

USB – Unione sindacale di Base
RSU eletta nella lista USB Pubblico Impiego – università di Trieste



USB – Unione Sindacale di Base
Università degli studi di Trieste

Università degli Studi di Trieste
Amministrazione Centrale
Tit./Cl. I/10
N. 0192281 Data 13/11/2024
Ufficio Organizzazione e relaz. sindacali

Trieste, mercoledì 13 novembre '24

All'Università degli Studi di Trieste
P.le Europa, 1
34127 – TRIESTE

RSU - Rappresentanza Sindacale Unitaria eletta nella lista <USB Pubblico Impiego>

Oggetto: osservazioni in merito alle nuove <Linee guida sull'orario di lavoro del personale TA> (testo inviato da Uff. rel. sindacali in allegato a E-Mail di giovedì 31/10/24 – Bozza n. 2).-

La seconda versione¹ del documento recante le <Linee guida sull'orario di lavoro del personale TA e dirigente dell'Università degli studi di Trieste> non fa significativi passi avanti rispetto alla sua prima stesura².

Il testo risente della convinzione che il (solo) personale TA abbia una naturale tendenza ad ingannare l'Ateneo, vale a dire a far credere una cosa per un'altra, approfittando della buona fede del datore di lavoro pubblico.

Ne è prova quanto previsto dall'art. 6 (“Chiusura cartellini”), comma 2:

“L’omissione di timbrature, pur se dovuta nella generalità dei casi a dimenticanza o trascuratezza, assume specifica rilevanza sul piano della valutazione comportamentale ed è fonte di responsabilità disciplinare ai sensi dell’art. 23 del CCNL”.

¹ La seconda versione della bozza, alla quale è riferita la presente nota sindacale, è stata inviata a parte sindacale in allegato a E-mail datato giovedì 31 ottobre '24 (giornata dello sciopero generale del pubblico impiego proclamata dalla Federazione USB Pubblico Impiego).

² La prima bozza è stata inviata a parte sindacale in allegato a E-mail datato mercoledì 09/10/24 in correlazione all'incontro informativo parte pubblica-parte sindacale di giovedì 10 ottobre '24. Nel merito questa componente sindacale ha formalizzato le proprie osservazioni con nota del 23/10/24, acquisita a protocollo di ateneo in pari data, con il numero 182091.

L'uso del sostantivo plurale "timbrature" significa – testualmente – che dalla seconda omissione in poi ogni timbratura omessa (fosse anche per sbaglio\svista\dimenticanza e in assoluta buona fede) diventa potenzialmente censurabile tanto disciplinarmente, quanto a fini economici (valutazione comportamentale).

Detta formulazione è addirittura peggiorativa rispetto alla precedente³ della quale questa componente sindacale chiedeva un'integrazione in modo da tenere ben separata la parte onesta del personale – che può sbagliare e dimenticare la timbratura – dalla parte disonesta (facilmente individuabile e sanzionabile con gli ordinari strumenti dell'ordinamento).

Inoltre, nell'ansia di chiudere i cartellini quanto prima possibile (art. 6, primo comma), parte pubblica non considera che – ai sensi del vigente art. 2955 del Codice civile – il diritto alle retribuzioni correlate a periodi non superiori al mese si prescrive in un anno⁴... e non c'è linea guida che tenga.

Ulteriore conferma viene dalla lettura di quanto previsto dall'art. 2 ("Orario di lavoro, flessibilità, pause") comma 5 per quanto riguarda l'articolazione della prestazione lavorativa con orario continuato di 7 ore e 12 minuti al giorno.

Infatti, se la prima versione aveva espunto questa articolazione dalle possibilità riconosciute al personale, questa seconda versione la introduce avvolgendola da prudenze e precauzioni che, ad avviso di questa componente sindacale, sono eccessive e fuori luogo.

Nel testo si legge che non basta motivare la propria domanda di accesso all'articolazione lavorativa continuata; il dipendente dovrà, in più, comprovarla.

Questa componente riporta alcune definizioni del verbo "comprovare" tratte dai vocabolari e dizionari più diffusi:

1. Provare, dimostrare efficacemente; si dice di solito di argomenti che si aggiungono ad altri o di fatti che confermino quanto già asserito per vero: *regola comprovata dall'esperienza; documenti che comprovano un diritto (Enciclopedia Treccani – edizione on line);*
2. *Convalidare con ulteriori prove: documenti che comprovano l'innocenza dell'imputato (Vocabolario della lingua italiana Devoto – Oli. Le Monnier editore 2010);*
3. Dimostrare qlco. aggiungendo ulteriori prove (Il dizionario di italiano di Sabatini Coletti . Rizzoli Larousse editore 2003);



³ La precedente formulazione del comma in esame prevedeva: "L'omissione di timbrature, laddove ricorrente, pur se dovuta nella generalità dei casi a dimenticanza e trascuratezza, assume specifica rilevanza sul piano della valutazione comportamentale ed è fonte di responsabilità disciplinare ai sensi dell'art. 23 del CCNL".

⁴ Per mera informazione, vale la pena ricordare che, ad esempio, ai sensi dell'art. 2956 del Codice civile, si prescrive in tre anni il diritto dei prestatori di lavoro, per le retribuzioni corrisposte a periodi superiori al mese (ad esempio, la 13^o mensilità) mentre l'art. 2498, comma 1, n. 5, prevede che il diritto al TFR si prescrive in cinque anni.

4. Provare con evidenza; dimostrare con l'aggiunta di nuove prove (Dizionario di italiano – Hoepli editore 2018).

In buona sostanza il dipendente dovrà produrre prove, documentazioni, ulteriori argomenti, atti e così via a supporto di una domanda che – vale la pena ricordare ai vertici di Ateneo – determina una significativa perdita salariale per il lavoratore e la sua famiglia:

euro 3,25 per ogni giornata di rientro pomeridiano (indennità di rientro);

euro 10,00 per ogni giornata di rientro pomeridiano (indennità buono pasto).

Complessivamente, ogni dipendente che opta per un orario continuato segna una perdita di almeno 106,00 euro lordi mensili, nei fatti un importo vicino a quanto riconosciuto come aumento contrattuale da alcuni CCNL – Contratti collettivi nazionali di lavoro.

Un dipendente TA non rinuncia a un importo importante – relativamente alla propria classe sociale di riferimento - se non è costretto dalle proprie esigenze personali o familiari.

Questa componente, da un lato invita parte pubblica a riflettere su questo dato, dall'altro CHIEDE di sapere quanti dipendenti TA risultano aver optato per tale articolazione dell'orario di lavoro alla data del 31/12/2023.

Sullo stesso argomento, con riferimento al personale di area EP (già categoria EP) parte pubblica prevede che “In caso di orario articolato secondo l'art. 2, comma 5, si applicano, laddove compatibili, le regole degli istituti di presenza e assenza per esso previsti” (art. 13, comma 2).

Si tratta di una formulazione ambigua che non chiarisce definitivamente se anche il personale EP (come sarebbe doveroso, ad avviso di questa componente) può articolare il proprio orario di lavoro su 2 rientri pomeridiani.

Da un altro punto di vista, continua a permanere una ingiustificata disparità di trattamento rispetto al personale delle altre aree (già categorie B, C e D) al quale, nel caso di orario continuato, è chiesta una domanda motivata e comprovata.

Per quanto riguarda il comma 5 dell'art. 4 (“Giustificazione delle assenze”), questa componente sindacale chiese che parte pubblica esplicitasse formalmente alcuni esempi di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici collocati – interamente o parzialmente - nella fascia di flessibilità in entrata e nella fascia di flessibilità in uscita. Constata che a tutt'oggi gli esempi richiesti non sono stati forniti, a tutto danno della chiarezza interpretativa e, dunque, della trasparenza.

Per quanto riguarda il comma 8 dell'art. 4 (“Giustificazione delle assenze”) fra i permessi cumulabili vanno previsti tutti quelli previsti da leggi, compresi quelli per ragioni sindacali.

Per quanto riguarda l'art. 7 ("ferie"), parte pubblica non ha evidenziato le modifiche apportate al comma 8 in materia di cessazione dal rapporto di lavoro. Rimane da chiarire come parte pubblica intende affrontare economicamente le ferie non fruita e le ore di plus orario non utilizzate da parte del personale recentemente cessato dal servizio o prossimo alla cessazione dal servizio senza che alcuna lettera formale sia stata notificata – in tempo utile - al riguardo da parte dell'Ateneo. Curiosamente, nel caso del (solo) personale dirigente (vedi art. 16, comma 4), parte pubblica ammette la monetizzazione delle ferie maturate e non godute "per esigenze di servizio" mentre non fa cenno a tale ipotesi per il personale contrattualizzato TA (non dirigente).

In verità non è l'unica stravaganza presente nella parte dedicata al personale dirigente: l'art. 16, comma 4, primo periodo, fa esplicito riferimento alla possibilità per il (solo) personale dirigente di distribuire l'orario di lavoro settimanale su 6 giorni mentre questa possibilità è sempre negata per il resto del personale anche invocando superiori esigenze di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Non può essere considerato un segno di avvicinamento alle giuste aspettative del personale TA l'aver reintrodotta la fascia oraria di flessibilità in uscita. Essa era ed è contrattualmente prevista. L'Ateneo ne ha semplicemente preso atto. Naturalmente nulla impedisce ad un datore di lavoro – pubblico e/o privato – di introdurre previsioni migliorative rispetto al testo del CCNL che rappresenta la cornice minima legale di riferimento.



Lo stesso può dirsi per quanto riguarda le pause a favore dei lavoratori videoterminalisti, codificate da norma di legge e esigibili da ogni lavoratore (Decreto delegato 09.04.2008, n. 81, art. 173, lettera c).

Continuano a permanere le criticità già rilevate nella precedente nota di questa componente sindacale⁵. Fra queste, vale la pena ricordarne alcune:

"tutte le assenze vanno preventivamente concordate con il proprio responsabile..." (art. 4, comma 10). Non è così: alcune non vanno preventivamente concordate ma semplicemente comunicate al responsabile che ne prenderà atto (ad esempio: assenze per ragioni di salute).

Non è stato in alcun modo considerata l'argomentata proposta di valutare nell'ambito del periodo massimo di malattia retribuita le visite mediche, terapie, accertamenti diagnostici eccedenti il tetto delle 18 ore retribuite durante l'anno, almeno per la parte svolta in strutture sanitarie pubbliche, direttamente afferenti al SSN.

Non è stata in alcun modo considerata l'argomentata proposta di non applicare alcuna decurtazione alle ore di permesso retribuito in capo ai dipendenti a tempo parziale orizzontale massimo.

Non è stata in alcun modo considerata la richiesta di questa componente sindacale di una significativa flessibilità nel cambio delle giornate di rientro pomeridiano obbligatorio.

Come osservato da questa componente sindacale nella precedente nota:

⁵ Come già ricordato, il riferimento è alla nota di questa componente sindacale del 23/10/24, acquisita a protocollo di ateneo in pari data, con il numero 182091.

USB – Unione sindacale di Base

RSU eletta nella lista USB Pubblico Impiego – università di Trieste

“Ciascuno di noi ha esperienza di cambi rientri dovuti a necessità di salute (evitare di fare ricorso alle pochissime ore di permessi retribuiti per visite mediche, accertamenti, trattamenti sanitari e così via) e/o familiari\personali (necessità di accudire figli minori anche a fronte di impegni educativi\scolastici ovvero inadeguatezze delle strutture educative oppure impegni a sostegno di familiari bisognosi di presenza e assistenza ma pure la necessità di essere presenti nella propria abitazione e così via)...”.

Non è stata in alcun modo tenuta in debita considerazione la richiesta di questa componente sindacale di estendere la tutela della timbratura anche al personale contrattualizzato CEL. Si tratta, infatti, di lavoratori con contratti di lavoro di natura subordinata, soggetti al codice civile (pertanto, non in regime di diritto pubblico), destinatari del medesimo CCNL del personale contrattualizzato TA. Di un tanto questa componente chiede formale motivazione.

Infine, parte pubblica ha espunto dalle linee guida in argomento il personale tecnologo. Anche di questo chiede formale motivazione.

Rimangono da comprendere le ragioni che spingono una gestione prossima alla sua conclusione a decisioni inutilmente rigide, di poca lungimiranza e controproducenti.

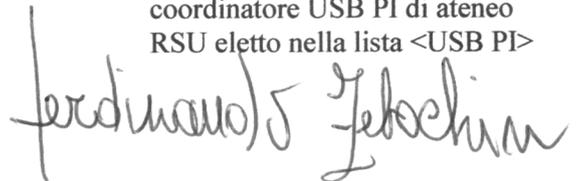
Ulteriori osservazioni e proposte potranno essere promosse in corso di seduta.

Molti saluti,

Ferdinando ZEBOCHIN

coordinatore USB PI di ateneo

RSU eletto nella lista <USB PI>

A handwritten signature in black ink that reads "Ferdinando Zebochin". The signature is written in a cursive style with a large initial 'F'.