Al Direttore Generale
Università di Pisa
Dott. Riccardo Grasso

Al Prorettore per
l'Organizzazione
Università di Pisa
Prof. Michele Marroni

e p.c. Relazioni Sindacali

e p.c. a tutto il personale

Oggetto: circolare 24/2019 – protocollo 0116639/2019 del 29 ottobre 2019.

Dopo avere ricevuto la circolare 24/2019 che è stata inviata il giorno 29 ottobre 2019 a tutto il personale, alla RSU di Ateneo e alle rappresentanze sindacali, siamo rimasti del tutto basiti dal contenuto che non rappresenta la volontà condivisa ed espressa dalla parte Pubblica durante le sedute di contrattazione che si sono tenute i giorni 2 e 16 ottobre 2019.

Questo tipo di comportamento palesa lo scollamento tra l'azione amministrativa e quella di indirizzo Politico che invece dovrebbe essere garante degli impegni presi. Infatti questa pratica rappresenta sicuramente un indebolimento della *governance* di Ateneo e un inasprimento dei rapporti tra il personale e l'ente per cui lavoriamo.

Nella circolare si fa riferimento a **"controlli effettuati e da alcune segnalazioni ricevute dai responsabili delle strutture è emerso un uso ampio della flessibilità da parte del personale"**, come RSU ricordiamo alla parte Pubblica che **"un uso ampio della flessibilità"**, come disciplinato dal contratto integrativo, non rappresenta un atto illecito da punire, ma una possibilità fornita dal contratto; inoltre abbiamo più volte richiesto i dati oggettivi riguardanti l'uso della flessibilità, ma non ci sono mai stati forniti. Come è noto a tutti, per poter affrontare un problema dobbiamo conoscere la reale portata del fenomeno.

Ricordiamo inoltre che conciliare vita familiare e lavorativa è un diritto e il datore di lavoro ha il dovere di garantirlo. Per la sua violazione l'Ispettorato del lavoro di Firenze è stato condannato con una sentenza da considerarsi *un unicum* nella materia delle pari opportunità, perché riconosce la conciliazione vita-lavoro un vero e proprio diritto soggettivo. Una sentenza che è anche antesignana rispetto all'obbligo imposto dalla recentissima Direttiva europea che introduce l'equilibrio fra attività professionale e vita familiare, imponendo a tutti gli Stati membri di adeguarvisi entro il 2020.

Facciamo presente che se venisse creato un contatore aggiuntivo denominato "maggior presenza autorizzata" creerebbe una discriminante non giustificata e non giustificabile tra le ore lavorate nel primo periodo, rientranti nella flessibilità, e le ore lavorate nel secondo periodo, non più rientranti

nella fascia di reperibilità, facendo pensare a tutti noi che lavorare 1 ora oltre le 6 ore sia una prestazione professionale di serie B. Una pratica assolutamente inaccettabile.

Sempre in applicazione del contratto integrativo vigente, ricordo alla Parte pubblica l'inadempienza all'art. 14 comma 5 **"Le strutture che necessitino di orari di servizio diversi da quello di cui al comma 3 del presente articolo, e che per oggettive e documentate esigenze di funzionamento della struttura abbiano la necessità di articolare l'orario di lavoro dei dipendenti con orari su cinque giorni che differiscano da quelli del comma 6 o su sei giorni, sentiti gli organi collegiali competenti, devono inviare proposta motivata al Direttore Amministrativo, specificando i servizi che si intendono assicurare, ed indicando quante e quali risorse si ritiene necessario impiegare a tale fine. Il Direttore Amministrativo dispone in merito con formale provvedimento previa informazione alla R.S.U. e alle OO.SS. secondo le modalità previste dal CCNL vigente".** Attraverso un sondaggio compiuto da questa RSU ci risultano quasi 200 lavoratori con orario di lavoro in deroga a quanto sottoscritto dalla parte pubblica, ma non ci risultano comunicazioni in merito, anche se previste dall'accordo.

La pratica fa pensare che la flessibilità sia usata dalla Parte Pubblica per risolvere carenze organizzative e gestionali il cui sacrificio ricade integralmente sulle spalle delle lavoratrici e dei lavoratori.

Se la Parte Pubblica non rispetterà gli impegni assunti in sede di contrattazione decentrata, ritirando la circolare in oggetto, ma terrà invariate le condizioni punitive rappresentate all'interno della nota direttoriale, comunico la non disponibilità alla sottoscrizione dell'accordo integrativo normativo.

Distinti saluti

Pisa, 30/10/2019

Il Coordinatore della RSU
Marco Billi

AOO "CLE" - Prot: 0116639/2019 del 29/10/2019 - Circolari - 24/2019

UNIVERSITÀ DI PISA
DIREZIONE DEL PERSONALE

Dirigente: Dott. Ascenzo Farenti
Coordinatore: Dott. Luca Busico
Unità Amministrazione Personale Tecnico Amministrativo a tempo indeterminato
e Gestione delle assenze e presenze del personale tecnico amministrativo
Responsabile: Dott.ssa Chiara Viviani/

Via e mail

Ai Direttori di Dipartimenti
Ai Presidenti dei Sistemi
Ai Direttori dei Centri di Ateneo
Ai Responsabili amministrativi dei Dipartimenti e Centri
Ai Coordinatori organizzativi dei Sistemi
Ai Responsabili dei Poli Bibliotecari
Ai responsabili di unità presso Dipartimenti Centri e Sistemi
Ai Dirigenti delle Direzioni
Ai Coordinatori presso le Direzioni
Ai Responsabili di unità presso le Direzioni

A tutto il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo

E p.c.
Alle OO.SS
Alle RSU

OGGETTO: orario di lavoro e utilizzo della flessibilità – indicazioni

Gentili professori e colleghi,

vi ricordo di seguito alcune indicazioni in merito alla normativa contrattuale nazionale e integrativa su orario di lavoro e flessibilità.

A proposito dell'orario di lavoro, l'art. 25, comma 1 del CCNL 2006-2009 fa presente quanto segue: "*L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali, ed è di norma suddiviso dall'Amministrazione in 5 giorni settimanali, con una pianificazione dei rientri che consenta la funzione dei servizi, da parte degli utenti, nelle ore pomeridiane e che, comunque, assicuri l'ottimale funzionamento delle strutture.*"

Sulla flessibilità, l'art. 25, comma 3 del medesimo CCNL dispone che le tipologie dell'orario di lavoro sono improntate ad alcuni criteri, tra cui, alla lettera c): "*orario flessibile giornaliero, che consiste nel consentire di anticipare o posticipare l'orario di entrata o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura. In tali ipotesi deve essere garantita la presenza in servizio del personale necessario in determinate fasce orarie, al fine di soddisfare in maniera ottimale le esigenze dell'utenza.*"

Le indicazioni della contrattazione nazionale sono state recepite a livello di Ateneo attraverso la modifica dell'art. 14 del vigente Contratto collettivo integrativo e la previsione di un ampliamento della flessibilità da 30 a 45 minuti in entrata e in uscita.

Sigle:
Il Dirigente……Dott. Ascenzo Farenti
Il Coordinatore Dott. Luca Busico
Il Responsabile Dott.ssa Chiara Viviani

Faccio presente in proposito che l'istituto della flessibilità, così come previsto dalla contrattazione nazionale e integrativa, costituisce un ausilio per il dipendente, volto alla conciliazione dei tempi lavorativi con quelli personali e familiari, ma deve anche essere funzionale alle esigenze organizzative dell'amministrazione e delle strutture, nonché rispettoso dell'orario di servizio, dell'orario di apertura al pubblico delle strutture e della norma che fissa in 36 ore settimanali l'orario di lavoro.

Da controlli effettuati e da alcune segnalazioni ricevute dai responsabili delle strutture è emerso un uso ampio della flessibilità da parte del personale, non in linea con quanto sopra richiamato. Come noto, le ore accumulate mediante l'utilizzo della flessibilità incrementano il cosiddetto "Saldo orario totale" sul sistema Zucchetti, dove confluiscono le ore accumulate sia attraverso lo straordinario autorizzato, sia attraverso il predetto istituto della flessibilità.

Pertanto, nel richiamare al rispetto dell'art. 11, comma 3 lett. c) del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018, raccomando che la flessibilità non sia utilizzata al fine di accumulare maggior presenza.

Invito a tale proposito i responsabili, gli autorizzatori sul sistema Zucchetti e i loro delegati a una maggiore vigilanza nel controllo dei cartellini, facendo presente che le ore di maggior presenza accumulate nell'ambito della flessibilità non potranno essere richieste in pagamento, ma dovranno essere recuperate nel più breve tempo possibile in accordo con i responsabili delle strutture.

Invito altresì i responsabili a vigilare affinché le ore di maggior presenza dovute a questo istituto siano contenute in limiti accettabili.

A tal proposito dal 1 gennaio 2020 sarà disponibile sul sistema Zucchetti un contatore aggiuntivo denominato "Maggior presenza autorizzata", che, insieme agli altri contatori già attivi, permetterà il controllo dell'accumulo della maggior presenza autorizzata al di fuori della flessibilità e consentirà ai responsabili e agli autorizzatori di meglio monitorare il fenomeno sopradescritto.

Per qualsiasi chiarimento restano comunque a disposizione i colleghi dell'Unità amministrazione personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e gestione delle assenze e presenze del personale tecnico amministrativo (e-mail gestionepresenze.gpres@unipi.it).

Cordiali saluti.

Il Direttore Generale
Dott. Riccardo Grasso

Documento firmato digitalmente ai sensi del Codice dell'Amministrazione Digitale e norme connesse