

Al Prof. Luigi Burroni  
Delegato alle Relazioni Sindacali

Al Dott. Marco Degli Esposti  
Direttore Generale

Loro Sedi

**Oggetto: osservazioni sulla bozza di proposta di orario.**

Gentilissimi,

la Vostra proposta di revisione dell'orario di lavoro presentata al tavolo del 23 giugno u.s., ha sollevato molti dubbi e curiosità circa i risvolti pratici nella futura applicazione. Dubbi che dimostrano interesse e che quando dissipati e chiariti, potrebbero incontrare il favore di tutti e anche il nostro sostegno.

In questo documento vogliamo porre l'attenzione su alcuni dettagli delle ulteriori tipologie orarie introdotte. Di quest'ultime ci si aspetta che non siano imposte, ma che siano una possibile e libera scelta dal dipendente in accordo con le esigenze della struttura e comunque nell'ottica di una proficua conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Cogliamo l'occasione, inoltre, per continuare ad attenzionare la Delegazione ed il Tavolo della persistente carenza di personale. Sottolineiamo la poca utilità di rimescolare le presenze delle persone usando l'orario di lavoro, poiché come le carte nel mazzo rimescolato, restano lo stesso numero fintantoché non si aggiungono carte da un altro mazzo.

Tutte le proposte migliorative che non creano disparità di trattamento fra i dipendenti ci vedono favorevoli; in particolare la flessibilità più ampia ci piace, ma deve essere garantita a tutti nello stesso modo e nella stessa misura. Non dovrebbe essere limitata sulla base di presunte o reali esigenze del servizio.

Secondo noi tutti i servizi sono organizzati e nell'ambito di tale organizzazione si ha la garanzia del funzionamento del medesimo. Portiamo ad esempio i due estremi:

1. dove ci sono servizi organizzati su più persone sarà in quel gruppo che ci si organizzerà per garantire un servizio "per quanto possibile con le persone disponibili". In questo

- caso risulta importante la componente organizzativa che applicata al meglio, produce la migliore garanzia del servizio. Viceversa, ridurre ad-hoc la flessibilità in assenza di organizzazione non garantisce il servizio;
2. dove per erogare un servizio si dipende da una sola persona, ahimè accade troppo spesso, questa persona non può garantire il servizio, può solo fare del proprio meglio in attesa di tempi migliori. Ridurre la flessibilità anche in questo caso non è sinonimo di garanzia di servizio;

Ribadiamo che "le esigenze del servizio" non sono un tema che dovrebbe ricadere sull'orario di lavoro essendo i servizi erogati in orario di apertura, semmai un tema di efficacia organizzativa.

Potremmo non aver colto tutte le sfumature di tutti "i servizi" dell'Ateneo, e tenendo presente che per alcuni servizi dell'Ateneo esplicitamente identificati, come "le biblioteche", si sono ottenuti ottimi risultati da un'organizzazione peculiare delle casistiche; chiediamo di poter approfondire per quali "servizi" non si applicherebbero le nostre considerazioni e comprendere meglio.

Infine, poniamo l'attenzione anche sull'automatismo della pausa di recupero psico-fisico. Visto il motivo della pausa, l'Ateneo dovrebbe riformulare la proposta e modificarla per promuovere e favorire la reale fruizione del recupero psico-fisico a tutela del benessere del lavoratore, oltretutto per disinnescare spirali di malessere e sovraccarico ai danni dei lavoratori.

Mostrare e praticare una maggiore attenzione al benessere dei dipendenti fa parte della missione di [euniwell](#) di cui l'Ateneo è partner attivo. D'altra parte, automatizzare la timbratura della pausa potrebbe avere l'effetto contrario, disincentivando il reale svolgimento della pausa e con una distesa di ottime spunte verdi, per le pause fatte, si impedisce di individuare per tempo situazioni di difficoltà e di aiuto.

Sperando di avervi fatto cosa gradita e di avervi fatto cogliere qualche aspetto che vi era sfuggito, vi porgiamo i nostri più cordiali saluti.

6 luglio 2022

FGU GILDA UNAMS  
Università di Firenze