



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Al Personale tecnico-amministrativo

Ai Responsabili delle Strutture

e p.c. Alle Organizzazioni Sindacali e alle RSU

OGGETTO: disciplina delle forme di lavoro flessibili a partire dal 1° aprile 2022

Gentilissime e Gentilissimi,

come noto dal 1° aprile cessa lo stato di emergenza e trovano applicazione le nuove disposizioni di legge volte a disciplinare una graduale dismissione delle misure di prevenzione del contagio da COVID, il cui impatto è stato descritto in una specifica comunicazione, redatta assieme alla Rettrice.

Per quanto riguarda il lavoro agile, viene meno la possibilità di proseguire l'attuale modalità di tipo emergenziale e diventa necessario regolare tutte le prestazioni svolte da remoto dal personale dell'Ateneo mediante la sottoscrizione di un contratto di lavoro individuale, anche al fine di assicurare l'effettività delle coperture assicurative.

In merito alle modalità e ai tempi per addivenire ad un assetto a regime, post emergenza, nel ricorso a forme di lavoro flessibile (telelavoro e lavoro agile) è stato condotto, nel mese di marzo, un ampio confronto con il tavolo sindacale, nel quale l'Amministrazione ha rappresentato il proprio orientamento favorevole ad un superamento graduale della situazione attuale, che vede circa un 26% delle ore di lavoro svolte in modalità da remoto rispetto al totale delle ore complessive lavorate.

Questa gradualità è motivata non solo dall'evidenza che la pandemia non è ancora definitivamente superata, ma anche dalla necessità di evitare un repentino rientro ad una situazione pre pandemica che determinerebbe il venir meno dei benefici resi possibili dal lavoro agile, anche nella versione emergenziale, in termini di conciliazione vita-lavoro e di qualità e continuità dei servizi.

Dobbiamo però essere consapevoli che la piena ripresa delle attività in presenza ci impone una particolare attenzione al livello di sostenibilità delle forme di lavoro flessibili in un assetto organizzativo che non è ancora idoneo a rendere pienamente interscambiabili attività rese da remoto e in presenza, soprattutto nei servizi diretti all'utenza interna e studentesca.



Dobbiamo conseguire questo obiettivo, con il tempo che sarà necessario, per cogliere tutte le opportunità offerte dal lavoro agile, e nell'immediato è necessario tenere assieme aspettative dei singoli ed esigenze di servizio.

In questo quadro l'Amministrazione, all'esito del confronto con le rappresentanze sindacali e recependo una serie di sollecitazioni pervenute dalle stesse, dispone le seguenti misure:

- **ampliamento del numero dei rapporti di telelavoro** dall'attuale 3% (n° 44) al 10% (n° 147) del personale in servizio, sia scorrendo la graduatoria già formata a seguito dell'ultimo bando, sia mediante l'attivazione, in tempi brevi, di un nuovo bando a concorrenza delle n° 147 postazioni attivabili;
- **attivazione di contratti di lavoro agile per la gestione della fase transitoria** che ci separa dall'attuazione di questa modalità di lavoro a regime (come sarà regolata dal nuovo contratto nazionale di lavoro), individuata per ora fino al 30 settembre. Questi contratti saranno sottoscritti, mediante modalità telematica, con tutti coloro che intendono svolgere attività erogabili da remoto; mediante tali contratti sarà assicurata indicativamente almeno una giornata di lavoro agile settimanale, con facoltà per i Responsabili delle Strutture di poter disporre di una quota di lavoro agile aggiuntiva, in base alle adesioni ricevute, entro la percentuale massima lavorabile del 15% del monte ore che ogni Struttura ha dichiarato lavorabili da remoto.

La percentuale del 15% corrisponde al limite di sostenibilità delle attività rese da remoto, nell'attuale organizzazione dei servizi, e dal calcolo di questa percentuale sono esclusi tutti i rapporti di telelavoro già attivati o che saranno attivati per gravi motivi conciliativi come pure i casi di fragilità accertati tramite il Medico Competente.

L'indicazione di questa percentuale verrà meno nella fase a regime, in ragione del fatto che il lavoro agile, nella corretta accezione, richiederà la verifica di quelle condizioni organizzative, anche di natura tecnologica, volte a rendere effettiva la piena integrazione fra attività rese in presenza e attività rese da remoto.

Ai fini del rispetto della percentuale del 15% le giornate svolte da remoto si considerano quali giornate di 6 ore lavorative e quindi da collocare ordinariamente in giornate che non prevedono il rientro pomeridiano. Ove le esigenze di servizio non consentissero tale previsione per tutto il personale della struttura, onde garantire il rispetto dell'orario di servizio settimanale del dipendente potranno essere adottate misure di flessibilità (es. cambio turno pomeridiano).

Dal punto di vista operativo, inoltre:



- **tutto il personale riceverà una mail sulla propria casella personale, indicativamente nei prossimi 10 giorni**, con un link al format dematerializzato per l'adesione volontaria al lavoro agile, con l'indicazione dei contatti di riferimento per eventuali chiarimenti di natura tecnica o sulla compilazione. Nella settimana che precederà l'invio della mail verranno messe in atto idonee forme di comunicazione/informazione rivolte ai Responsabili delle Strutture. Le persone interessate a partecipare al nuovo bando di telelavoro sono invitate ad aderire ai contratti di lavoro agile perché saranno i primi ad essere attivati, fermo restando che la successiva sottoscrizione di un contratto di telelavoro comporterà la cessazione del rapporto di lavoro agile;
- **nell'immediato**, considerati i tempi tecnici per l'attivazione dei contratti individuali, la gestione del lavoro agile prosegue con le modalità seguite fino ad oggi, con l'indicazione ai Responsabili di autorizzare una giornata alla settimana (giorno corto) e a tenere conto della percentuale del 15% a partire dalla prossima programmazione del lavoro e di proseguire con la predisposizione dei piani di attività.

In conclusione, l'uscita dalla fase emergenziale coincide con l'avvio di una nuova fase nella gestione delle forme di lavoro flessibile nella nostra Istituzione, al fine di cogliere tutte le opportunità, in termini di evoluzione dell'organizzazione e di conciliazione vita-lavoro, che tali forme consentono.

Le misure sopra illustrate costituiscono una tappa di questo percorso e tendono a porre in essere un passaggio molto graduale alla nuova fase che si è aperta con la cessazione dello stato emergenziale.

Vi ringrazio fin d'ora per la collaborazione e vi saluto molto cordialmente.

Il Direttore Generale
Marco Degli Esposti