

USB – Unione Sindacale di Base Pubblico Impiego

1

**USB – Unione Sindacale di Base**Università degli studi di Trieste
(E-Mail: usb@amm.units.it)

Trieste, 15 maggio 2020

Al rettore dell'università di Trieste
"datore di lavoro"
p.le Europa, 1
34127 – TRIESTE**RSU - Rappresentanza Sindacale Unitaria eletta nella lista <USB Pubblico Impiego>**

Oggetto: osservazioni in merito al regolamento di ateneo sulle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del COVID-19 negli ambienti dell'università di Trieste.-

Premesse.

Tanto in stato di "normalità", quanto in stato di emergenza, quale è il presente, si applica il Testo Unico sulla sicurezza di cui al Decreto delegato 09.04.2008, n. 81. Il datore di lavoro ha l'obbligo di valutazione del rischio e nel documento di valutazione del rischio¹ deve indicare quali misure ha effettivamente adottato, non solo previsto.

In tal senso l'art. 28, comma 2, lettera a) del citato TUSL, ove si usa l'espressione "tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa". Un'espressione significativa in quanto fa intendere che debbono essere valutati tutti i rischi che possono profilarsi, non necessariamente a causa dell'attività lavorativa, bensì durante l'attività lavorativa: come appunto l'attuale epidemia "Coronavirus". Del resto, proprio quel "durante" l'attività lavorativa, induce a condividere la linea interpretativa accolta dalla Commissione per gli Interpelli nell'attualissimo Interpello num. 11 del 25 ottobre 2016 secondo il quale:

"... la Commissione ritiene che il datore di lavoro debba valutare tutti i rischi compresi i potenziali e peculiari rischi ambientali legati alle caratteristiche del Paese in cui la prestazione lavorativa dovrà essere svolta, quali a titolo esemplificativo, i cosiddetti «rischi generici aggravati», legati alla situazione geopolitica del Paese (es. guerre civili, attentati, ecc.) e alle condizioni

¹ Vedere la nota USB del 25/03/2020, acquisita a protocollo di ateneo con il num. 42171 del 26/03/2020, pagina. 1, punto 4), a tutt'oggi priva di formale risposta.

sanitarie del contesto geografico di riferimento non considerati astrattamente, ma che abbiano la ragionevole e concreta possibilità di manifestarsi in correlazione all'attività lavorativa svolta".

Eventuali condotte colpose da parte dell'Università-datore di lavoro non possono essere coperte o attenuate attraverso il ricorso a protocolli interni di ateneo, ancorché definiti "condivisi"² e che questo soggetto sindacale USB non ha condiviso e non condivide.

La scrivente componente sindacale USB – Unione Sindacale di Base esprime le osservazioni di seguito elencate, sempre attenendosi a quanto premesso nei precedenti paragrafi.

Mobilità del personale

Com'è noto, la mobilità delle persone è una importante fonte di diffusione del virus in argomento.

Declinata nell'ambito universitario, questo deve consigliare maggiore prudenza nei confronti di quelle attività lavorative che si estrinsecano in una ampia mobilità, ad iniziare dalle missioni o trasferte di lavoro. Esse coinvolgono – in astratto – il personale cosiddetto "strutturato" (vale a dire il personale in regime di diritto pubblico, il personale contrattualizzato a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato) e quello "non strutturato", estremamente eterogeneo per natura giuridica e finalità³.

fel

² L'uso al termine "condiviso" è, quanto meno, fuorviante: Condiviso con chi? USB ricorda che a fronte di un documento al quale l'ateneo ha lavorato per diverse settimane, esso è stato trasmesso, tramite posta elettronica, alle ore 11.23 di mercoledì 06/05/2020, poche ore prima dell'incontro informativo convocato alle ore 16.00 di quello stesso mercoledì 6 maggio 2020. Ad una formale richiesta, immediatamente presentata da USB, per uno spostamento ad altra data, l'ateneo ha, informalmente tramite e-mail, risposto negativamente.

³ Volendo prendere a riferimento il vigente <Regolamento missioni>, l'art. 3 (dedicato all'ambito soggettivo di applicazione del regolamento di ateneo medesimo, vale a dire da chi può essere svolta una missione), contiene una elencazione di tale personale:

“a) Personale dipendente e personale strutturato parificato al personale dipendente dell'Università degli Studi di Trieste (in seguito Università):

- personale docente e ricercatore (anche a tempo determinato o in anno sabbatico o congedo limitatamente all'attività di studio o di ricerca)
- Direttore Generale e personale dirigente
- personale tecnico amministrativo (anche a tempo determinato), compresa la figura dei tecnologi
- collaboratori esperti linguistici (anche a tempo determinato)
- assegnisti di ricerca e borsisti
- studenti, dottorandi e specializzandi, iscritti a corsi di studio dell'Università o a corsi di altre Università in convenzione in qualità di rappresentanti negli organi collegiali dei Dipartimenti, organi statutari interni previsti dall'Ateneo o formalmente incaricati ad espletare un'attività nell'interesse dell'Università;
- personale di altre Università, anche straniere, ed esperti individuati dall'Università per motivi didattico-scientifici o strumentali all'azione amministrativa
- membri di commissioni di concorso o esame e valutazioni comparative;
- membri esterni di organi statutari interni previsti dall'Università;

b) Altro personale, per il quale è previsto il mero rimborso delle spese sostenute, con le modalità e i limiti del presente Regolamento:

- professori o ricercatori in quiescenza titolari di incarichi a titolo gratuito per il completamento dell'attività di ricerca
- collaboratori esterni con i quali esista un rapporto formalizzato (docenti a contratto, Co.Co.Co. di ricerca), purché il corrispettivo pattuito non sia già comprensivo di qualsiasi tipologia di spesa sostenuta per portare a termine l'incarico;

Al riguardo questa componente sindacale è dell'avviso che le missioni e le trasferte di lavoro devono essere prudenzialmente sospese almeno per l'intero anno in corso, a prescindere dal personale coinvolto.

Fra il personale potenzialmente destinatario di missioni ovvero trasferte di lavoro, è indiscutibile che il personale in regime di diritto pubblico (professori universitari e ricercatori universitari), gli assegnisti, i dottorandi, i borsisti e così via, sia quello che, in concreto, ricorre con maggior frequenza all'istituto della trasferta di lavoro/missione, tanto in territorio nazionale, quanto in territorio dell'Unione Europea e in Stati non comunitari.

Conseguentemente, questa componente sindacale chiede – sin d'ora – che l'ateneo predisponga regole più stringenti rispetto a quelle comunemente applicate in tema di distanziamento fisico, così da limitare i contatti interpersonali con il resto del personale al rientro dalla trasferte/missione, in particolare se svolta in zone colpite ovvero più colpite dalla pandemia⁴.

Da un altro punto di vista, vengono in mente quei dipendenti che soggiornano abitualmente all'estero⁵ (Slovenia, Francia...) o che all'estero trascorrono lunghi periodi di tempo⁶, ovvero che intrattengono rapporti professionali/lavorativi in Stati esteri⁷, nonché quei dipendenti che hanno sì la residenza in territorio nazionale, ma in una regione diversa dal Friuli Venezia Giulia.

Pure nei confronti del suddetto personale (con particolare attenzione nei confronti di quanti soggiornano abitualmente in aree dove la diffusione del virus è stata rilevante) questa componente sindacale considera opportuno una maggior prudenza nelle relazioni all'interno dell'ateneo, con il resto del personale e con gli studenti.

Pulizie – Sanificazione



Questa componente sindacale ritiene opportuno esplicitare il riferimento UNI 10585: 1993, peraltro già espresso nella precedente versione⁸ del presente protocollo di ateneo e, altresì, citato nel Rapporto ISS COVID-19 • n. 5/2020 Rev. (versione del 21/04/2020) dell'Istituto Superiore di sanità.

Per quanto riguarda la pulizia e la sanificazione periodica di tastiere, schermi touch, mouse di "locali ad accesso promiscuo... con adeguati disinfettanti..." e la correlata previsione che l'operatore vi provvederà personalmente⁹, andrebbe chiarito – anche tramite un esempio pratico –

-
- soggetti invitati inseriti con atti formali nei programmi e nelle convenzioni di ricerca (collaboratori occasionali di didattica, di ricerca, anche a titolo gratuito), con imputazioni dei costi sui relativi fondi (progetti)
 - relatori ed ospiti invitati in occasione di congressi, simposi, lezioni e attività seminariali (collaboratori occasionali, conferenzieri)
 - accompagnatori di soggetti diversamente abili (riconoscimento del solo rimborso spese sia in Italia che all'estero secondo i criteri di merito dell'accompagnato)⁹.

⁴ Ad esempio, in Italia, le regioni Lombardia e Piemonte e la provincia autonoma di Trento. In Unione Europea, la Spagna, la Francia, il Regno Unito e così via. In ambito extra UE: Stati Uniti d'America, Cina e così via, senza dimenticare che alcuni Stati, per la loro opacità istituzionale, hanno taciuto ovvero ridimensionato la diffusione e i dati correlabili al contagio nel loro territorio.

⁵ Ad esempio perché hanno il domicilio fiscale e/o la residenza in uno Stato estero.

⁶ Ad esempio perché collocati in aspettativa, retribuita o non retribuita, per svolgere una qualche attività in uno o più Stati esteri.

⁷ L'esempio potrebbe essere quello di un professore di ruolo in questo ateneo e, contemporaneamente, in un ateneo collocato in uno Stato estero.

⁸ Il riferimento è al testo inviato ai soggetti sindacali alle ore 11.23 di mercoledì 06/05/2020, alcune ore prima dell'incontro informativo svoltosi nel primo pomeriggio di quello stesso giorno.

⁹ Vedi a pagina 7, primo paragrafo (nell'ambito della pulizia ordinaria) ed penultimo capoverso (nell'ambito dei punti di front office) del testo di protocollo di ateneo allegato ad un decreto del rettore privo di data e numero di protocollo ed allegato ad un E-Mail inviato al personale in data 11/05/2020.

a cosa si riferisce l'ateneo nonché se l'incombenza ricada su ogni operatore che pro tempore utilizza la strumentazione\postazione definita "ad uso promiscuo".

Più in generale, considerata l'importanza di una adeguata pulizia e sanificazione a fini preventivi, questo soggetto sindacale considera importante valutare, almeno nell'immediato, l'aumento delle risorse finanziarie da destinare al servizio in argomento¹⁰

Servizi igienici

L'attuale emergenza fa emergere la significativa inadeguatezza dei servizi igienici a disposizione del personale, degli studenti e di soggetti esterni.

Allo stato attuale non c'è – come invece sarebbe opportuno – una netta separazione fra i servizi destinabili ai soli lavoratori, da un lato, e quelli dedicati agli studenti e soggetti esterni, dall'altro.

Spesso l'ingresso è unico. In alcuni casi, non solo è unico l'ingresso ma pure lo spazio occupato dai lavabi.

In alcuni servizi manca acqua corrente calda, sebbene prevista dalla normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro¹¹.

Da questo punto di vista è necessario provvedere quanto prima alla mappatura dell'esistente (ove questo non fosse ancora nella disponibilità dell'ateneo) e ai conseguenti necessari interventi di modifica oppure installazione, a seconda dei casi.

Dispositivi di protezione



Il protocollo di ateneo non chiarisce (o non esplicita in modo inequivocabile) un principio fondamentale: tutti i dispositivi di protezione devono essere forniti a tutto il personale universitario (ed equiparati) dall'università di Trieste-datore di lavoro.

A tutto il personale, a prescindere dalla funzione svolta e dalla struttura di afferenza e senza alcun onere a carico del personale medesimo¹².

Tale principio vale anche per mascherine e guanti e, più in generale, per tutto quanto necessario ed opportuno a protezione dei lavoratori.

Organizzazione del lavoro

Il protocollo di ateneo presenta una evidente incongruenza fra l'asserita importanza di "evitare aggregazioni sociali anche in relazione agli spostamenti per raggiungere il posto di lavoro e rientrare a casa, con particolare riferimento all'utilizzo del trasporto pubblico"¹³, da un lato, e la

¹⁰ Il massimo ribasso non pare adeguato – per usare un eufemismo – a garantire pulizia e sanificazione in occasione di situazioni emergenziali come quella presente. Massimo ribasso che, di regola, è posto a carico dei lavoratori in appalto.

¹¹ art. 63, comma 1, e allegato IV del D.Lgs. n. 81/2008, punto 1.13.3 e successive modifiche ed integrazioni.

¹² Sulla questione della fornitura dei dispositivi di protezione si veda il Decreto delegato 9 aprile 2008, n. 81, art. 18, 1° comma, lettera d).

¹³ Pagina 16, punto 5.9 del protocollo di ateneo.

flessibilità oraria consentita che nelle intenzioni dell'ateneo rimane ancorata ad una situazione non emergenziale: dalle 7.45 fino alle 10.00¹⁴.

Al riguardo, una più ampia flessibilità in entrata consentirebbe al personale di utilizzare mezzi pubblici meno affollati e una maggiore diffusione nel tempo dei lavoratori in ingresso.

Più in generale, è importante evitare interpretazioni arbitrarie delle disposizioni, di rango nazionale, regionale e interne di ateneo, da parte dei responsabili di struttura. Capo uffici, capo settori, direttori di dipartimento devono poter fare affidamento su disposizioni il più possibile chiare ed univoche da adottare a livello di ateneo¹⁵ con atti dirigenziali, da parte della direzione generale, e con decreti, da parte del rettore.

L'obiettivo deve essere quello di evitare che situazioni uguali o analoghe siano trattate in modo diverso a seconda della struttura di appartenenza del personale e del profilo caratteriale/culturale del responsabile pro tempore, obiettivo che sarà ancor più importante nel momento del rientro in servizio del personale contrattualizzato TA: come gestire l'organizzazione del lavoro in ambienti aperti (open-space), frequentati da diversi colleghi e con accesso dell'utenza? Come gestire l'organizzazione del lavoro in caso di uno o più lavoratori "fragili"? Come comportarsi nel caso di ambienti lavorativi di piccole dimensioni nelle quali insistevano più lavoratori? Come fare affidamento ad ulteriori spazi adeguati da destinare al personale?

Questo soggetto sindacale, nel caso dovesse risultare necessario una adeguata rarefazione della presenza di personale in ambienti limitati, propone – per il solo personale soggetto a rilevazione obbligatoria della presenza mediante timbratura - la riduzione dell'orario di lavoro, a parità di salario. Si tratta di una proposta fondata anche dal punto di vista economico in quanto tiene conto dei notevoli aumenti della produttività del lavoro rilevabili nelle pubbliche amministrazioni per effetto, anche, della progressiva informatizzazione dei processi lavorativi.

Organizzazione degli spazi – questione edilizia



Non è questa la sede per rendere conto di alcune osservazioni scientifiche secondo le quali è ipotizzabile che altre epidemie, simili a quella in atto, avranno a verificarsi anche nel futuro, tenuto conto della relazione a dir poco sbagliata che il genere umano (e l'economia) ha nei riguardi dell'ambiente¹⁶.

Non si è complottisti, dato che anche l'OMS – Organizzazione mondiale della sanità – pur criticabile sotto molteplici aspetti di non poco conto – è dell'avviso che ci si debba preparare ad affrontare crisi come quella in corso con il coronavirus.

Con queste premesse, lo scrivente soggetto sindacale è dell'avviso che anche tutti i progetti edilizi futuri e quelli in corso dovrebbero adottare criteri innovativi, tali da consentire l'operatività della struttura e del suo personale anche in occasione di emergenze analoghe a quelle in corso (ad esempio garantendo un migliore distanziamento fisico fra i lavoratori, prevedendo la installazione di adeguati spazi informatici da destinare alla teledidattica, da intendere come strumento di sostegno rispetto alla didattica classica (che pure deve rimanere la scelta privilegiata, anche nel futuro), servizi e spazi comuni pensati diversamente agli attuali standard, adeguate aperture verso l'esterno per garantire il necessario ricambio d'aria naturale, adeguati impianti di climatizzazione e così via).

¹⁴ Pagina 15, punto 5.5 del protocollo di ateneo.

¹⁵ Si veda, ad esempio, quanto scritto da USB nella nostra nota del 25/03/20, prot. di ateneo num. 42171 del 26/03/20 in materia di "servizi essenziali" ai tempi del coronavirus (pag. 2).

¹⁶ Sull'argomento si può leggere l'interessante libro del divulgatore scientifico David Quammen, "Spillover – l'evoluzione delle pandemie" – Editore Adelphi".

Questione parcheggi.

Per quanto riguarda l'apertura\liberalizzazione dei parchetti interni, segnala che già in situazione di "normalità", ogni qual volta l'accesso è privo di controlli i parcheggi di ateneo diventano sede privilegiata per lo stazionamento, anche prolungato, di autovetture non di proprietà di dipendenti universitari e, verosimilmente, appartenenti anche a persone residenti nei pressi del comprensorio universitario.

Pertanto, la decisione di aprire\liberalizzare l'ingresso nei parcheggi di pertinenza dell'ateneo potrebbe portare a conseguenze paradossali rispetto all'obiettivo dichiarato.

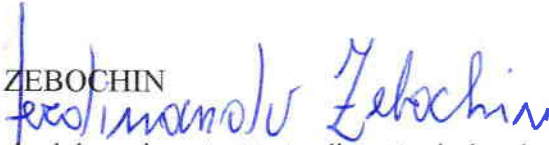
Questione modulistica.

Lo scrivente soggetto sindacale considera bizzarra la mancata previsione, tramite un applicativo da produrre direttamente dal personale afferente il centro di calcolo di ateneo, di una autorizzazione *on line*.

Sarebbe bene, dove possibile, superare la questione della "firma in originale".

Firmato:

Ferdinando ZEBOCHIN



componente la delegazione trattante di parte sindacale – università di Trieste
coordinatore del sindacato <USB Pubblico Impiego> - università di Trieste

Indirizzo E-Mail: usb@amm.units.it