

Al personale T/A

E p.c. Al Direttore generale

OGGETTO: Reperibilità

Care/i Colleghe/i,

in alcune strutture viene chiesto al personale T/A di rendersi disponibile FUORI dal proprio orario di lavoro e FUORI dall'orario di servizio (7.30-19.00 da lunedì a venerdì) in caso di urgenze o necessità impreviste.

Facciamo presente che questa disponibilità non può essere chiesta o pretesa e che esiste sulla questione un accordo specifico che regola diritti e doveri dei lavoratori "reperibili" fuori dall'orario di lavoro.

L'accordo definisce le modalità di funzionamento dell'istituto contrattuale della reperibilità e la contropartita economica.

Nel caso un dipendente, in pura buona fede, si renda disponibile fuori dal proprio orario di lavoro (di notte, oppure il sabato, oppure nei giorni festivi) e incorra, ad esempio, in un infortunio (anche in itinere) rischia di non vederselo riconosciuto. Oltre al fatto che la sua presenza sul luogo di lavoro non sarebbe in alcun modo giustificabile legalmente.

Per lo stesso principio anche la disponibilità a rispondere al telefono fuori dal proprio orario per questioni di lavoro, rientra nell'ambito di regolamentazione della reperibilità.

Purtroppo la scarsa conoscenza di alcuni Direttori di Dipartimento delle regole contrattuali determina storture nell'applicazione delle norme. Ad esempio potrebbe verificarsi che il dipendente che si renda disponibile venga favorito in sede di distribuzione della produttività, degli straordinari, del conto terzi, ecc.

Ciò è fuori da ogni regola contrattuale e non tutela in alcun modo colui che si rende disponibile, oltre a danneggiare gli altri colleghi.

Facciamo presente che ad un tavolo di confronto con la parte pubblica, abbiamo posto la questione della reperibilità e ci fu risposto che per le strutture era responsabile e reperibile il Direttore o il Presidente (nel caso dei centri) e che non sussisteva la necessità di attivare reperibilità fra il personale T/A delle strutture.

Già a suo tempo non ci ha convinto la posizione dell'amministrazione e adesso riteniamo che la questione debba essere nuovamente affrontata in modo serio, con il coinvolgimento delle parti interessate.

Dato che si tratta di un'esigenza organizzativa dell'Università è necessario che l'amministrazione reperisca risorse adeguate per farvi fronte.

In attesa di una definizione della questione, richiamiamo il personale al rispetto delle regole contrattuali nazionali e integrativo di ateneo vigenti, per non rischiare di incorrere in spiacevoli inconvenienti.

RSU –UNIPJ; FLC CGIL; USB PI; CISAPUNI Fed. SNALS