

Let. prot. 009/25/pmd

Al Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Palermo
Alla Delegata del Rettore per le Relazioni Sindacali
Al Direttore Generale dell'Università degli Studi di Palermo
Alla Dirigente dell'Area organizzazione e Sviluppo delle Risorse
Umane
e p.c.
A tutti i Lavoratori

Oggetto: criticità interpretative regolamento sulla disciplina del lavoro agile del personale TAB.

A circa un anno dall'entrata in vigore del nuovo regolamento sulla disciplina del lavoro agile del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Università degli Studi di Palermo, questa organizzazione sindacale, udite le esigenze del personale tecnico amministrativo che rappresenta, avverte il bisogno di avviare una riflessione con codesta Amministrazione per superare alcune criticità, che nella prima applicazione dello stesso regolamento si sono evidenziate.

Poiché, i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, compresi i criteri di priorità per l'accesso agli stessi, sono rimessi dall'art. 81 del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024 relativo al triennio 2019-21, al confronto con la parte datoriale, si richiede con la presente, di volere accogliere la richiesta della scrivente e di costituire un apposito tavolo per approfondire la tematica in questione.

Possiamo anticipare fin d'ora che gli aspetti che più destano perplessità sono le norme regolamentari e le applicazioni che di queste vengono fatte, in materia di potere di controllo e disciplinare. L'art. 15 del "Regolamento sulla disciplina del lavoro agile del personale TAB", in particolare, laddove statuisce che *"il dipendente è tenuto a rendicontare mensilmente l'attività svolta mediante l'accesso all'applicativo informatico, per identificare l'attività svolta nei singoli giorni di lavoro agile"*.

La delegazione di parte pubblica ricorderà certamente le preoccupazioni circa l'adozione di questa formula con il riferimento ai "singoli giorni di lavoro agile", espresse dalla nostra e dalle altre OO.SS. sul tema, al tavolo di confronto.

Il regolamento di cui si tratta fu infine esitato, a fronte di rassicurazioni e garanzie fornite dall'Amministrazione, sul fatto che l'applicazione concreta di tale norma non avrebbe mai comportato una analitica rendicontazione delle attività svolte giornalmente in lavoro agile. Una minuziosa rendicontazione giornaliera - seppure postergata - di quanto operato in lavoro agile, snaturerebbe infatti il concetto stesso di lavoro agile, confliggendo apertamente, inoltre, con la logica sottesa all'introduzione di questo istituto.

Ribadiamo quanto sostenuto allora: è necessario un cambiamento di paradigma, dalla logica del controllo a quello della fiducia. Occorre valorizzare l'autonomia e il senso di responsabilità del personale TAB, in una prospettiva condivisa del raggiungimento dei risultati.

Non si nega la necessità di operare un monitoraggio sulle attività di lavoro agile, ma qui si vuole affermare che già tale monitoraggio è garantito con il sistema della valutazione della performance. Nella scheda di valutazione, infatti, ogni Dirigente attraverso la proposta effettuata dai responsabili di settore, valuta semestralmente e annualmente ciascun lavoratore, assegnando un punteggio nell'ambito dei comportamenti e specificatamente in quello del rendimento qualitativo e quantitativo, *al grado di adattamento ai mutamenti organizzativi e di partecipazione alle esigenze di flessibilità, nonché del lavoro agile, nonché all'attenzione dimostrata al risultato ed alla qualità degli esiti raggiunti.*

Qualora non fossero ritenuti sufficienti questi fattori specifici, nella già citata scheda di valutazione, si potrebbero individuare ed integrare altri indicatori per la valutazione specifica del solo personale che opera in modalità di lavoro agile. Il programma Fenice, potrebbe essere rivisto/implementato. Potrebbe anche ipotizzarsi un aggiornamento del Codice di Comportamento dell'Università degli Studi di Palermo, per sanzionare una reiterata condotta errata nell'approccio al lavoro agile, ma ciò che urge, qualsiasi sia lo strumento da adoperarsi, è superare questo "ingolfamento" di sterili adempimenti burocratici, la cui scrupolosa osservanza, talvolta, può essere scambiata per atteggiamento vessatorio, capace di minare il benessere dei lavoratori che optano per tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Confidando, ancora una volta, nella capacità di ascolto della nostra governance, si reitera ancora, la richiesta dell'indizione di una seduta di confronto.

Palermo, 31 marzo 2025

LA SEGRETERIA AZIENDALE