore videoterminalista destinatario delle specifiche pause è colui che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, **in modo sistematico o abituale**. L'Ateneo riscrive la norma prevedendo le suddette pause solo in caso di "lavoro ininterrotto" al pc\videoterminale...

Ancora: la bozza interviene anche sulle visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici introducendo una nuova interpretazione della fascia oraria entro la quale sarebbe consentita la fruizione dei permessi retribuiti.

Oltre a chiedere la riscrittura dell'articolo con l'integrazione di alcuni esempi concreti, USB ha proposto di aumentare le attuali (sole) 18 ore retribuite durante l'anno, sulla base di un'interpretazione costituzionalmente orientata maggiormente idonea alla tutela della salute dei lavoratori.

Discorso analogo per i lavoratori a tempo parziale orizzontale, soprattutto se maggiorato (vale a dire 6 ore al giorno per 5 giorni lavorativi alla settimana). USB, riprendendo una giusta battaglia comune ed unitaria di CISL-UIL e USB, ha rilanciato la proposta di non tagliare le ore di permesso retribuito per il succitato personale. Il contratto lo consentirebbe, sentenze favorevoli ci sono... fino ad oggi è mancata la volontà. Vedremo nel futuro.

Ai lavoratori a tempo determinato che diventano dipendenti a tempo indeterminato la bozza dice che non potranno vedersi riconoscere le ferie non fruite e lo stesso è disposto per il

personale che arriva al pensionamento.

In entrambi i casi sarebbe possibile un'interpretazione diversa a favore dei nuovi assunti, nel primo caso, è a tutela del personale che cessa dal servizio (e dell'amministrazione, a ben guardare) nella seconda ipotesi.

Nel caso del personale in missione, la bozza arriva al grottesco: vanno esclusi i tempi di non lavoro dovuti ad eventuali ritardi dei mezzi di trasporto, pause e altri tempi di attesa... una precisione maniacale nel calcolare e escludere ogni singolo secondo di non lavoro. Non invidiamo quei colleghi che dovranno fare il conteggio dei secondi in meno... quanto tempo perso inutilmente.

Dopo anni di corsi di formazione sulla digitalizzazione, su flussi e controflussi, ecco arrivare l'apoteosi: "Il\La responsabile conserva la documentazione prodotta dal dipendente, utile a supportare eventuali verifiche in ordine a quanto autorizzato...".

Carichi il certificato medico nell'applicativo in formato pdf? Bene. Però non c'è da fidarsi, meglio che il responsabile faccia copia di tutto e lo salvi per anni in un proprio archivio, per ogni eventuale controllo.

Oltre a tutto la bozza prevede che "è responsabilità di ciascun dipendente accertarsi entro il giorno 10 di ogni mese che il cartellino del mese precedente non contenga anomalie...". Poi tutto si chiude e buona notte a tutti.

In allegato la nota con le motivazioni e le argomentazioni a sostegno della ragionata critica già presentata in corso di incontro con l'Ateneo e poi riproposta per iscritto (noi di USB preferiamo mettere per iscritto le nostre osservazioni e proposte. Altrimenti faremmo come quel tale che a tre colleghi che gli chiedevano conto dell'esito dell'incontro sindacale diede tre risposte differenti...). A completare, per dovere di trasparenza, la bozza predisposta dall'ateneo.

## **USB – Unione Sindacale di Base Pubblico Impiego**

Università degli studi di Trieste