

## POSIZIONE RSU IN MERITO AL TELELAVORO

In merito alla conclusione dei lavori della Commissione per il Telelavoro anno 2018 (rif. mail 26/09/2018) ed a seguito di quanto emerso dall'incontro tra Delegazione pubblica e Delegazione sindacale del 2 ottobre scorso, la RSU chiede di:

### **1 ESTENDERE IL TELELAVORO A TUTTI COLORO CHE NE HANNO FATTO RICHIESTA.**

In considerazione del fatto che, delle 141 domande accettate dai Responsabili solo 77 sono legate alla necessità di utilizzare PC e strumenti informatici messi a disposizione dell'Ateneo, ed in considerazione di quanto auspicato nella Direttiva n. 3 del 2017 del Consiglio dei Ministri, la RSU chiede di estendere la possibilità di prestare servizio in telelavoro anche a coloro che ne sono stati esclusi.

### **2 EFFETTUARE UNA RICOGNIZIONE RELATIVA ALLE ATTIVITÀ NON TELELAVORABILI.**

La RSU chiede all'Amministrazione di effettuare quanto prima (anche in previsione di una revisione del Regolamento sul Telelavoro) una ricognizione relativa alle attività non compatibili con il telelavoro come detto dalla sopracitata Direttiva:

*"...individuare, ove necessario, tramite apposito atto di ricognizione interna, le attività che non sono compatibili con le innovative modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, tenendo sempre presente l'obiettivo di garantire, al termine del triennio successivo alla data di entrata in vigore della legge 124/2015 e, a regime, ad almeno il 10 per cento del proprio personale, ove lo richieda, la possibilità di avvalersi di tali modalità;"*

### **3 REGOLAMENTI**

E' necessario emanare un regolamento sullo smart work e rivedere l'attuale regolamento sul Telelavoro tenendo in considerazione i seguenti punti:

a - Garantire la possibilità di accesso al Telelavoro e smart work a tutti i lavoratori, nel rispetto del principio di non discriminazione tra lavoratori subordinati a tempo indeterminato e lavoratori subordinati a tempo determinato previsto dalla clausola 4 della Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

b - Specificare il tipo di documentazione medica accettata per la valutazione del grado di disabilità o DSA con i relativi gradi di punteggio. Diminuire il punteggio attribuito all'assistenza di parenti con disabilità non conviventi (stabilendo anche un limite di distanza dal luogo di residenza del richiedente). Stabilire come criterio di preferenza per i pari classificati in graduatoria il minor utilizzo di ore in telelavoro negli anni passati. Aumentare il punteggio per i figli a carico in considerazione del fatto che chi ha disabilità o assiste parenti disabili può usufruire di altri permessi.

Aumentare il punteggio per distanza dell'abitazione (ad es. troppo pochi 1,5 punti per chi fa 60 km al giorno per venire al lavoro)

Togliere il limite dei 5 punti massimi per i figli

Valutare la possibilità di destinare una quota di riserva ai disabili per malattie gravi.

c - Prevedere e specificare tempi e modalità per i ricorsi anche contro le decisioni di diniego di autorizzazione all'attività di telelavoro dei propri responsabili. Si suggerisce di considerare acquisita l'autorizzazione in assenza di un provvedimento espresso di diniego adeguatamente motivato. Se il diniego è motivato per ragioni di incompatibilità delle attività svolte dal lavoratore con il telelavoro, la Commissione sottopone senza indugio la richiesta al Direttore generale, il quale si impegna a individuare, sentiti il lavoratore e i responsabili interessati, le soluzioni organizzative necessarie per garantire lo svolgimento del telelavoro

d - Tenere in considerazione le osservazioni fatte dalla Commissione per il Telelavoro e fatte pervenire al Direttore Generale in data 08/10/2018.

#### **4 INCENTIVARE IL SISTEMA DELLO SMART WORK E TELELAVORO AGENDO SUI DIRIGENTI E RESPONSABILI.**

E' assodato da numerosi studi come il Telelavoro o forme di lavoro "smart" abbiano portato benefici sull'efficienza dei lavoratori e sui costi da parte delle Amministrazioni che ne abbiano adottato il sistema. La RSU ritiene quindi necessario uno sforzo da parte di questa Amministrazione per il raggiungimento (già dal prossimo anno) dell'obiettivo del 10% del personale come stabilito dalla Direttiva 3/2017 (e che si sarebbe dovuto raggiungere già nel 2018). La stessa ribadisce che:

*"L'adozione delle misure organizzative e il raggiungimento degli obiettivi di cui al presente comma costituiscono oggetto di valutazione nell'ambito dei percorsi di misurazione della performance organizzativa e individuale all'interno delle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche adeguano altresì i propri sistemi di monitoraggio e controllo interno, individuando specifici indicatori per la verifica dell'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative."*

Ed inoltre:

*"Un ruolo fondamentale è svolto dai dirigenti quali promotori dell'innovazione dei sistemi organizzativi di gestione delle risorse umane e al contempo garanti contro le discriminazioni. I dirigenti, infatti, oltre ad essere potenziali fruitori al pari degli altri dipendenti delle misure innovative di svolgimento della prestazione lavorativa recate dall'articolo 14 della legge 124/2015, sono tenuti a salvaguardare le legittime aspettative di chi utilizza le nuove modalità in termini di formazione e crescita professionale, promuovendo percorsi informativi e formativi che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo, dai processi d'innovazione in atto e dalle opportunità professionali."*