



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Confronto in materia di criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, nonché sui criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

DICHIARAZIONE DELLA PARTE PUBBLICA

Ad esito del confronto sulle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, preso atto delle posizioni pervenute da parte della RSU e delle OO.SS. sul testo finale del Regolamento, riteniamo come Parte Pubblica di allegare al documento di sintesi dei lavori e delle posizioni emerse la seguente dichiarazione.

Il testo del Regolamento sul lavoro a distanza è stato completamente riformulato considerando tutte le diverse posizioni dei soggetti sindacali emerse a partire dall'incontro preliminare del 2 febbraio 2024 sino alle riunioni di confronto del 4 e 22 aprile 2024, oltre che le note pervenute da parte della RSU e delle OO.SS. durante l'intero periodo di discussione sul tema.

In una logica di avvicinamento reciproco delle posizioni emerse, abbiamo recepito molteplici proposte avanzate dalla Parte Sindacale. Tra le più rilevanti:

- la riformulazione sistematica del Regolamento;
- l'eliminazione del bando per l'accesso al telelavoro domiciliare;
- il rinvio al CCNL per quanto attiene gli aspetti disciplinari;
- la riduzione oraria della fascia di contestabilità nel lavoro agile (da 6 a 4 ore).

Il Regolamento ha inoltre inserito nuovi strumenti di tutela oltre che di conciliazione vita-lavoro, innovando in positivo l'attuale assetto del **lavoro agile**, prevedendo:

- la possibilità di estensione sino a 3 giorni alla settimana (salvo maggiore gravità) per il personale che si trovi in condizioni di particolare necessità non coperte da altre misure di conciliazione vita-lavoro (lavoratrici in gravidanza ed esigenze di accudimento di figli piccoli, *cf.* art. 7, commi 6 e 7);
- la possibilità di fruire nel corso dell'anno solare di 15 giorni aggiuntivi rispetto a quelli ordinari previsti nell'accordo individuale per assistenza a familiari o affini entro il secondo grado con disabilità in situazione di gravità o con patologia grave o con diagnosi di DSA non conviventi con il dipendente, oltre che per esigenze di accudimento dei figli dal compimento del terzo anno di età sino al compimento del quattordicesimo anno di età (*cf.* art. 7, commi 6 e 8).

Nonostante il CCNL stabilisca che sia il Lavoro agile a dover garantire le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori, il Regolamento ha inoltre affiancato, per le situazioni che necessitano di maggiore tutela (come ad esempio grave disabilità e condizioni di fragilità), lo strumento del **Telelavoro domiciliare di tipo B** (*cf.* art. 10).

Per quanto concerne taluni aspetti segnalati da una parte dei soggetti sindacali come negativi, evidenziamo quanto segue:

- a) in riferimento al **telelavoro domiciliare**, ribadiamo che l'istituto non può avere un accesso generalizzato, in quanto è lo stesso CCNL a stabilire che le amministrazioni possono adottare il lavoro da remoto "*nel caso di attività ... ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli obiettivi ed automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro*";

- b) riguardo al **buono pasto nel lavoro agile**, abbiamo più volte fatto presente che, allo stato attuale, non possiamo che conformarci al parere negativo espresso da ARAN, secondo cui il buono pasto può essere riconosciuto *“solo nel caso di lavoro da remoto, comportando questo un vincolo di tempo e di luogo”*. Per tale ragione il buono pasto viene riconosciuto soltanto in favore dei telelavoristi. Tale situazione è esattamente quella applicata dall’Ateneo in questo momento, ragion per cui non vi è alcuna modifica in senso restrittivo;
- c) in relazione alla asserita discriminazione e limitazione dell’accesso al lavoro a distanza in favore dei **Responsabili di I e II livello**, segnaliamo che la disciplina proposta è migliorativa rispetto all’attuale regolamentazione. Confermata la regola vigente che prevede per i Responsabili accordi individuali con il limite di 1 giorno alla settimana, è stata tuttavia introdotta una clausola di flessibilità per cui tali soggetti potranno usufruire – nel caso di condizioni di particolari necessità – sino a 2 giorni di lavoro agile (oggi è sempre 1), salvo situazioni di maggiore gravità, per le quali può essere valutata la possibilità di concordare fra le parti un numero maggiore di giorni (*cf. art.7, comma 7, Reg.*); evidenziamo, inoltre, che l’eventuale accesso al telelavoro domiciliare di tipo B non è affatto precluso ai Responsabili, che possono stipulare l’accordo secondo le modalità previste per tutto il personale;
- d) circa l’utilizzo del lavoro agile in caso di **chiusure** dell’Ateneo, non possiamo non rilevare che il nuovo CCNL ha conservato l’impostazione precedente, senza fare aperture nei confronti del lavoro a distanza: in caso di chiusura il lavoratore può chiedere, ove possibile, di prestare servizio presso altra struttura, previo assenso del responsabile (art. 95, comma 10 CCNL 2019-2021);
- e) quanto infine alla **procedura**, il numero di riunioni (tre, considerando anche quella preliminare), il fitto scambio di note e documentazione, nonché la durata della discussione, dimostrano come il confronto sia avvenuto in modo regolare, approfondito e per un tempo molto maggiore rispetto a quanto previsto dal CCNL vigente.

Alla luce delle suesposte argomentazioni, siamo del parere che gli strumenti del Lavoro Agile e del Lavoro Remoto, come delineati dal Regolamento che questa Amministrazione intende adottare, siano pienamente in linea con il CCNL vigente, e presentino inoltre risvolti migliorativi e innovativi rispetto all’attuale disciplina di Ateneo.

A nostro avviso, su questa materia, la maggioranza della Delegazione sindacale (RSU, SNALS, GILDA, ANIEF, CISL) non ha effettuato alcun tentativo di avvicinamento nei confronti delle posizioni da noi espresse, restando ancorata alle richieste iniziali - parte delle quali non conformi alla norma - nonostante il fatto che come Parte Pubblica abbiamo più volte modificato la nostra proposta sulla base delle osservazioni pervenute. Ciononostante riteniamo che, grazie a quanto emerso durante il confronto, il Regolamento finale sia migliorativo rispetto al testo inizialmente proposto.

Padova, 18 luglio 2024

I Presidenti della Delegazione Pubblica
Prof. Antonio Parbonetti e Ing. Alberto Scuttari
Firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005