

Spett. Università Iuav di Venezia  
Al Rettore, Prof. Benno Albrecht  
Al Direttore Generale, Dott. Alberto Domenicali

Spett. Prefetto di Venezia  
Dott. Vittorio ZAPPALORTO  
PEC: [protocollo.prefve@pec.interno.it](mailto:protocollo.prefve@pec.interno.it)

Oggetto: **Comunicazione sciopero** a norma della legge 12 giugno 1990, n. 146 e dell'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero del comparto istruzione e ricerca del 2 dicembre 2020.

La rappresentanza sindacale unitaria dell'Università Iuav di Venezia e l'Organizzazione Sindacale FLC CGIL, firmataria del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca e presenti nell'Ateneo

### **PROCLAMANO**

lo sciopero del personale tecnico amministrativo di otto ore totali, da fruire a pacchetti di due ore ciascuno, a partire dalla giornata del 15 dicembre 2021 e fino al giorno 21 dicembre 2021.

L'astensione collettiva dal lavoro è motivata dalle seguenti ragioni:

#### **1. Telelavoro**

Il mancato ampliamento del numero di personale dedicato al telelavoro.

La Rsu, verificato che il bando di telelavoro 2022 era già stato pubblicato e che stabiliva che le postazioni "non saranno in numero inferiore, se richieste, a quelle del 2021 (13 postazioni)", all'interno e nel rispetto del minimo indicato nel bando la Rsu ha chiesto l'attivazione di una quota di 26 postazioni pari al 10% del personale TA. Il 10% oltre che essere previsto dal DPCM del 1° luglio 2017 è evidenziato anche nella relazione del 2020 del CUG. La Rsu ha richiesto un ulteriore 5% di posti da riservare nel corso dell'anno a dipendenti che dovessero trovarsi ad affrontare eventuali situazioni impreviste."

#### **2. Lavoro agile**

La mancata applicazione del lavoro agile come previsto dal recente decreto Brunetta.

La Rsu, preso atto dell'impegno da parte dell'amministrazione ad avviare il lavoro agile come modalità ordinaria di lavoro a partire dal 2022, ha ribadito che restava disattesa la richiesta del mantenimento di percentuali di lavoro agile, riguardo alla difficile situazione attuale non ancora rientrata e nelle more della stipula del nuovo CCNL.

Per questo istituto, si chiedeva di applicare da subito le indicazioni contenute nel DL Brunetta e di prevedere il lavoro agile al 40% fino alla stipula del nuovo CCNL ed alla emanazione dei regolamenti attuativi che disciplineranno lo stesso.

Per questo istituto si è richiesto che tutti i dipendenti che svolgono attività compatibili così come individuato negli allegati ai Decreti del Direttore Generale dei mesi scorsi e nei limiti stabiliti dal Decreto 8 ottobre 2021:

\* 2 giorni alla settimana di lavoro agile

\* rotazione dei giorni tale da garantire la completa fruizione dei servizi da parte dell'utenza

\* l'indicazione da parte dei Dirigenti responsabili del dettaglio dell'eventuale lavoro arretrato, dovuto al lavoro agile emergenziale, con relativo piano di smaltimento

\* l'utilizzo degli strumenti di proprietà del dipendente, nelle more dell'acquisizione da parte dell'Amministrazione degli apparati digitali e tecnologici da fornire ai dipendenti.

Anche in questo caso l'amministrazione ha ribadito il proprio rifiuto rimandando la regolamentazione del lavoro agile all'adozione del PIAO e confermando che senza le dotazioni strumentali e di connettività fornite dal datore di lavoro lo smart working non è attualmente possibile.

### 3. Suddivisione del fondo 2020

La mancata liquidazione della produttività del personale categoria C e D senza responsabilità e della IAM a tutto il personale delle due mensilità di novembre e dicembre dovute dal contratto collettivo integrativo 2019/2020, repertoriato dall'Università luav di Venezia al n. 234/2020, prot. 7800 del 14/02/2020.

La RSU era disponibile a sottoscrivere il protocollo d'intesa finalizzato alla definizione della ripartizione delle risorse ammissibili. Purtroppo, l'Amministrazione ha inserito, nel suddetto protocollo, una clausola che condizionava la restituzione della produttività elargita, sulle quote di produttività del fondo accessorio anno 2021, nel caso di esito sfavorevole dell'ispezione che sta svolgendo il MEF sulla quantificazione del fondo accessorio degli anni precedenti.

L'Università luav di Venezia sta trattenendo quote del monte salario accessorio a seguito di una ispezione del Ministero delle Finanze dell'anno 2020 che ha riscontrato un presunto sfioramento nel calcolo del limite massimo al salario accessorio con conseguente possibile richiesta di recupero.

### 4. Rimborso spese

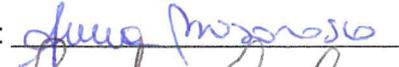
Il mancato rimborso delle spese sostenute dai dipendenti per le dotazioni strumentali necessarie a lavorare a distanza nel periodo di smart.

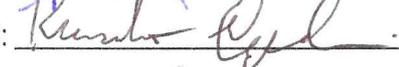
La Rsu, non ha potuto che decidere di conteggiare questi fondi nel CCI 2021-2022, inserendoli come welfare e/o produttività.

Per la rappresentanza sindacale unitaria:

Diana Stroppolo:  \_\_\_\_\_

Fabrizio Torazza:  \_\_\_\_\_

Anna Brusarosco:  \_\_\_\_\_

Riccardo Gnechi:  \_\_\_\_\_

Per le OOSS

CGIL:  \_\_\_\_\_