



USB – Unione Sindacale di Base
Università degli studi di Trieste

Università degli Studi di Trieste
Amministrazione Centrale

Tit./Cl. I/10

N. 0182091 Data 23/10/2024

Ufficio Organizzazione e relaz. sindaca

Trieste, mercoledì 23 ottobre '24

All'Università degli Studi di Trieste
P.le Europa, 1
34127 – TRIESTE

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

Oggetto: osservazioni in merito alle nuove <Linee guida sull'orario di lavoro del personale TA> (testo inviato da Uff. rel. sindacali in allegato a E-Mail di mercoledì 09/10/24 per incontro Parte pubblica e sindacale di giovedì 10 ottobre '24).-

Facendo seguito al testo citato in epigrafe predisposto da Parte Pubblica questo soggetto sindacale espone le osservazioni che seguono.

Con riferimento all'art. 2 ("Orario di lavoro, flessibilità, pause"), non è chiara - ad esempio nel caso di orario di lavoro continuato articolato su 7 ore e 12 minuti - la differenza fra <intervallo per la pausa> di durata non inferiore a dieci minuti, prevista dal comma 1 (qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore) e la <pausa breve> non incidente sul *minus orario* di cui al comma 2.

Ad avviso di questa componente sindacale, nel caso di orario continuato è sufficiente prevedere la pausa breve non incidente sul *minus orario*.

Ancora con riferimento all'art. 2, il comma 5 prevede esclusivamente l'orario di lavoro articolato su 5 giorni lavorativi e due rientri pomeridiani.

Al riguardo questa componente sindacale chiede sia testualmente prevista anche l'articolazione su cinque giorni lavorativi con orario continuato di 7 ore e 12 minuti per ciascun giorno lavorativo (dal lunedì al venerdì). Essa rappresenta un importante strumento di conciliazione tra vita lavorativa e familiare e non va eliminato bensì previsto come ulteriore strumento ordinario di gestione dell'orario di lavoro del personale contrattualizzato.

Ancora con riferimento all'art. 2, comma 6, non è prevista la flessibilità in uscita.

Al riguardo il vigente CCNL – Contratto collettivo nazionale di lavoro, triennio normativo 2019/2021, art. 81 ("Soggetti e materia di relazioni sindacali"), comma 3 ("Materie oggetto di contrattazione integrativa"), lettera m) testualmente prevede:

“Criteri generali per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita... al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare”.

L’uso della congiunzione “e” non lascia dubbi interpretativi: la flessibilità deve essere prevista tanto in ingresso quanto in uscita, secondo le fasce orarie a tutt’oggi in atto nell’ateneo.

Pertanto, questa componente sindacale chiede a parte pubblica di prevedere testualmente la predetta flessibilità anche in uscita, ripristinando una possibilità da sempre attuata in questa Università.

Ancora sull’art. 2, comma 6, ultimo periodo, parte pubblica prevede che la mancata timbratura per la pausa pranzo dovuta a “dimenticanza” è ammissibile fino ad un massimo di 1 volta al mese (previa autorizzazione del\la responsabile).

Al riguardo questa componente sindacale ritiene che si debba sempre valutare il profilo del\la dipendente: si tratta di un dipendente che fa della dimenticanza il suo modello comportamentale oppure è un dipendente che di regola non dimentica la timbratura? Considerato che l’ufficio personale ha nella sua completa disponibilità tutti i dati storici correlati ai dipendenti, è opinione di questa componente sindacale che nella seconda ipotesi è ammissibile che, nell’arco di uno stesso mese, anche ad un dipendente onesto e corretto può capitare di dimenticare la timbratura per più di una volta.

Zelw

Ancor più rigida e con conseguenze potenzialmente più pesanti è la previsione inserita nel comma 8 per la quale “è consentito, per motivi personali, un massimo di 1 spostamento di rientro al mese”.

Di più: lo spostamento per ragioni personali è consentito purché dette ragioni siano “ motivate ed eccezionali” mentre lo spostamento per ragioni di servizio (su decisione del responsabile) non ha la necessità di motivazione, né ha bisogno di essere eccezionale.

Una disparità di trattamento che non trova giustificazione.

Tuttavia, l’aspetto più significativo, dal punto di vista del dipendente, sono le ricadute in tema di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare\personale.

Ciascuno di noi ha esperienza di cambi rientri dovuti a necessità di salute (evitare di fare ricorso alle pochissime ore di permessi retribuiti per visite mediche, accertamenti, trattamenti sanitari e così via) e\o familiari\personali (necessità di accudire figli minori anche a fronte di impegni educativi\scolastici ovvero inadeguatezze delle strutture educative oppure impegni a sostegno di familiari bisognosi di presenza e assistenza, necessità di essere presenti nella propria abitazione e così via).

Un tanto premesso, questa componente sindacale chiede flessibilità su questo fronte, prevedendo anche la sostituzione o implementazione dell’attuale applicativo deputato alla registrazione delle presenze\assenze e il correlato, carico di lavoro incombente sul personale del competente ufficio di ateneo deputato alla rilevazione e alla verifica.

Se l’applicativo non consente adeguati margini di flessibilità, se l’applicativo è rigido talché è il personale a doversi adeguare all’applicativo e non viceversa, allora è il caso di mettere in cantiere un diverso strumento di registrazione informatizzata delle presenze-assenze.

Ancora nell’art. 2, comma 12, è previsto:

“È garantita la fruibilità delle pause del lavoro ininterrotto al pc\videoterminale di cui al D.Lgs n. 51/2008”.

In questo caso parte pubblica riporta in modo non esatto quanto testualmente previsto dal richiamato Decreto delegato 09.04.2008, n. 81 (recante attuazione dell'articolo 1 della Legge 03.08.2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), art. 173 ("Definizioni"), lettera c):

“lavoratore: il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, **in modo sistematico o abituale**, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'art. 175”.

La norma richiamata riferisce di un utilizzo sistematico o (congiunzione disgiuntiva) abituale mentre parte pubblica lo riduce a lavoro “ininterrotto”.

Questa componente sindacale chiede il ripristino della formulazione testualmente prevista dall'art. 173 sopra richiamata.

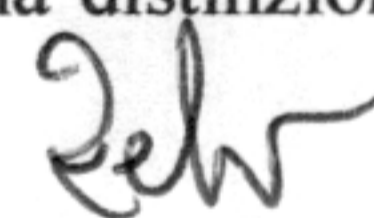
Con riferimento all'art. 4 (“Giustificazione delle assenze”) il comma 3 prevede che in caso di sciopero il dipendente deve inserire la correlata assenza entro le ore 11 del medesimo giorno dello sciopero.

Questa componente sindacale contesta l'interpretazione data da parte pubblica secondo cui l'inserimento dell'assenza è necessaria ed obbligatoria ai fini della comunicazione alla Funzione pubblica dei dati dell'adesione allo sciopero.

Al riguardo è certo che alcun obbligo di comunicazione incombe sui lavoratori che decidono di aderire allo sciopero: essi possono aderire allo sciopero senza farne alcun cenno all'ateneo.

La predetta comunicazione, pertanto, ha valore, nell'immediato, indicativo prova ne sia che nel caso – sia pure rarissimo – di scioperi ai quali aderisce il personale in regime di diritto pubblico, la comunicazione di adesione all'iniziativa da parte dell'interessato può arrivare ai competenti uffici anche a giorni di distanza. D'altra parte l'unico obbligo incombente sull'amministrazione pubblica in caso di sciopero è la garanzia degli eventuali servizi pubblici essenziali.

Diverso è dire che se la giornata, ovvero la fascia oraria, di svolgimento dello sciopero coincide con un'assenza del dipendente dovuta ad altre ragioni (previste dal contratto o dalle norme), dovrà essere cura del dipendente segnalare tempestivamente all'ateneo la propria assenza e la relativa causale provvedendo al corretto inquadramento dell'assenza, giornaliera ovvero oraria, nello specifico applicativo in uso in ateneo, consentendo l'opportuna distinzione tra chi è assente per sciopero e chi è assente per altri motivi.



Ancora sull'art. 4, comma 5, parte pubblica fa riferimento all'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici.

La previsione contenuta nel comma non è di immediata comprensione e se ne chiede la riscrittura integrata da esempi concreti collocati tanto in fascia di flessibilità in entrata quanto in fascia di flessibilità in uscita.

Più in generale, viene in mente l'importante tema delle assenze per ragioni ascrivibili alla salute del dipendente.

La questione è già stata reiteratamente affrontata da questa componente sindacale, ad esempio con propria nota del 10/05/2021, protocollo di ateneo numero 60144 del 13/05/2021 (vedere il punto b, pagine 2 e seguenti della nota citata).

Vale a dire che è necessario garantire un'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".

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, 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 in orari che possono ben coincidere con quelli lavorativi ovvero con modalità inconciliabili con la presenza del lavoratore sul luogo di lavoro durante l'orario prefissato.

Pertanto, un'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 normativa applicabile.

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.

Zel

Ancora sull'art. 4, comma 9 ultimo periodo, parte pubblica prevede che il rapporto di lavoro a tempo parziale riproporziona le ore di cui ai commi 5 (assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici) e 6 (permessi straordinari per motivi di studio).

Sull'argomento, questa componente sindacale riprende il ragionamento già ampiamente documentato agli atti con propria nota del 06/06/2021, acquisita a protocollo di ateneo con il numero 69457 dell'08/06/2021 e del 13/05/2021, protocollo di ateneo del 13/05/2021, num. 60144, nonché con argomentata nota congiunta USB – CISL – UIL del 22/05/2018, protocollo di ateneo del 23/05/2018, num. 45535.

Questa componente sindacale è dell'avviso che, in generale, è possibile non decurtare i permessi retribuiti, variamente previsti dal contratto ovvero dalle norme, in relazione al regime d'impegno (tempo pieno ovvero tempo parziale) del dipendente con specifico riferimento al tempo parziale di tipo orizzontale e a maggior ragione quando usufruito in misura maggiorata (6 ore al giorno di presenza, tutti i giorni lavorativi dal lunedì al venerdì).

Motiva la richiesta con riferimento alla pronuncia della Corte di Cassazione, Sezione lavoro, 22925/17 laddove argomenta (sia pure con riferimento al caso particolare oggetto della sentenza) che "Il criterio che può ragionevolmente desumersi da tale indicazioni è quello di una distribuzione in misura paritaria degli oneri e dei sacrifici connessi all'adozione del rapporto di lavoro part-time... In coerenza con tale criterio, valutate le opposte esigenze, 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 nel primo caso... il diritto all'integrale fruizione dei permessi in oggetto...".

Alla medesima conclusione è possibile giungere anche ragionando sulla previsione del vigente CCNL triennio 2019/21, art. 109 (“Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale”) comma 9: “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, in un successivo periodo di quello stesso comma, 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...”.

Estendere il ragionamento ad altre fattispecie analoghe e a casi simili è compito di un interprete adeguato e conforme alla costituzione.

Allo stesso art. 4, comma 10, parte pubblica scrive che “Tutte le assenze vanno preventivamente concordate con la/il responsabile...”

Questa componente sindacale ritiene che le assenze dovute a ragioni di salute, variamente declinate, possono essere comunicate ma non vanno concordate perché non rientra nella disponibilità del datore di lavoro negare/modificare) l’assenza (giornaliera ovvero oraria) dovuta a ragioni di salute.

Per quanto riguarda l’art. 6 (“Chiusura cartellini”) parte pubblica prevede al comma 1 che “è responsabilità di ciascun dipendente accertarsi entro il giorno 10 di ogni mese che il cartellino del mese precedente non contenga anomalie...”.

Ad avviso di questa componente sindacale, detta previsione è eccessivamente rigida e chiede la sua modifica in “entro la fine del mese successivo”.

Al comma 2 parte pubblica prevede che “l’omissione di timbrature, laddove ricorrente, pur se dovuta nella generalità dei casi a dimenticanza o trascuratezza, assume specifica rilevanza sul piano della valutazione comportamentale ed è fonte di responsabilità disciplinare...”.

Al riguardo, partendo dalla considerazione che – come affermato in altro punto di questa nota - l’ufficio personale ha nella sua completa disponibilità tutti i dati storici correlati ai dipendenti e può individuare i dipendenti corretti e onesti, è opinione di questa componente che l’espressione “ricorrente” vada espressa anche in termini quantitativi allo scopo di consentire interpretazioni obiettive e tutelare il personale onesto.

All’art. 7 (Ferie), comma 8, parte pubblica ritiene che anche in caso di passaggio a un contratto a tempo indeterminato ovvero stipula di un nuovo contratto a tempo determinato, le ferie maturate e non fruite dal dipendente durante il precedente rapporto di lavoro con questo ateneo non possono essere riconosciute.

Al riguardo, considerato che questa componente sindacale, non è a conoscenza di alcuna norma che preveda ed imponga la suddetta previsione, chiede a parte pubblica di esplicitare la fonte della previsione.

Sin d’ora chiede che le ferie possano essere riconosciute anche nel successivo rapporto di lavoro. Altresì chiede che i precedenti rapporti di lavoro siano presi in considerazione nella quantificazione dei tre anni di servizio raggiunti i quali il personale ha diritto a 32 giorni di ferie.

Allo stesso articolo 8, comma 8, parte pubblica prevede che “In caso di cessazione dal rapporto di lavoro per dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento dei limiti d’età, sussiste per il/la dipendente l’obbligo di esaurire le ferie maturate e le festività soppresse proporzionalmente maturate, non essendo normativamente possibile prevedere alcun trattamento economico sostitutivo per il loro mancato godimento”.



Al riguardo, questa componente sindacale segnala che la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha statuito che il diritto comunitario (in particolare l'art. 7 della Direttiva 2003/88/CE e l'art. 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentale dell'Unione Europea) impedisce una disciplina nazionale come quella italiana recata dal Decreto legge 06.07.2012, n. 95 (convertito con Legge 07.08.2012, n. 135), art. 5, comma 8 che, per motivi riguardanti il contenimento della spesa pubblica e le esigenze organizzative del datore di lavoro pubblico, prevede il divieto di versare al lavoratore un'indennità finanziaria per i giorni di ferie annuali retribuiti maturati sia nell'ultimo anno di impiego sia negli anni precedenti e non goduti alla data di cessazione del rapporto di lavoro qualora egli ponga fine volontariamente al rapporto di lavoro e non abbia dimostrato di non aver goduto delle ferie nel corso dello stesso rapporto di lavoro per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

Argomenta la Corte di Giustizia UE, che è il datore di lavoro pubblico a dover fornire la prova di aver invitato il lavoratore a fruire delle ferie in un tempo utile e di averlo reso edotto che, in caso contrario, esse sarebbero andate perdute, senza diritto a compensi sostitutivi (Vedere Corte di Giustizia UE, sezione I, sentenza 18/01/2024 reperibile sul sito internet UE, anche in lingua italiana, all'indirizzo: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/?uri=CELEX%3A62022CJ0218>).

A questa componente sindacale non risulta che il personale cessato dal servizio (con o senza maturazione del diritto a pensione) sia stato formalmente invitato (con nota ad personam, a firma della dirigente, con numero e data di protocollo di ateneo) alla fruizione delle ferie in tempo utile per il loro completo esaurimento. Risulta, invece, di un ateneo ben lieto che alcuni colleghi non abbiano svolto le ferie loro spettanti in occasioni ritenute di particolare rilevanza per l'organizzazione universitaria.

All'art. 12 (Orario di lavoro in missione) comma 2, parte pubblica prevede che le ore di viaggio non sono mai considerabili attività lavorative.

Altresì, al comma 5, parte pubblica che nelle sole giornate di sabato e festivi, “sia le ore di viaggio che le ore di effettivo servizio danno diritto a riconoscimento di plus orario ad esclusione di eventuali ritardi dei messi di trasporto, pause e altri tempi di attesa” e la stessa esclusione opera anche per le giornate di domenica (comma 6).

Al riguardo, questa componente sindacale nota un certo atteggiamento ostile nei confronti del personale al punto tale che l'ufficio deputato al controllo delle presenze\assenze dovrà – ad esempio - consultare gli orari dei treni, verificare se vi siano eventuali tempi di attesa fra una tratta e l'altra, verificare ogni eventuale ritardo, accertando se vi siano state pause non previste durante il viaggio e così via. Tutto questo lavoro per sottrarre qualche minuto ovvero ora al dipendente che ha messo a disposizione la propria giornata all'ateneo.

Questa componente chiede la modifica delle previsioni in argomento in senso più favorevole al dipendente.

All'art. 14, comma 5, parte pubblica prevede che “IlLa responsabile conserva la documentazione prodotta dal dipendente, utile a supportare eventuali verifiche in ordine a quanto autorizzato...”.

Questa componente sindacale comprende la ragione di tale previsione per la parte correlata allo svolgimento di lavoro straordinario.

Non la comprende con riferimento alle altre tipologie di documentazioni correlate alle assenze dal servizio previste dal CCNL e/o dall'ordinamento.

Infatti, già nell'applicativo è previsto il caricamento obbligatorio della documentazione a dimostrazione dell'assenza e tale documentazione, in formato pdf e nella piena disponibilità dell'ateneo (mentre, una volta registrata l'assenza, detta documentazione non è più visibile dal richiedente che non potrà sincerarsi del suo corretto caricamento e conservazione).

Ad avviso di questa componente sindacale la previsione in argomento allontana l'obiettivo della semplificazione, rendendo sempre più ridondante e macchinoso l'intera procedura e caricando di ulteriori adempimenti burocratici il responsabile, costretto a mantenere un archivio cartaceo ovvero un secondo archivio digitale di ogni documento fornito dal dipendente e già inserito nell'applicativo presenze\assenze.

Per quanto riguarda l'art. 13 (Orario di lavoro del personale dell'area delle elevate professionalità, già categoria EP), questa componente sindacale ricorda le disposizioni contrattuali vigenti in materia di orario di lavoro del personale EP. In particolare, in materia di orario di lavoro, l'art. 72 del CCNL, quadriennio normativo 2006/09, prevede che l'orario di lavoro è di 36 ore settimanali media nell'arco di un trimestre. Altresì, eventuali assenze riferibili alla fruizione di permessi retribuiti vengono conteggiati in misura di 6 ore giornaliere, in caso di orario articolato su sei giorni, in misura di 7 ore e 12 minuti, in caso di orario articolato su cinque giorni settimanali.

Non è dunque rinvenibile una previsione contrattuale che imponga per tutto il personale EP un orario di lavoro continuato su 7 ore e 12 minuti, come è dato desumere dalla lettera del comma 2 dell'art. 13 delle linee guida ("l'orario di lavoro è di 36 ore... articolate su 5 giorni di 7 ore e 12 minuti").

Naturalmente, nulla vieta che, conformemente con quanto fino ad oggi previsto per il resto del personale, anche al personale EP possa essere riconosciuto – alle medesime condizioni e previa analoga autorizzazione del superiore - una simile articolazione dell'orario di lavoro.

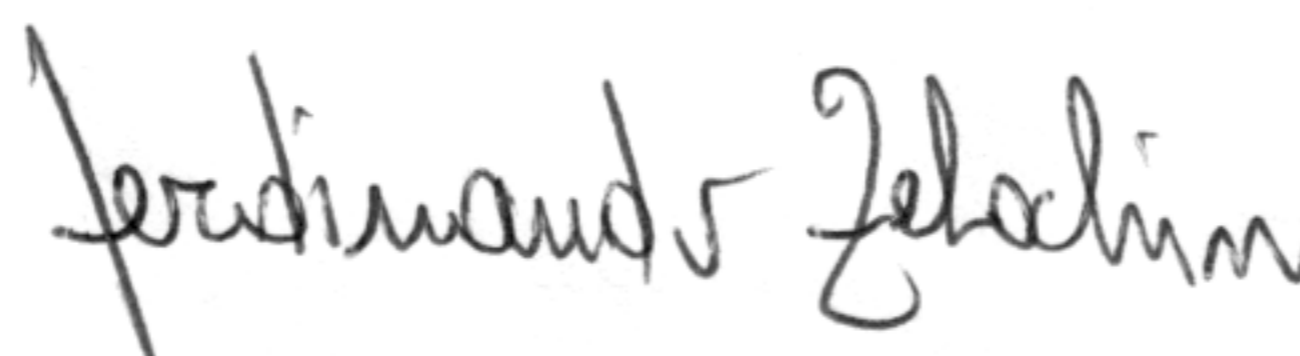
Quello che desta ragionevole perplessità è che detta articolazione diventi la regola per tutto il personale EP. Vale la pena rammentare quanto prevede il primo comma del citato art. 72 del CCNL 2006/09: "il personale inquadrato nella categoria EP assicura la propria presenza in servizio e organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile, anche rispetto alla durata della presenza giornaliera, alle esigenze della struttura, all'espletamento dell'incarico affidatogli e ai programmi da realizzare...".

Per quanto riguarda il personale tecnologo, considerati i tanti profili di analogia con il personale EP, questa componente sindacale chiede a parte pubblica quali siano gli aspetti non applicabili del documento redatto dall'ateneo.

Per quanto riguarda il personale contrattualizzato CEL, questa componente sindacale chiede a parte pubblica l'estensione della tutela offerta dalla timbratura presenza\assenza a tutto il personale CEL. Non è corretto che il personale CEL continui, ancora oggi, a non godere della tutela garantita dalla verifica della propria presenza in servizio tramite timbratura con strumenti e principi identici a quelli in atto per il resto del personale contrattualizzato.

Ulteriori osservazioni e proposte saranno promosse da questa componente sindacale in esito al confronto in corso.

Molti saluti,



Ferdinando ZEBOCHIN
coordinatore USB PI di ateneo
RSU eletto nella lista <USB PI>