



Alla c.a. del Direttore Generale dell'Università di Pisa
Dott. Riccardo Grasso

Egregio Direttore Generale,

poiché, nonostante i vari e ripetuti appelli da più parti, permangono per i lavoratori situazioni di grande indeterminatezza in cui, per mancanza di disposizioni chiare, aumentano le discrezionalità e le incertezze in materia di organizzazione del lavoro e quindi anche di sicurezza, come USB Università di Pisa chiediamo che si riapra al più presto un tavolo di discussione sul quale porteremo alcune delle nostre proposte operative per una fase 3 che garantisca i servizi universitari, ma tuteli studenti e dipendenti:

- Attuazione immediata, chiara e puntuale di quanto disposto dall'art.263 del Decreto Rilancio ovvero: il 50% del personale di ogni singola struttura DEVE operare in regime di smart-working attraverso un criterio di rotazione che non preveda rigidamente e semplicemente 2 o 3 rientri settimanali, ma contemperando le diverse esigenze in maniera flessibile. E flessibile deve essere anche l'orario di chi svolge lavoro in presenza: massima flessibilità (almeno 2 ore) in entrata e in uscita per favorire spostamenti e necessità legate alla ripresa delle attività scolastiche (che nelle prime settimane saranno presumibilmente molto variabili), ma anche le esigenze dei pendolari e in particolare di chi utilizza i mezzi pubblici.
- Massima tutela (senza intaccare la quota del 50%) per i genitori di figli minori (e loro congiunti) nell'ipotesi, purtroppo probabile, di quarantena per contagio e/o di eventuale chiusura degli istituti scolastici. *Ovviamente da questo computo sono esclusi dallo svolgere la prestazione in presenza non solo i lavoratori fragili ma anche chi convive con persone affette da determinate patologie o con persone ultraottantenni.*
- La strumentazione e i costi fissi devono essere a carico del datore di lavoro e non sostenuti dal lavoratore. Non ci riferiamo soltanto a pc ed utenze ma anche alle spese relative a strumenti e dotazioni che garantiscano il diritto alla salute ed alla sicurezza in un ambiente, come quello domestico, che va messo in sicurezza (per esempio sedie, schermi e scrivanie);
- Regolamentazione dell'orario di lavoro. Lo sw non può determinare un mutamento della natura della prestazione lavorativa spingendo sull'acceleratore del lavoro per obiettivi. La prestazione lavorativa deve essere agganciata e commisurata all'orario di lavoro anche se questo assumerà articolazioni differenti rispetto al lavoro in presenza. **Quindi non si tratta solo di garantire il sacrosanto diritto alla disconnessione ma di garantire che lo sw non determini un surrettizio aumento dell'orario di lavoro;**
- Riconoscimento dei buoni pasto;
- Garanzia di tutti i diritti sindacali (agibilità, diritto di assemblea attraverso piattaforme web qualora il dipendente non possa partecipare in presenza) e dei sistemi di comunicazione (per es. bacheca on line).

In attesa di un suo riscontro, inviamo cordiali saluti

Pisa, 14 settembre 2020

USB-Università di Pisa