

**Rappresentanze sindacali unitarie  
dell'Università degli Studi di Sassari**

Università degli Studi di Sassari			
Amministrazione Centrale			
Anno	Titolo	Classe	Fascicolo
N. 61849		16-06-2022	
UOR	CC	RPA	
SDG	SDR-PTAB		

[rsu@uniss.it](mailto:rsu@uniss.it)  
[www.uniss.it/rsu](http://www.uniss.it/rsu)

Alla Direttrice Generale

**Oggetto:** Lavoro agile ordinario: richiesta calendarizzazione incontro contrattazione integrativa

Gentilissima Direttrice,

cogliamo l'occasione per esprimerLe il nostro benvenuto e auspichiamo si possa avviare una stagione di dialogo proficuo per trovare soluzioni di ristoro a favore della componente del Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario - PTAB che versa in una situazione di grave disagio.

Com'è noto l'art. 6-bis del D.Lgs. n.80/2021 individua il 30 giugno p.v. come termine per l'adozione del Piano Integrato di attività e organizzazione – PIAO; l'art. 6 c. 2 lettera b del medesimo decreto prevede inoltre che il documento di programmazione sopracitato definisca, fra l'altro, la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo anche mediante il ricorso al *lavoro agile*.

Sino ad oggi il *lavoro agile in versione semplificata* è stata una misura straordinaria che ha consentito alla nostra organizzazione di fronteggiare l'emergenza pandemica anche nelle sue fasi più acute; è anche grazie alla buona volontà della componente PTAB che, svolgendo la prestazione lavorativa avvalendosi di mezzi propri, ha evitato interruzioni lunghe nell'erogazione dei servizi: ad esempio, in sole due settimane rispetto all'inizio dell'emergenza pandemica l'Ateneo è stato in grado di offrire ai propri studenti il servizio di didattica a distanza.

Il ricorso allo strumento sopracitato è stato prorogato al 30 giugno p.v. in conseguenza della recrudescenza della diffusione degli agenti virali da COVID-19 dal D.L. n. 24/2022, recepito nella circolare Uniss prot. 39792 del 12/04/2022.

L'art. 18 della L. 81/2017 individua invece il *lavoro agile ordinario* quale strumento che consente di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, migliorando il benessere organizzativo e nel contempo incrementare la competitività dell'organizzazione, in particolare è possibile realizzare i seguenti obiettivi:

- Promuovere l'inclusione lavorativa di persone in situazione di fragilità temporanea o permanente;
- Razionalizzare risorse strumentali, attuando economie di gestione (risparmi relativi all'erogazione di buoni pasto, risparmi di spese energetiche, riscaldamento/climatizzazione, etc.);

Ulteriori vantaggi a beneficio degli utenti potrebbero essere conseguiti nei periodi di chiusura programmata in quanto, con la presenza di personale in lavoro agile, si potrebbe assicurare un'erogazione continua di alcuni servizi (esempio le immatricolazioni degli studenti nel periodo di chiusura estiva).

Sarebbe inoltre possibile programmare una maggiore flessibilità oraria nell'erogazione dei servizi alleggerendo i carichi di lavoro ed evitando sovraccarichi con la gestione delle pratiche di pagamento e degli adempimenti di bilancio a ridosso dei periodi sopracitati;

- Contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio;
- Promuovere e diffondere le tecnologie digitali quali, ad esempio, la firma digitale, lo Spid, etc.

Offrire alla componente l'opportunità di ricorrere a tale strumento con l'individuazione di **una consistente percentuale dei dipendenti aventi diritto**, avrebbe una valenza ancora più significativa in considerazione delle difficoltà di carattere economico a cui la componente stessa è esposta.

Si tratta, com'è noto, di difficoltà legate al contesto interno ed esterno alla nostra organizzazione, ovvero la mancata certificazione del Fondo Salario Accessorio che ha causato la sospensione dell'erogazione di molte voci stipendiali; nonché il forte incremento del costo della vita causato dall'emergenza pandemica e dal conflitto russo-ucraino.

Allo stato attuale, secondo i dati preliminari dell'Istat, in Europa si prevede nel mese giugno 2022 un tasso di inflazione del 6,9% - da metà degli anni '90 l'inflazione europea è oscillata tra lo 0% e il 3%. (Fonte Will\_ita).

A tale proposito, in vista della redazione del PIAO, si chiede quali siano gli aggiornamenti ai contenuti previsti nel POLA adottato da codesta Amministrazione con. Prot. 0158386 del 30/12/2021, in particolare:

- Le risultanze della Fase di avvio prevista per l'anno 2021, per la parte trascorsa del 2022, nonché le modifiche alle fasi di sviluppo intermedio relativo al 2023;
- Le risultanze delle attività del Coordinamento organizzativo del lavoro agile (COLA) qualora tale coordinamento sia stato attivato.

Riteniamo inoltre che potrebbe essere utile procedere ad una ricognizione in cui individuare il numero di dipendenti che in via volontaria sono potenzialmente in condizioni di effettuare lo smart-working utilizzando mezzi propri, così come avvenuto durante l'emergenza pandemica, in tale ambito sarebbe necessario prevedere la messa in sicurezza delle attrezzature informatiche con l'erogazione di programmi antivirus.

Nel contempo bisognerebbe determinare l'entità delle risorse da destinare all'acquisto delle attrezzature da mettere a disposizione per lo svolgimento di tale modalità lavorativa.

Data la natura ordinaria del lavoro agile si ritiene necessario l'aggiornamento e integrazione delle "Modalità attuative del lavoro agile" allegato al POLA che contenga tutti gli elementi di seguito elencati:

- finalità perseguite attraverso il lavoro agile;
- ambito di applicazione;
- condizioni minime di svolgimento, individuando le attività "smartizzabili" mediante una mappatura dettagliata, ad es: attività di back office nelle mansioni che prevedono l'erogazione dei servizi mediante il ricevimento degli utenti, (possibilità di delocalizzare le attività al dipendente senza che sia necessaria la sua presenza fisica, possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori

- della sede di lavoro; autonomia operativa nello svolgimento della prestazione lavorativa, possibilità di monitorare i risultati delle attività assegnate).
- modalità di accesso al lavoro agile che espliciti il numero delle posizioni di lavoro attivabili;
  - modalità di svolgimento della procedura annuale di ricognizione da svolgersi con l'emanazione di un bando, nonché le modalità e i termini di presentazione delle domande da parte degli interessati;
  - criteri di preferenza tra le domande di lavoro agile nel caso in cui si ricevano domande in sovrannumero e meccanismi di rotazione;
  - contenuti dell'accordo individuale;
  - modalità di godimento dei permessi;
  - modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, anche con l'individuazione dei recapiti di riferimento e con il preavviso per la richiesta di presenza in sede nelle giornate in cui era previsto lo smart-working e i criteri per il monitoraggio della stessa. Previsione di un periodo di lauto anticipo nella determinazione di un calendario di svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile con la facoltà da parte del responsabile di struttura di apportare variazioni al calendario di cui sopra con un periodo di preavviso inferiore;
  - cause di recesso e revoca;
  - diritto alla disconnessione.

Confidando in una nuova sensibilità sul tema sopra esposto si chiede cortesemente sia calendarizzato un incontro di contrattazione integrativa in merito e siano comunicati aggiornamenti sull'individuazione del Referente per i rapporti con le OO.SS. e le RSU, affinché si possa ripristinare una prassi molto utile per la gestione delle attività relative.

In attesa di approfondire l'argomento Le auguriamo buon lavoro,  
cordiali saluti.

La Coordinatrice delle RSU  
(Anna Argenziano)

