

Episode IV - A New Hope

Oggi, 15 aprile 2021, è proseguito il confronto con l'Amministrazione sulla bozza del nuovo documento sull'orario di lavoro.

Convenendo sui principi che ispirano la revisione del documento:

1. miglioramento della conciliazione vita lavoro dei dipendenti dell'Ateneo
2. incremento dell'efficienza dei servizi erogati dalle Strutture dell'Ateneo;

Volendo garantire la dignità dei lavoratori tutti che hanno garantito un aumento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa durante questo nuovo assetto pandemico;

Ritenendo condivisibile l'impianto generale di voler far tesoro delle importanti innovazioni e della maggiore flessibilità fin qui sperimentata, fissandola nero su bianco in un Regolamento;

tuttavia, abbiamo dovuto esprimere la nostra disapprovazione alla modifica all'attuale disciplina dell'orario di lavoro.

Temiamo che la modifica alla vigente configurazione dell'orario di lavoro senza gli imprescindibili presupposti (primo fra tutti un contingente di personale proporzionato alle esigenze manifestate), possa generare un diffuso peggioramento del clima lavorativo compromettendo le stesse finalità che si dicono di voler perseguire.

Al momento non possiamo dirvi molto perché la bozza in discussione è in divenire.

Possiamo dirvi quali sono le problematiche e i temi che abbiamo fin qui evidenziato e per i quali abbiamo colto interesse e condivisione, nell'ottica di un fattivo miglioramento del documento.

Flessibilità. L'orario di lavoro diventerebbe così elastico da dover essere concordato settimanalmente per le attività dei servizi. L'uso e le abitudini potrebbero diventare la norma a regime, ma sono molto fumosi i limiti entro cui si concorda l'orario per quanti periodi. Le eccezioni all'orario concordato si possono sempre fare, ma possono essere anche richieste.

Omogeneità. La proposta finalizzata a rendere omogenei gli orari dei servizi, per quanto interpretabile la delega dell'organizzazione all'accordo fra il responsabile e i collaboratori, potrebbe creare disparità di trattamento in strutture diverse.

Elasticità. Per conciliare le esigenze lavorative e quelle personali è fondamentale, ma la pianificazione dei propri tempi lo è altrettanto.

Servizio. Un concetto che abbiamo chiesto di dettagliare, che nel documento trova l'associazione con un intervallo orario da garantire superiore alle 9 ore, quindi non garantibile con una persona sola.

Utenza. Altra definizione spesso associata a servizio che viene distinta in esterna e interna, sulla base della cui definizione si articolano altre declinazioni di orario. Riteniamo che non vada fatta distinzione fra utenza interna e esterna, ma andrebbe mantenuta unificata. Ogni servizio ha le sue varietà di utenti, ma è pur sempre utenza.

Garanzia. La garanzia del servizio e la sua estensione non possono essere il vincolo dell'organizzazione dell'orario del personale. Secondo noi "garantire il servizio per una durata estesa" deve essere l'obiettivo massimo a cui tendere, e debba essere messo nero su bianco, chiaramente, che laddove il contingente non fosse sufficiente a raggiungere questo risultato, ci si organizzerebbe al meglio che le contingenze permetterebbero.

Ticket. A fronte della richiesta di uno sforzo per la copertura di un orario di servizio esteso, si intravede solo un debole corrispettivo in buoni pasto anche quando dovuti. Osservando che la coperta pare essere troppo corta, ci sarebbe piaciuto che ad una maggiore flessibilità richiesta, corrispondesse un adeguato numero di ticket messi a disposizione.

Chiarezza. Abbiamo chiesto maggiore chiarezza in quei paragrafi tortuosi che lasciano spazio ad interpretazioni che vanno da estremamente implicito da considerare superflui i dettagli, fino ad estremamente pedissequo e ossequioso di quanto scritto. Il tutto lasciando spazio anche a discriminazioni e alimentando un'inutile conflittualità fra i lavoratori.

Anche noi desideriamo tendere ad un miglioramento della qualità della vita delle persone e migliorare il benessere lavorativo, garantendo la qualità dei servizi erogati ma tale miglioramento dovrà essere reale e non solo su carta. Ma questo, ora, non ci sembra praticabile.

Per questi motivi la scrivente OS ritiene che, stante l'attuale numerosità del personale, l'attuale organizzazione e la distribuzione dei carichi di lavoro, non sia opportuno apportare modifiche unicamente alla disciplina dell'orario di lavoro.

Come di consueto, siamo disponibili ad approfondire con voi anche i vari aspetti che ci sono sfuggiti.

Supportateci, ricordate la [tessera!](#)

Un caro saluto
FGU Università di Firenze
www.fgu.unifi.it
fgu@unifi.it
fgu.unifi@fgumail.org
3713996111