

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

rsu@uniss.it
www.uniss.it/rsu

Al Direttore Generale

21 settembre 2023

Oggetto: Richiesta proroga sul termine dell'invio riscontro per debito orario e delucidazioni sullo smart working.

Gentile Direttore,

abbiamo preso visione della nota protocollata in data odierna avente ad oggetto la "Verifica e rilevazione debito orario", a tale proposito ci preme rilevare che la richiesta di invio riscontro formale, degli eventuali piani e/o modalità di recupero, entro 5 gg dal ricevimento della stessa è avvenuto in concomitanza con alcuni disservizi causati dall'aggiornamento dei dati del sistema "Startweb", di tali disservizi siamo stati informati via email dall'Ufficio Reclutamento, gestione, sviluppo e benessere organizzativo del PTAB.

Si chiede dunque che il termine sopraindicato decorra dalla effettiva comunicazione della risoluzione delle problematiche, in modo assicurare congrui tempi per la definizione di modalità risolutive nelle situazioni di debito orario.

Abbiamo inoltre appreso che nell'ultima seduta del Senato accademico si sarebbe fatto cenno a un mancato rinnovo del regime di lavoro agile.

Se tali intenzioni fossero vere sarebbe un dato molto preoccupante per la nostra componente, chiamata a superare le difficoltà relative alla recente riorganizzazione e dell'adozione del Piano di rientro.

Com'è noto, lo *smart working* è una misura volta al benessere organizzativo, attualmente l'unica che ci è stata concessa, l'unica che non ha riflessi sugli enormi vincoli economici di cui sopra, perciò non comprendiamo lo spirito con il quale si starebbe prendendo una decisione così grave.

Ricordiamo che lo *smart working* consente di risparmiare sui costi che pesano sul bilancio familiare e di conciliare meglio le esigenze della vita personale e lavorativa senza intaccare l'efficienza e la produttività.

Siamo disponibili ad un confronto sulle eventuali problematiche osservate, anche se non ci risulta siano state sollevate in alcun modo dai responsabili degli uffici e delle strutture dipartimentali, in modo da poter migliorare i contenuti del prossimo PIAO.

Non ultimo, ricordiamo che, com'è noto, tale nuova modalità "Di organizzazione del lavoro basata sull'utilizzo della flessibilità lavorativa, sulla valutazione per obiettivi e la rilevazione dei bisogni del personale dipendente, anche alla luce delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro" -Direttiva del Ministero per la pubblica Amministrazione n. 3 del

2017 in materia di lavoro agile” è disciplinata dalla legge 81/2017 e trova riscontro nell'introduzione di un intero capo del nuovo C.C.N.L., quanto sopra per rimarcare la netta differenza tra lo smart working straordinario previsto a beneficio dei lavoratori fragili e lo smart working ordinario.

Riteniamo, infine, che sia importante conoscere le ragioni della mancata nomina della/del Consigliera/e di fiducia e del relativo Sportello di ascolto, istituiti dagli artt. 5-7 del “Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro” approvato con Decreto n. 1361 del 22.05.2013.

Cogliamo l'occasione per rinnovare nostra disponibilità ad un incontro urgente insieme alle OO.SS. sulle problematiche esposte nelle note unitarie del 1 e 7 settembre scorsi per le quali siamo in attesa di cortese riscontro.

Per le RSU
(La Coordinatrice)

