



## Università di Pisa tra le eccellenze nel mettere in atto (sulla carta) le disposizioni di governo anti Covid-19

L'ateneo pisano evidentemente si è posto come obiettivo quello di battere tutti gli altri sui tempi, ad ogni costo. Per cui si emettono decreti, protocolli e provvedimenti in tempi strettissimi, per dimostrare di essere sempre tra i primi a mettere in atto le disposizioni di governo (sulla carta), senza chiedersi se poi è davvero così nei fatti, nella pianificazione, nell'organizzazione, nella gestione, nella sorveglianza sanitaria...

Dal 1° settembre a Pisa, per le attività che lo consentono, si applica il 50% dello smart-working, calcolato sulla base del monte ore di lavoro potenzialmente erogabili in tale modalità. Ovviamente in tutto questo continua a mancare il coinvolgimento delle RSU...

Di seguito il comunicato di USB – Università di Pisa



Pisa, 18/09/2020

Quello a cui stiamo assistendo all'interno dell'Università di Pisa è a dir poco anomalo. Mentre i contagi da Covid 19 aumentano, balzano agli occhi l'approssimazione e la superficialità nell'atteggiamento delle istituzioni preposte alla guida del nostro Ateneo.

Ogni Dipartimento, Centro, Sistema o struttura naviga a vista con improvvisazioni di verbali, comunicazioni informali e carenze organizzative a cui si vuol sopperire in nome di un presunto spirito di "corpo" e grazie alla volontarietà di ogni singolo dipendente.

Crediamo invece che chi ha l'onere di organizzare la vita lavorativa di centinaia di colleghi debba finalmente assumersi ogni responsabilità legata al suo ruolo e che lo faccia in primo luogo partendo, visto l'ambito universitario, dalle "fonti", che in questo caso sono i Decreti governativi e le disposizioni dei Comitati Scientifici.

Come USB Università di Pisa abbiamo perciò chiesto che si riapra al più presto un tavolo di discussione sul quale porteremo alcune delle nostre proposte operative in vista della totale riapertura dei servizi universitari:

- Attuazione immediata, chiara e puntuale di quanto disposto dall'art.263 del Decreto Rilancio ovvero: il 50% del personale di ogni singola struttura DEVE operare in regime di smart-working attraverso un criterio di rotazione che non preveda rigidamente e semplicemente 2 o 3 rientri settimanali, ma contemperando le diverse esigenze in maniera flessibile. E flessibile deve essere anche l'orario di chi svolge lavoro in presenza: massima flessibilità (almeno 2 ore) in entrata e in uscita per favorire spostamenti e necessità legate alla ripresa delle attività scolastiche (che nelle prime settimane saranno presumibilmente molto variabili), ma anche le esigenze dei pendolari e in particolare di chi utilizza i mezzi pubblici.
- Massima tutela (senza intaccare la quota del 50%) per i genitori di figli minori (e loro congiunti) nell'ipotesi, purtroppo probabile, di quarantena per contagio e/o di eventuale chiusura degli istituti scolastici. *Ovviamente da questo computo sono esclusi dallo svolgere la prestazione in presenza non solo i lavoratori fragili ma anche chi convive con persone affette da determinate patologie o con persone ultraottantenni.*
- La strumentazione e i costi fissi devono essere a carico del datore di lavoro e non sostenuti dal lavoratore. Non ci riferiamo soltanto a pc ed utenze ma anche alle spese relative a strumenti e dotazioni che garantiscano il diritto alla salute ed alla sicurezza in un ambiente, come quello domestico, che va messo in sicurezza (per esempio sedie, schermi e scrivanie).
- Regolamentazione dell'orario di lavoro. Lo sw non può determinare un mutamento della natura della prestazione lavorativa spingendo sull'acceleratore del lavoro per

obbiettivi. La prestazione lavorativa deve essere agganciata e commisurata all'orario di lavoro anche se questo assumerà articolazioni differenti rispetto al lavoro in presenza. **Quindi non si tratta solo di garantire il sacrosanto diritto alla disconnessione ma di garantire che lo sw non determini un surrettizio aumento dell'orario di lavoro.**

- Riconoscimento dei buoni pasto;
- -Garanzia di tutti i diritti sindacali (agibilità, diritto di assemblea attraverso piattaforme web qualora il dipendente non possa partecipare in presenza) e dei sistemi di comunicazione (per es. bacheca on line);

**Crediamo che parità salariale e normativa tra chi svolgerà il lavoro in modalità agile e chi lo svolgerà in presenza, è la bussola che deve orientare la nostra azione sindacale.** La conciliazione *vita-lavoro* non deve restare un semplice annuncio, ma indicare che è il lavoro a doversi adattare alla vita e non il contrario: la ridefinizione delle coordinate tempo e spazio di lavoro non può risolversi nell'abbattimento di ogni distinzione tra tempo di vita e tempo di lavoro!

**Facci avere le tue segnalazioni e PASSA DALLA TUA PARTE !**

**Pisa, 14 settembre 2020**

**USB-Università di Pisa**

