



Agile o fragile? Il lavoro in Unibo dopo la fase emergenziale...



Bologna, 04/02/2021

Care colleghe, cari colleghi,

esprimiamo seria preoccupazione per la posizione sostenuta dall'Amministrazione in merito al **lavoro agile** e alla **situazione emergenziale**.

Come anticipato dalla comunicazione della Dirigente del personale del 18/01/21, l'Amministrazione durante l'incontro sindacale del 22/01/21 ha ribadito che il personale TA che non ha sottoscritto un contratto di telelavoro o smart working al 1° aprile 2021 è tenuto a rientrare totalmente in presenza, in base a quanto stabilito dal decreto "Milleproroghe" (solo negli ultimi giorni il ministro Dadone ha prorogato il lavoro agile fino al 30 aprile 2021). Abbiamo osservato che l'emergenza sanitaria è tutt'altro che finita e che le misure che limitano la presenza del personale nelle strutture, ai fini della prevenzione covid-19, sono ancora in vigore. Per di più, oltre ai "lavoratori fragili", coloro che potranno avere un contratto di telelavoro individuale in base al recente bando saranno poche centinaia e la

stragrande maggioranza del personale sarà in presenza.

Quali misure logistiche/organizzative si intendono adottare?

Il DG ha risposto laconicamente che bastano gli attuali protocolli, come se fosse la stessa cosa adottare le misure per circa la metà del personale in presenza e un'utenza contingentata e una situazione in cui si è tutti presenti negli uffici e con accesso libero a tutta l'utenza.

È evidente anche ad un profano che la situazione a livello di sicurezza e prevenzione non potrà reggere.

POLA

In seguito alle recenti Linee Guida del Ministro per la Pubblica Amministrazione, l'Ateneo ha predisposto il **POLA** (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), ricomprendendo in esso le diverse modalità di lavoro flessibile previste in Ateneo.

Lo **smart working**, che inizialmente veniva presentato come una straordinaria opportunità per il personale, ha registrato una battuta d'arresto.

La sperimentazione ha rivelato molte criticità, come dai feedback raccolti da diversi colleghi. Criticità riconducibili essenzialmente alla definizione degli obiettivi ed alla reale flessibilità legata al luogo di lavoro ed alle prestazioni orarie, che non sembrano coincidere con la visione idilliaca che l'Amministrazione aveva dipinto solo pochi mesi fa in occasione di un incontro virtuale con il personale sul tema del lavoro agile.

Anche sul fronte del **telelavoro** si è registrato un diffuso malcontento, soprattutto sulla questione del numero minimo di giornate settimanali da effettuare in presenza.

Non vorremmo però che il peggio dovesse ancora venire, come si può intuire già nelle premesse del Ministero nelle Linee Guida per il POLA:

“Va sottolineato preliminarmente come l'adozione di questo diverso approccio organizzativo richiederebbe anche un ripensamento complessivo della disciplina del lavoro pubblico.”

Ciò che si prefigura, dopo decenni di continui attacchi alle condizioni contrattuali di lavoro dei dipendenti pubblici, è l'arrivo del colpo di grazia che potrebbe determinare la definitiva privatizzazione del contratto del pubblico impiego.

L'invito è quello di porre la massima attenzione alla propria scelta individuale, ma di riflettere anche rispetto alle sorti collettive.

Come USB temiamo che le forme di flessibilità del lavoro, invece di venire incontro alle esigenze di tanti colleghi rispetto alla conciliazione con la vita privata, si risolvano a

svantaggio dei lavoratori stessi, perché c'è in palio una posta cruciale, che è appunto il quadro di garanzie e di diritti costruiti nel tempo nella cornice del contratto del pubblico impiego.

BUONI PASTO

Torniamo sulla questione dei **buoni pasto**. Anche grazie alle nostre pressanti richieste, l'Amministrazione ha riconosciuto il diritto ai buoni pasto per il periodo lavorato in LAE, perché era la modalità ordinaria di lavoro da svolgere, impegnandosi a rispettare la propria linea oraria. Ribadiamo che il riconoscimento del buono pasto è possibile anche nelle forme di lavoro agile, come diverse sentenze hanno stabilito, perché rappresentano di fatto una componente del salario. Crediamo anche che i tempi siano maturi per erogare la quota corrispondente in busta paga per tutti i dipendenti, rappresentando uno snellimento nelle procedure e un notevole risparmio per le Amministrazioni.

PEO

Nonostante l'adozione di alcuni correttivi, che finalmente hanno sanato la stolta equivalenza tra **PEO** superate e inquadramento economico, la quale aveva penalizzato i colleghi che sono passati dai livelli alle categorie, permangono alcune storture che avevamo segnalato sin dall'avvio dei tavoli. Ad esempio:

- l'eccessiva pesatura del primo livello economico rispetto agli altri, che mina il principio del posizionamento in graduatoria in base al numero delle PEO effettivamente superate ed agli anni di servizio;
- il calcolo dei soli anni interi;
- e, "madre di tutte le battaglie", la scarsità dei fondi destinati alle progressioni.

Rimaniamo sempre stupiti quando le sigle sindacali firmatarie di tali accordi e/o regolamenti, dopo stretti e continui colloqui con l'Amministrazione, immancabilmente dichiarano al personale di non aver capito, letto bene o inteso quanto si palesa poi nei risultati finali. Siamo ancor più stupiti quando tali atteggiamenti sono reiterati: errare sarà anche umano, ma perseverare è senza dubbio diabolico. Continueremo la nostra lotta nell'apportare correttivi al regolamento e ad aumentare le risorse disponibili, non è accettabile che, dopo tanti anni, solo una manciata di colleghi possa ottenere le progressioni economiche.

USB Pubblico Impiego - Università di Bologna