

Proposte da portare in discussione sul Titolo V del CCI:

- 1) Misure di welfare
- 2) Telelavoro & Smart working
- 3) Flessibilità oraria

1) Benessere Lavorativo e la Conciliazione Vita Lavoro

Molte delle proposte avanzate dalla RSU intendono porre l'attenzione al tema della disabilità e della tutela dell'ambiente. Sono tematiche che, a nostro avviso, meritano la massima premura e che, vista l'importanza, dovrebbero ispirare molte delle azioni dell'Ateneo nell'immediato futuro.

Mobilità:

Riteniamo molto importante in particolare promuovere la mobilità sostenibile per i tragitti casa-lavoro e tra le sedi dell'Ateneo cercando di favorire come mezzo di trasporto primario l'uso della bicicletta o in alternativa l'uso dei mezzi pubblici. Per mettere in atto molte delle proposte sotto elencate è necessario che l'Ateneo si inserisca semplicemente in un network di servizi già esistenti mentre per altre è necessario che se ne faccia promotore. In generale l'Ateneo dovrebbe cercare di stipulare delle convenzioni, ove possibile, che portino ad un risparmio negli abbonamenti ed una maggiore praticità e convenienza nell'uso di mezzi di trasporto alternativi all'auto.

La nostra università è fortemente dislocata sul territorio, "starnutita" come la definì un precedente Rettore. In questa epoca, dove sempre di più le discipline sono trasversali ed è sempre maggiore la necessità di condivisione delle risorse, delle attrezzature e dei laboratori, la mobilità è un tema sempre più centrale che ha forti ripercussioni sull'organizzazione e l'efficienza del lavoro. In questo senso i mezzi di trasporto dovrebbero essere considerati anche come veri e propri strumenti di lavoro. In questo senso le iniziative che intendiamo avanzare non sono rivolte al solo personale tecnico amministrativo ma ovviamente anche al personale docente.

Bici:

- Uno dei principali disincentivi all'uso delle biciclette è l'alta probabilità di furto. Alcuni comuni italiani, tra cui quello di Firenze, offrono un servizio gratuito di identificazione del telaio delle biciclette con l'applicazione di speciali adesivi con dispositivo antirimozione. Contestualmente alla "marchiatura" la bicicletta viene registrata al registro italiano delle biciclette rendendola più facilmente rintracciabile in caso di furto. Il comune di Firenze ha aderito all'iniziativa con il progetto sperimentale "Lamibici" nell'ambito del quale, in collaborazione con società di cicloamatori, sono stati organizzati eventi in varie zone della città allestendo dei gazebo di

“punzonatura” per promuovere la registrazione delle bici. Per adesso il progetto non è mai uscito da una fase “sperimentale”; proponiamo per questo che l’Università dia impulso all’iniziativa chiedendo al Comune di Firenze di organizzare giornate per la registrazione bici presso le principali sedi dell’Ateneo e prevedendo un programma informativo tra il personale e gli studenti per la diffusione di questo sistema di sicurezza.

- Prevedere l’installazione di un congruo numero di rastrelliere per il parcheggio delle bici nelle varie sedi
- Dotare l’Ateneo di un parco E-bike da implementare anno per anno .La E-bike è a nostro parere un sistema di trasporto ideale, agile e veloce, per la mobilità tra le varie sedi universitarie. In molti casi un’alternativa competitiva alle macchine di servizio.
- Prevedere un contributo per l’acquisto di una bici per il personale TA. L’Università degli Studi di Firenze dovrebbe farsi promotrice dell’uso della bici, oltre che per gli spostamenti casa-lavoro o come mezzo per lo spostamento tra più sedi di lavoro, come mezzo di trasporto abituale dei propri dipendenti anche nella vita privata. Gli interventi potrebbero essere contingentati di anno in anno e prevedere un ristretto numero di contributi da assegnare mediante una graduatoria.
- Stipulare convenzioni per ottenere sconti sugli abbonamenti o in generale sull’utilizzo dei servizi di bike-sharing già esistenti in città.

Treno:

Analogamente a ciò che è stato fatto per l’autobus e i servizi Pegaso, si propone di anticipare il costo di abbonamento annuale del treno, il mezzo più usato dai lavoratori pendolari, per poi recuperarlo con una trattenuta sullo stipendio. Già adesso, al netto della stipula di convenzioni più convenienti, l’abbonamento annuale comprato singolarmente dal privato cittadino prevede uno sconto del 17% rispetto all costo dell’abbonamento mensile.

Automobile:

L’università dovrebbe prevedere l’obbligo, almeno per le vetture destinate alla mobilità nelle aree urbane e suburbane, di acquisto o la stipula di contratti per lungo noleggio di auto elettriche o ibride.

Stipulare convenzioni per ottenere sconti sugli abbonamenti o in generale sull’utilizzo dei servizi di car-sharing già esistenti in città.

Prestiti:

Istituzione di piccoli prestiti. Piccoli prestiti concessi secondo criteri di reddito con piani di rientro da concordare con l'Amministrazione

Altre misure:

-Dovrebbero essere adibiti degli spazi per le pause previste dall'attività lavorativa. Oltre ad essere utili per consumazione di un pasto, di uno snack queste aree sono punti di aggregazione fondamentali per socializzare, formare spirito di gruppo, promuovere la solidarietà tra colleghi. Tutti elementi che contribuiscono al miglioramento della produttività.

-Sempre nella logica dell'attenzione all'ambiente e per limitare l'uso di plastica si richiede la diffusione dei fontanelli per l'acqua che fino ad adesso sono stati installati solo nei grandi plessi didattici e in Rettorato.

-Passaggio ai ticket elettronici. I ticket elettronici oltre ad essere più pratici hanno una tassazione inferiore. Secondo le ultime notizie, <https://www.ilsole24ore.com/art/stretta-fiscale-buoni-pasto-formato-cartaceo-ACgVTxy>, il limite di non tassazione della versione cartacea di abbasserà a 4 euro mentre l'elettronica avrà una soglia di detassazione di 7 euro o 8 euro. Chiediamo quindi che si passi alla versione elettronica e contestualmente si aumenti il valore del ticket a 8 euro.

-Prevedere l'adozione di badge multi funzionali che permettono di:

- Caricare ticket elettronici
- Controllare gli accessi di Ateneo
- Rilevare la presenze

-Prevedere un percorso di rientro guidato e assistito al lavoro dopo lunghe assenze per genitorialità e lunghe malattie

-Prevedere una formazione del personale che fornisca strumenti validi per l'inserimento nel lavoro di categorie protette.

-Creazione di un servizio di supporto psicologico a disposizione del personale che vive situazioni di disagio dovute anche a stress da lavoro correlato. In analogia a quanto già attivato con il CESPd o attivando convenzioni con il Centro di Riferimento Regionale per le Criticità Relazionali già attivo in AOUC, o centri pubblici analoghi.

Benefit:

Si propone di inserire tra i contributi rimborsabili, con un'apposita voce (ad esempio "contributo di inclusione e integrazione"), distinta, separata dalle altre già presenti e con relativo budget riservato, le spese non coperte o parzialmente coperte dal SSN per mezzi

necessari all'accompagnamento, deambulazione, locomozione, sollevamento, benefici informatici, per l'autosufficienza e l'integrazione dei soggetti con disabilità

2) Nuove tipologie di lavoro:

Si premette che l'istituzione dello Smart Working debba essere introdotto in aggiunta e non in sostituzione all'istituto già esistente del Telelavoro.

Telelavoro

Attivazioni di "Telecentri", postazioni di co-working da realizzare tanto per cominciare nelle città dove l'Università degli Studi Firenze ha già delle sedi che potrebbero essere sfruttate allo scopo. In molti casi si eliminerebbe il problema delle certificazioni delle abitazioni e della loro messa a norma.

Quasi tutti gli Atenei non richiedono un sopralluogo obbligatorio ma lo prevedono solo nei casi dubbi. La semplice certificazione degli impianti tecnologici qualche volta corredata da materiale fotografico molto spesso risulta sufficiente per rendere idonea la postazione di lavoro. Ciò premesso si raccomanda una maggiore elasticità nel considerare idonea la postazione di lavoro e l'astensione dalla richiesta del certificato di agibilità.

In nessun caso può essere previsto il costo a carico del dipendente per il sopralluogo. L'Amministrazione richiede il sopralluogo al fine di redigere quello, che a tutti gli effetti, è un piccolo DVR di conseguenza questo è sicuramente a carico dell'Amministrazione stessa.

Si propone di mantenere una possibilità di accesso stabile al telelavoro determinato da particolari esigenze (malattia e particolari condizioni di emergenza familiare) a tale scopo si dovrebbe prevedere la possibilità di attivare anche progetti di telelavoro più brevi di un anno, anche di soli tre mesi.

Utilizzo della convenzione mobile 7

Rispetto alle precedenti convenzioni c'è una novità molto importante, infatti le precedenti utenze erano attivabili solo a contratto non con scheda ricaricabile. Questo comportava la spesa fissa di concessione governativa di circa 12.50/mese a scheda più le spese di telefonia e costi accessori.

Nella nuova convenzione invece le schede sono ricaricabili quindi non esiste più la tassa di concessione governativa inoltre sono attivabili diverse pacchetti forfait, anche di pochissimi euro

(es.: pacchetto intermedio: M20 400 minuti, 150 SMS, 20 Gbyte: 2.20euro, pacchetto minimo: S4 150 minuti, 50 SMS, 4 Gbyte: 1.50 euro).

Le schede sono configurabili a piacimento: ricarica automatica, crediti di riserva per chi eccede le soglie, minuti per chiamate extra UE compresi ma espandibili, oppure totale blocco delle soglie. Tramite il servizio dual-billing si possono configurare pacchetti aggiuntivi

anche a totale carico del dipendente. Le chiamate tra numeri della PA sono gratuite, i cellulari sono a noleggio ma le schede telefoniche sono gratuite.

Ciò premesso la convenzione consip Telefonia Mobile7 sembrerebbe un valido strumento di lavoro a costo praticamente nullo per chi fa telelavoro e non solo. Nella configurazione minima ma comunque funzionale il costo per questo strumento di lavoro 2euro/mese.

Smart Working

Si richiede di avviare l'istituto dello Smart Working ritenendolo uno strumento utile per la conciliazione vita lavoro, risparmio di tempo negli spostamenti, diminuzione dello stress, del traffico e dell'inquinamento. Si richiede l'estensione di questo istituto a tutte le tipologie del personale TA.

Diritto alla disconnessione:

Si tratta di una problematica legata all'evoluzione tecnologica e all'uso di dispositivi come smartphone, tablet, laptop che sono entrati prepotentemente all'interno dell'organizzazione aziendale e del contesto lavorativo. Con l'uso di e-mail, chat, programmi di connessione remota e strumenti simili si corre rischio che il lavoratore non abbia più la possibilità di fruire del proprio tempo libero

L'utilizzo di questi strumenti di collegamento tra datore di lavoro e dipendente si presenta come un'arma a doppio taglio per il lavoratore, perché se da un lato consente certamente una flessibilizzazione della prestazione lavorativa in quanto permette ad esempio di lavorare anche in un luogo diverso da quello dell'azienda, dall'altro porta con sé il rischio di essere sempre connessi con il proprio lavoro.

Ecco perché, in risposta a questa problematica, nasce e si diffonde il **diritto alla disconnessione**, la cui espressione indica proprio il diritto a non utilizzare le apparecchiature che connettono costantemente e senza soluzione di continuità il lavoratore alla propria prestazione lavorativa.

In paesi come la Francia si è già legiferato in materia e si può parlare a tutti gli effetti di "diritto alla disconnessione", in Italia manca ancora una legge in materia quindi si deve prevedere che i regolamenti siano portati in discussione ai tavoli sindacali affinché venga riconosciuto tale diritto negli accordi di lavoro.

La via più logica è quella di prevedere una reperibilità oraria. Ad esempio durante lo svolgimento dello Smart working, nell'ambito del normale orario di lavoro, la persona dovrà rendersi disponibile e contattabile tramite gli strumenti aziendali rendendo implicito che la disconnessione dovrebbe essere garantita in tutto l'arco temporale che eccede tale orario.

3) Proposte per la flessibilità oraria

Chiediamo:

-di ridurre le fasce di presenza obbligatoria di un' ora in entrata. Si tratterebbe di introdurre una nuova fascia di presenza obbligatoria 10.00-13.00 al posto dell'attuale 09.00-13-00

-di recuperare le ore di flessibilità in debito non entro il mese successivo ma ad esempio nei successivi tre mesi

-di elevare il numero di ore di flessibilità cumulabili a credito almeno a 20, applicare la decurtazione delle ore eccedenti le 20 ogni quadrimestre

-di aumentare la flessibilità in entrata a chi ha orario in deroga almeno a 30' (al momento sono 15).

-Costituire le ore di flessibilità decurtate una banca ore a disposizione di tutti per le varie esigenze (eventi eccezionali, situazioni di difficoltà) da prendere a giornata o ad ore.

-che a coloro che saltuariamente lavorano di sabato dovrebbe essere prevista la possibilità di usufruire di un riposo compensativo nel corso della settimana stessa

- la fruizione del congedo parentale ad ore per periodi minimi di un'ora giornaliera oltre alla modalità di fruizione a mezza giornata lavorativa. In questo senso si chiede venga riconosciuta una modalità già riconosciuta da alcuni importanti Atenei italiani.