



RESOCONTO DEL TAVOLO SINDACALE DELL'11 GENNAIO 2024

Il giorno 11 gennaio 2024, si è tenuto il primo tavolo sindacale dell'anno. Il punto 3 dell'OdG "**Linee Guida in materia di Lavoro agile e Lavoro da remoto**" ha monopolizzato l'intera seduta.

La delegazione pubblica ha esposto brevemente le linee guida concentrandosi principalmente sul **lavoro da remoto** che coinvolgerà, almeno in un primo periodo, la maggioranza dei lavoratori. È stato sottolineato che tali linee guida sono state sviluppate nell'ottica di un reciproco rapporto di **fiducia tra le parti** per la generazione di un ambiente conciliativo e contestualmente funzionale. Il **lavoro agile** ha invece occupato una parte minoritaria della discussione, ed è stato ribadito che sarà al momento testato su un esiguo numero di persone. Non si è esclusa la possibilità, in futuro, di poterlo ampliare ad altre tipologie contrattuali.

In estrema sintesi, la bozza su cui ci siamo confrontati al tavolo prevede che il **lavoro da remoto** si baserà sull'impianto dell'attuale telelavoro, **avrà natura consensuale e volontaria**, sarà **attivabile per tutti i dipendenti** sia a tempo indeterminato che determinato che operino su procedure "remotizzabili", **non prevederà un bando selettivo**, sarà esteso fino ad un **massimo di 2 giorni** a settimana (dovendo essere prevalente il servizio in presenza), prevederà la possibilità di essere svolto in **2 postazioni distinte** la cui idoneità sarà rimessa all'autocertificazione del lavoratore. I dipendenti in lavoro da remoto saranno soggetti a **vincolo di orario e di luogo**, dovranno registrare la propria presenza con il timbratore virtuale su Jobtime, potranno essere richiamati in servizio per motivate necessità, di norma saranno forniti della strumentazione necessaria. I lavoratori in part time di qualunque tipo potranno fruire di massimo 1 giorno di lavoro da remoto purché la loro settimana si articoli almeno su 4 giornate lavorative.

Il **lavoro agile** è una **modalità flessibile** di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, per fasi, cicli e obiettivi, **senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro**. L'accesso al lavoro agile è previsto, in via sperimentale, sulla base di una valutazione discrezionale del Responsabile della Struttura, al solo personale che eserciti un'attività lavorativa organizzata per fasi o obiettivi su processi remotizzabili e che sia titolare incarico di Responsabilità.

Le **osservazioni che la FGU ha esposto** relativamente alle linee guida proposte sono le seguenti:

1. È stato chiesto, a titolo informativo, se sono previste **limitazioni chilometriche** nella selezione di una eventuale seconda postazione di lavoro oltre alla prioritaria che usualmente coincide con il domicilio.



2. Sono state chieste spiegazioni in merito alla previsione di un solo giorno lavorativo da remoto per tutti i **lavoratori part-time**, inclusi coloro che presentano un contratto orizzontale all'83% che pertanto sviluppano la settimana lavorativa su 5 giorni e che normalmente beneficiano degli stessi giorni di ferie ed ore di permesso di lavoratori a tempo pieno.
3. È stato fatto osservare che con le adesioni alle nuove linee orarie della maggior parte dei lavoratori contrattualizzati, la distinzione in giorni corti e lunghi non è più definita; pertanto, **la scelta prioritaria del lavoro da remoto nei giorni corti andrebbe rivista.**
4. In collegamento a quanto al punto sopra, è stata pertanto chiesta **l'erogazione del buono pasto** anche nelle giornate di lavoro da remoto, purché siano rispettati tutti i requisiti come per la concessione nei giorni di presenza.
5. Il documento cita *“Di norma la strumentazione per effettuare il lavoro da remoto viene messa a disposizione dall'Amministrazione.”* È stata chiesta l'eliminazione della dicitura “di norma”.
6. Il documento cita: *“Per sopravvenute esigenze organizzative il responsabile può modificare la programmazione del dipendente, entro la giornata precedente, [...]”*. È stato chiesto di integrare il termine giornata precedente con “lavorativa”.

L'Amministrazione ha così risposto ai punti precedenti:

1. **Non sono previsti limiti spaziali** per la scelta delle sedi, a patto che non si verifichino inadempimenti in caso di richiamo in sede lavorativa da parte del responsabile (entro la giornata precedente).
2. Alle linee guida verrà aggiunto un tabellario alle linee guida per **differenziare le diverse tipologie di casistiche part-time** e il massimale di giorni di lavoro da remoto che ne possono derivare. La decisione è presa dall'Amministrazione nella sua autonomia.
3. L'Amministrazione lascerà ai responsabili di sede la possibilità di organizzare con il lavoratore la selezione dei giorni, mantenendo un **equilibrio tra giorni corti e lunghi** nella programmazione, con l'intento di **assicurare il miglior servizio possibile anche in presenza.**
4. Per la questione buono pasto sono in atto verifiche. L'amministrazione si è resa disponibile ad **erogare il buono pasto** anche nel lavoro da remoto laddove questo sia legittimato.
5. La **strumentazione necessaria all'attività da remoto** verrà messa a disposizione dall'Ateneo sempre.
6. È stato preso atto della richiesta di inserimento della dicitura.

Come puoi vedere, abbiamo delineato chiaramente le nostre posizioni in questi punti essenziali. Per qualsiasi informazione, curiosità o segnalazione non esitare a contattarci, il tuo contributo è prezioso per arricchire queste discussioni.



FEDERAZIONE GILDA UNAMS

Dipartimento Università

Coordinamento di ateneo

Università di Firenze

Considera di unirti al nostro sindacato: è il tuo modo per influenzare direttamente queste tematiche e assicurarti che ogni voce, inclusa la tua, venga ascoltata.

Insieme, possiamo trasformare queste proposte in realtà tangibili per il bene di tutti i lavoratori.

Cordiali saluti

La Segreteria