****                

Bari 30 maggio ’24

Al Magnifico Rettore

Prof. Stefano Bronzini

Al Direttore Generale

Avv. Gaetano Prudente

Al Personale Tecnico Amministrativo, Bibliotecari, CEL e Dirigenti,

Università Aldo Moro

Bari

**OGGETTO: Richiesta chiarimenti in materia di “Telelavoro”**

Magnifico Rettore e Direttore Generale,

Con l’evolversi delle tecnologie e l'esperienza maturata durante la pandemia di COVID-19, il telelavoro e il lavoro agile sono diventati modalità lavorative sempre più diffuse nelle pubbliche amministrazioni e nel settore privato. I vantaggi derivanti da tali modalità sono molteplici, sia per i lavoratori che per l'amministrazione. Tuttavia, affinché il telelavoro sia efficace e sostenibile, è necessario definire chiaramente le condizioni e le modalità di attuazione.

Quasi quattro anni fa, è stato emanato con Decreto Rettorale n. 1678 del 9 luglio 2020, il regolamento in materia di telelavoro. Tuttavia, con il nuovo CCNL 2019-2021 dell’Istruzione e Ricerca, riteniamo che il regolamento necessiti di una revisione.

Per questo, come sindacati firmatari della nota, richiediamo quanto segue:

1. **Fondo per il Rimborso Forfettario**
	* Richiediamo al Dipartimento Finanza e Contabilità chiarimenti sull’iscrizione in bilancio del fondo relativo al rimborso forfettario del personale tecnico-amministrativo (P.T.A.) che usufruisce del telelavoro. Questo fondo dovrebbe coprire i consumi energetici, telefonici e telematici per un importo pari a €25,00 al mese, come previsto dal comma 10, art. 4 del D.R. 1678 del 9/07/2020.
2. **Strumenti Tecnologici e Supporto Tecnico**
	* Come previsto all’art. 10 del regolamento, l’Amministrazione deve garantire che i dipendenti che svolgono telelavoro siano adeguatamente equipaggiati con strumenti tecnologici idonei e sicuri, e che ricevano supporto tecnico in caso di necessità. Chiediamo quindi se nel bilancio è stato previsto un fondo a tal scopo.
3. **Formazione del Personale**
	* Il CCNL 2019-2021, in particolare l’art. 15, prevede la formazione del personale che beneficerà del telelavoro. Questa formazione dovrebbe includere l’avviamento all’utilizzo delle piattaforme di comunicazione e altri strumenti necessari per svolgere le proprie funzioni in modo corretto, secondo le indicazioni del Responsabile di struttura. Chiediamo conferma che tali programmi di formazione siano stati predisposti.
4. **Sistema di Monitoraggio e Feedback**
	* Proponiamo l’istituzione di un sistema di monitoraggio e raccolta feedback per migliorare continuamente le pratiche di telelavoro e risolvere eventuali criticità.
5. **Emanazione del Bando**
	* Chiediamo al Direttore Generale l’emanazione del bando entro e non oltre luglio 2024, come previsto all’art 4 comma 2 del regolamento e la predisposizione di un modello prestampato del contratto individuale che sarà stipulato tra le parti.

Il telelavoro rappresenta un’opportunità significativa per migliorare la qualità della vita dei dipendenti e l’efficienza dell’Amministrazione. Confidiamo che il Magnifico Rettore e il Direttore Generale accolgano positivamente le nostre proposte, avviando un confronto costruttivo per la definizione di un accordo condiviso sul telelavoro.

Rimaniamo a disposizione per ulteriori chiarimenti e per discutere le modalità di implementazione delle presenti richieste.

Cordiali saluti,

**Fisi** - Rosalba Losito

**FGU Dip. Università** - Michele Poliseno

**USB -** Edo Renna

**Cib-Unicobas** - Donato Scarasciullo

**RSU della FGU Dip. Università**

Paola Basso

Nicola Carella

Adriano Dentamaro

Nicola Monno

Davide Susca

Maurizio Scalise