

Pisa, 03/11/2021

Al Direttore Generale Ing. Rosario Di Bartolo

P.c. Relazioni sindacali

P.c. a tutto il personale dell'Università di Pisa

Gentile Direttore Generale Ing. Rosario Di Bartolo,

La sua circolare del 22.10.2021, sulla base sia del DPCM del 23 settembre 2021 che del successivo DM dell'8 ottobre 2021, ha stabilito la prevalenza dell'esecuzione in presenza dell'attività lavorativa anche per i dipendenti dell'università di Pisa.

Ci sembra importante ricordare che, stante il perdurare dell'emergenza sanitaria, l'attuazione di questa disposizione deve necessariamente essere subordinata al rigoroso rispetto di tutte le misure di sicurezza indicate dal CTS e dalla normativa vigente. Giova sottolineare, in questo senso, che l'imposizione dell'obbligo di Green Pass per l'accesso al luogo di lavoro, non costituisce di per sé una misura sufficiente a garantire il contenimento dei contagi e quindi la sicurezza dei luoghi di lavoro che può essere assicurata dall'osservanza dei protocolli di sicurezza vigenti e dai vincoli in essi contenuti.

Questa rigida interpretazione delle normative nazionali si configura come una pericolosa e affrettata "fuga in avanti" da parte dell'amministrazione dell'Ateneo per cui il rispetto dei protocolli di sicurezza sembra essere un semplice adempimento formale destinato a passare in secondo piano rispetto all'esigenza **politica** di riavere in presenza tutti i dipendenti.

Come avevamo evidenziato e previsto durante la riunione del 21.10.2021, l'attuazione della circolare del 22.10.2021 interamente delegata ai dirigenti/direttori/presidenti sta dando luogo a comportamenti difformi nelle varie strutture, cosa già avvenuta fin dall'inizio della pandemia, come la **RSU** ha più volte denunciato. La ratio sottesa a tali comportamenti, pur nella loro difformità, sembra essere comunque quella di imporre la modalità di lavoro in presenza non come prevalente (tale sarebbe la prescrizione della circolare e dei decreti da cui è derivata), ma come esclusiva, eliminando del tutto per la maggioranza dei dipendenti la possibilità di usufruire del lavoro agile che viene riservato solo ad alcune specifiche categorie.

Alla luce di tutte queste considerazioni, il frettoloso rientro in presenza di moltissime Colleghe e Colleghi non può non far sorgere fondate preoccupazioni sui potenziali rischi di contagio a cui i lavoratori potrebbero venire esposti, rischi la cui responsabilità non potrà che ricadere su coloro che hanno fatto questa scelta.

Tali potenziali rischi appaiono ancor più gravi perché immotivati, soprattutto laddove si tenga conto, come sarebbe doveroso anche per la stessa amministrazione, del fatto che in moltissimi casi il lavoro agile emergenziale non solo non ha causato una interruzione della erogazione dei servizi, ma ha spesso determinato un aumento della loro qualità ed efficienza.

Chiediamo dunque che l'esperienza del lavoro agile fatta durante la pandemia sia adeguatamente riconosciuta e valorizzata e che tale riconoscimento, insieme alle considerazioni di carattere sanitario legate alla sicurezza dei lavoratori sopra esposte, porti ad una applicazione più graduale delle normative nazionali e che quindi il lavoro agile continui ad essere una modalità prevista e praticabile per i dipendenti dell'Ateneo con lo scopo di contenere, fino alla fine del periodo emergenziale, la probabile diffusione del Covid-19.

Chiediamo inoltre che l'applicazione della circolare non sia interamente lasciata all'arbitrio dei dirigenti/direttori/presidenti, ma che essa si basi su indicazioni precise e dettagliate emanate dall'amministrazione centrale. Tali indicazioni, oltre a essere uguali per tutti, dovrebbero fornire un quadro normativo esaustivo che preveda tutte le situazioni in cui il lavoro agile dovrebbe essere opzione privilegiata. Per esempio prima tra queste la quarantena disposta dalla ASL per i figli minori di 16 anni. Questa fattispecie, assolutamente non contemplata nella sua circolare del 22.10.2021, dovrebbe invece essere normata e prevista sia come strumento di basilare tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, sia nell'interesse stesso delle strutture, che, spesso afflitte da gravi problemi di carenza di personale, rischiano di essere ulteriormente penalizzate dall'assenza di colleghe e colleghi costretti ad usufruire di permessi non retribuiti o retribuiti in parte, determinando la conseguente assenza dal posto di lavoro e dall'espletamento della prestazione professionale pur essendo abili allo svolgimento delle proprie funzioni.

Cordiali saluti,

Il coordinatore RSU Università di Pisa

Marco Billi