



UNIVERSITÀ DI PARMA

RESOCONTO SEDUTA DEL CONSIGLIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DEL 2 MARZO 2022

Incontro con il Direttore Generale

La Presidente saluta e ringrazia il Direttore Generale Avv. Candeloro Bellantoni per il segnale di apertura dato e chiede di poter iniziare l'incontro illustrando quanto condiviso in sede di Consiglio in merito al ruolo del CPTA, che, quale organismo eletto, risponde al personale tecnico amministrativo del suo operato e, a tal fine, ha aperto un canale di comunicazione sempre aggiornato tramite il suo sito.

Il Consiglio è perfettamente consapevole della differenziazione dei ruoli dei diversi rappresentanti del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, RSU, CUG e CPTA. In tema di lavoro da remoto il Consiglio, a partire dall'allora Comitato Pari Opportunità ha potuto sviluppare competenze, in quanto incaricato dall'Amministrazione di avviare una sperimentazione, che l'organismo ha condotto negli anni, fino a "consegnare" all'Amministrazione un progetto e una esperienza strutturata.

In tema di POLA, nonostante quanto espresso dal CPTA nella sua nota, si è convinti che con impegno e collaborazione si possa pervenire ad una stesura per consentire al personale di non perdere quanto acquisito e di poter continuare, a partire dalla fine della situazione emergenziale, con questa esperienza, che è stata riconosciuta in più sedi importante ed efficace per affrontare i due anni di pandemia.

Il Direttore Generale precisa che il CPTA, il CUG e le OO.SS. lamentano una mancata partecipazione alla stesura del POLA. In realtà "condividere" non significa scrivere tutti insieme un documento, significa, bensì, che uno scrive e poi, su quel testo, raccoglie i pareri; lì comincia la "partecipazione". L'Amministrazione imposta i documenti e poi li invia per le consultazioni.

La metodologia utilizzata dall'Amministrazione non prevede di lavorare a più mani alla stesura dei documenti, ma questo non significa una non volontà di coinvolgimento nella definizione degli stessi e dei progetti.

Ci sono stati dei problemi sulla tempistica dell'inoltro dei documenti, ma l'Amministrazione ha concesso tempi più lunghi ad esempio ai sindacati, che lo hanno richiesto.

Il DG afferma che questa Amministrazione nell'ultimo anno ha messo in atto importanti azioni a favore del Personale Tecnico Amministrativo, in particolare:

- a) Ha eliminato il tetto dei 110 buoni pasto annuali per lavoratore. Nel 2021 l'Amministrazione ha raddoppiato la spesa per buoni pasto.



UNIVERSITÀ DI PARMA

- b) Ha destinato i propri risparmi (oltre 400.000 euro) al Fondo di Contrattazione Integrativa , a favore del Personale Tecnico Amministrativo . Nessuna altra Amministrazione precedente lo aveva mai fatto.

Il lavoro agile è stato trasformato dalla pandemia ed ora va regolamentato in fase post pandemica ed è volontà dell'Amministrazione inserire lo smart working nelle politiche orarie per normarlo nel modo più ampio e maggiormente fruibile a tutto il PTA. La regolamentazione dello smart working era stata inserita nel documento sulle politiche orarie ma è stata poi stralciata, su richiesta dei sindacati.

Lo stato di emergenza non si protrarrà come atteso fino a giugno, in quanto il Governo ha successivamente deciso di far terminare lo stato di emergenza il 31 marzo 2022. Questa decisione ha portato l'Amministrazione ad essere in ritardo, non incolpabile, ma se non avremo il POLA entro il 31 marzo, dall'1 aprile 2022 ritorneremo alla situazione pre-pandemia, per quanto attiene lo smart working. Il POLA presentato è sì un po' generico, ma migliorabile.

Viene chiesto come possibile uscire da questo impasse per poter continuare dall'1 aprile con questa nuova modalità organizzativa e il Direttore conferma la possibilità di poter modificare il POLA in quanto i tempi ci sono e molte delle informazioni richieste (quali ad esempio le attività non svolgibili da remoto) sono già in possesso dell'amministrazione.

Il Direttore afferma anche che, in tema di orario di lavoro, l'unica disposizione imprescindibile è quella per cui non è possibile recuperare in giornate intere le ore lavorate in eccedenza con la flessibilità. Altro è il lavoro straordinario, che, se autorizzato, potrà anche essere recuperato con giornate intere. Per il resto ritiene che la proposta, seppur modificabile, sia di un orario molto più vantaggioso per il personale, che potrebbe godere di una flessibilità non consentita da quello attuale.

In tema di orario di lavoro e smart working si affronta anche il tema delle biblioteche, della possibilità anche per questi colleghi che qui operano di effettuare lavoro agile, per alcune attività e delle problematiche legate alla turnazione del personale per consentire l'apertura agli utenti.

Il DG è perfettamente d'accordo sul fatto che, senza unità di persone in più nelle biblioteche, la flessibilità può diventare un problema: una soluzione potrebbe essere l'accorpamento per macro aree che questa amministrazione sta già perseguendo.

Il Direttore aggiunge che il telelavoro dovrebbe avere una più alta disponibilità di postazioni. Il DG afferma che l'Amministrazione potrebbe arrivare ad aumentare i posti disponibili per il telelavoro da 36 a 50.

Il Direttore punta molto sulla flessibilità che garantisca le 36 ore da contratto su base mensile o bi o trimestrale e ritiene che sia necessaria una programmazione dello straordinario.

Per l'Amministrazione sarebbe opportuno avere giornate di sw predeterminate, più facili da gestire anche senza dover attivare un monitoraggio orario sullo sw, che l'Amministrazione vorrebbe evitare.

L'accordo singolo con il responsabile apicale deve rimanere come base dell'attivazione dello sw.

Il DG spiega che la volontà dell'Amministrazione è quella di evitare situazioni verificatesi in passato, come ad esempio la concessione di Part-Time per esigenze legate alla presenza di bambini piccoli, tuttora in



UNIVERSITÀ DI PARMA

atto e non revocabili, ad es. a 15 anni di distanza, che non permettono di poter assegnare il Part-Time a chi ad oggi ne avrebbe bisogno per esigenze di conciliazione.

Si richiede sia sempre inserito il responsabile diretto oltre al dirigente, nella concertazione dello smart working, telelavoro ecc., in quanto il diretto conosce la organizzazione dell'ufficio e delle attività.

Il DG è perfettamente d'accordo e addirittura ritiene scontato il coinvolgimento da parte del responsabile apicale, ma si rende conto che purtroppo non è sempre così.

Ancora sull'orario di lavoro il Direttore ritiene sia necessario un nuovo accordo, in quanto, quello in atto, in realtà, è molto rigido e alla fine disatteso e ha portato al paradosso di avere circa 500 unità di personale che hanno scelto l'orario e altre 300 che non l'hanno fatto, con evidente disparità di trattamento.

Si rifletta sulla fascia oraria di compresenza che potrebbe essere un po' contratta.

Secondo il DG è opportuno lasciare così, in quanto, in caso contrario, si sarebbe dovuto pensare anche ad ore pomeridiane non facili da garantire in compresenza. La priorità è garantire la presenza per i bisogni dell'utenza.

Riguardo alla definizione di utenza, si ritiene importante considerare non solo l'utenza esterna ma anche l'utenza interna, principale interlocutore di alcuni nostri uffici; ad esempio tutto l'Ateneo è utenza interna dell'assistenza Helpdesk, e questo va considerato nella definizione dell'orario e della flessibilità.

Il Direttore è d'accordo e approfitta per spiegare la differenza spesso non chiarita tra Orario di lavoro e Orario di servizio. Orario di lavoro è l'orario del dipendente, l'orario di servizio è l'orario dell'Ateneo che si potrebbe arrivare a dire essere di 7 giorni su 7.

Si sottolinea che, in particolare per alcuni casi, nei dipartimenti, è bene definire chi è il responsabile diretto. Il DG conferma essere il RAG ma con l'eccezione dei tecnici di laboratorio che rispondono direttamente ai Direttori di Dipartimento.

Per quanto attiene i collaboratori linguistici, si sottolinea che essi costituiscono una tipologia di PTA particolare e ibrida e si chiede che nel nuovo orario si pensi ad una articolazione dell'orario di lavoro che tenga conto di questo. La Presidente illustra che in merito a ciò è stata fatta una proposta nella nota inviata, che tiene conto della calendarizzazione delle attività del Centro Linguistico e di un orario da concordare anche in base a queste.

Il Consiglio comunica che, anche in sede di rete nazionale dei CPTA, di cui Parma è parte, anche tutti gli altri Atenei presenti stanno puntando sul concetto di flessibilità riguardo la definizione degli orari di lavoro del PTA.

La Presidente ringrazia il DG per la disponibilità e il tempo concesso allo scambio di opinioni e chiede di poter inviare una breve sintesi degli aspetti importanti per questo Consiglio e di cui si è in parte discusso, anche a seguito delle note già inviate.

Il DG ringrazia e saluta.