



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA
CONSULTA DEL PERSONALE TECNICO – AMMINISTRATIVO (C.P.T.A.)

Verbale della seduta del 28/04/2021

Oggi, mercoledì 28 aprile, dalle ore 9.00, in streaming tramite Microsoft Teams, si è riunita la Consulta del Personale Tecnico Amministrativo, convocata dal Presidente in seduta ordinaria, ai sensi dell'art. 5, commi 1 e 2, del relativo Regolamento.

La seguente tabella riporta, a seguito dell'appello, lo stato delle presenze¹ e delle assenze² della seduta:

AMORUSO Luigi	P	2019/22	LOSI Emanuela	P	2019/22
AVALLONE Luigi	AG	2019/22	MALAGUTI Stefano	P	2018/21
CECCHI Antonio	AG	2018/21	MARCIANÒ Valentina	P	2019/22
CINQUE Angela	P	2018/21	MARTINO Angela Vice Presidente	P	2018/21
COVIZZI Claudia Segretario	P	2018/21	NESPOLI Giuseppe	AG	2018/21
CRAMAROSSA Maria Rita	P	2019/22	NOTARSANTO Maria Cristina	P	2018/21
DE BIASE Alessia	P	2019/22	RONCAGLIA Daniela	P	2018/21
DOMATI Federica	P	2019/22	TRIBBIA Giovanni Cristiano Resp. Pubblicazioni Web	P	2018/21
DUZZI Davide	P dalle 9.40	2019/22	VIGNONE Massimo	P	2019/22
GUARALDI Giacomo Presidente	P	2018/21	VITOLO Elisabetta	P	2018/21
			ZAVATTI Manuela	P	2019/22

Presiede la seduta Giacomo Guaraldi che, constatata la presenza del numero legale, essendo intervenuta la maggioranza dei componenti della Consulta ai sensi dell'art. 46, comma 1, dello Statuto di Ateneo, dichiara valida la seduta.

Svolge le funzioni di Segretario Claudia Covizzi.

Si procede all'esame del seguente

ORDINE DEL GIORNO

Il Presidente apre la seduta in streaming, saluta i partecipanti, chiede e ottiene il consenso alla registrazione. Per motivi organizzativi si dà avvio alla seduta a partire dal Punto n. 2 all'Ordine del giorno.

2) Intervento delle Dottoresse Monica Adani, Giuseppina Toselli e Patrizia Lasagna relativo alla presentazione del documento che contiene il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) in UNIMORE approvato dal Consiglio di Amministrazione

Alle ore 9.15 il Presidente introduce brevemente il tema del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), lo strumento con cui l'Ateneo disciplinerà, al termine del periodo emergenziale, il Lavoro Agile del personale tecnico-amministrativo. Ringrazia le Dottoresse Monica Adani, Giuseppina Toselli e Patrizia

¹ P = Presente

² A = Assente; AG = Assente Giustificato

Lasagna, che hanno partecipato alla stesura del documento, per la disponibilità ad intervenire alla seduta della Consulta e cede loro la parola.

La collega Toselli apre la presentazione. Il documento è stato predisposto in base all'art.263 del decreto-legge n. 34 del 2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77 del 2020 (Decreto "Rilancio", che disegna la struttura organizzativa del Lavoro Agile per la Pubblica Amministrazione), ed alle Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), emanate con Decreto Ministeriale del 09 dicembre 2020; è stato approvato nel Consiglio di Amministrazione del 29/10/2020. Il Piano segna una discontinuità rispetto all'attuale situazione emergenziale per due aspetti fondamentali: in primo luogo il Lavoro Agile non sarà più un'imposizione ma diverrà un'opportunità, basata sulla richiesta del lavoratore e subordinata alla valutazione del Responsabile che deve accoglierla; inoltre il Lavoro Agile non sarà esclusivamente da remoto ma prevederà l'alternanza tra lavoro in presenza e da remoto. Il Piano è concepito come uno strumento dinamico, che sarà redatto ed aggiornato annualmente, per presentarlo entro la scadenza del 31 gennaio. Al Piano si accompagnano due allegati, il Disciplinare per Lavoro Agile in Unimore e l'accordo individuale di Lavoro Agile.

L'accesso al Lavoro Agile sarà riservato alle attività che possono essere svolte da remoto e che saranno indicate in un elenco di riferimento, in fase di elaborazione, per tutto l'Ateneo. Saranno tenute in considerazione le caratteristiche del lavoratore, che dovrà interagire da remoto con colleghi e Responsabile, la dotazione tecnologica e l'alternanza tra lavoro da remoto e in presenza. L'attività lavorativa si svolgerà senza timbratura dalle 8.00 alle 19.00, con fasce orarie concordate di reperibilità.

Alle 9.40 prende la parola la collega Lasagna. Sottolinea che il POLA è un documento programmatico quindi suscettibile di modifiche, tenendo conto che la normativa sul Lavoro Agile, soprattutto per quanto riguarda la Pubblica Amministrazione, è in continua evoluzione. In una prospettiva *win-win*, lo scopo del Piano è quello di migliorare la conciliazione vita privata/professionale del lavoratore e al contempo gli standard e i servizi dell'Amministrazione, e ciò comporta un cambiamento nella concezione e nell'organizzazione dell'ufficio tradizionale. L'introduzione del Lavoro Agile in Ateneo prevede una prima fase consistente in un piano di formazione specifica per i Responsabili e per i dipendenti, ed una seconda fase cui ogni Responsabile dovrà rivedere le attività dei propri collaboratori ed inserire quelle che possono essere svolte da remoto nel quadro dell'attività complessiva. Lasagna ribadisce l'importanza del criterio dell'alternanza tra lavoro da remoto e in presenza.

Alle 9.50 la collega Adani prosegue la presentazione e approfondisce le specificità del Lavoro Agile previsto dal Piano. Infatti il Lavoro Agile pre-pandemia rimaneva all'interno di una gestione centralizzata, con un bando di Ateneo dotato di budget, le richieste dei dipendenti erano valutate in base alle motivazioni e al progetto che proponevano; con il POLA la gestione è decentrata perché l'accordo individuale si stipula tra Responsabile e dipendente e definisce le attività e le giornate (intere) in Lavoro Agile, gli obiettivi, la fascia di contattabilità, i luoghi prevalenti dell'attività, la strumentazione tecnologica, la durata dell'accordo – che andrà da un minimo di 9 mesi ad un massimo di 3 anni – il diritto alla disconnessione e la rendicontazione della prestazione. Per quanto riguarda la valutazione della performance, gli indicatori per il Lavoro Agile sono in fase di studio. Il lavoro per obiettivi, che già era stato introdotto prima della pandemia, diventerà fondamentale.

Alle 10.00, conclusa la presentazione, il Presidente mette in rilievo come la formazione e il diritto alla disconnessione siano punti cardine dell'attuazione del Piano e dà la parola ai membri della Consulta per eventuali domande.



Duzzi chiede chiarimenti sugli aspetti della timbratura e della localizzazione del lavoratore in Lavoro Agile. Adani risponde che in generale è difficile dare risposte precise su una materia che è tutt'ora in divenire; nella fattispecie, per quanto riguarda la rilevazione dell'orario di servizio, non è prevista nelle giornate in Lavoro Agile, quando il lavoratore viene accreditato dell'orario previsto ed il lavoro si svolge per obiettivi. In base allo stesso criterio non vengono conteggiati straordinari. Adani sottolinea inoltre che nella Pubblica Amministrazione non sono previsti gli strumenti di monitoraggio che vengono impiegati nel settore privato. Toselli precisa che la sede non sarà obbligatoriamente la propria abitazione (come nel settore privato) ma è esclusa la possibilità di lavorare all'aperto e/o in aree pubbliche (parchi, spiagge, locali pubblici). Adani integra sottolineando che ciascuna sede di lavoro andrà dichiarata per consentire la sicurezza dei dati e quella del lavoratore in caso di infortunio.

Amoruso chiede informazioni sugli strumenti di contattabilità, che potrebbero comprendere e-mail, cellulare, telefono fisso e applicazioni come *WhatsApp*. Lasagna risponde che la tipologia e la fascia di contattabilità verranno definite nell'accordo individuale, perché sono dettagli che dipendono in modo specifico dall'attività e dal contesto lavorativo del dipendente. Nel Disciplinare allegato al POLA sono inserite una fascia orario di contattabilità mattutina ed una pomeridiana, ma anche questo aspetto rientra nell'accordo individuale.

Covizzi chiede chiarimenti sul calcolo delle percentuali di aderenti al Lavoro Agile, sulla parte pubblica che interverrà alla firma del contratto individuale, sulla situazione assicurativa INAIL, sulla possibilità di accedere al Lavoro Agile per un dipendente la cui attività non sia ricompresa nell'elenco stilato per l'Ateneo ed infine sulle possibilità di interazione, nella redazione del POLA, anche con stakeholders di Ateneo come CUG, CPTA e Organizzazioni Sindacali. Viene chiarito che verranno conteggiate come unità di personale in Lavoro Agile tutti i dipendenti che aderiranno anche solo in percentuale rispetto all'orario lavorativo; il contratto sarà firmato dal lavoratore e dal Responsabile dell'ufficio. Per quanto riguarda la situazione assicurativa; il tema è ancora in fase di studio, così come la parte che riguarda la prevenzione e la protezione sul luogo di lavoro; per quanto concerne la situazione di lavoratori con attività non espletabili da remoto, non si esclude l'attribuzione di diverse mansioni da parte del Responsabile, qualora se ne ravveda la necessità. Infine Toselli spiega che la normativa richiede che nell'elaborazione del Piano vengano "sentite" solo le Organizzazioni sindacali, al CUG spetta il compito di verificare che in fase di attuazione non ci siano discriminazioni e non è previsto nessun confronto con la Consulta del Personale.

Martino obietta che la L. 8/2017 non obbliga il lavoratore in Lavoro Agile ad un luogo definito, De Biase chiede se sia possibile cambiare sede dandone comunicazione, Vitolo se sia possibile cambiare sede senza dichiararlo quotidianamente. Adani risponde che, per ora, è richiesto di indicare un luogo fisico, ma si potrebbe arrivare a dichiarare più luoghi e poi spostarsi fra quelli, inserendoli nel contratto individuale.

Vignone ipotizza l'idea di indicare, nel contratto, le posizioni di lavoro prevalenti, anche ai fini INAIL, come ragionevole compromesso. Chiede, poi, se sia prevista flessibilità nell'alternanza tra Lavoro Agile e in presenza per motivi personali o professionali, comunque giustificati. Anche Avallone domanda se al lavoratore potrà essere chiesto di rientrare in presenza anche in giornate stabilite per il lavoro da remoto. Lasagna risponde che, nell'accordo individuale, sono indicate le giornate da svolgere in presenza e da remoto, ma che il Responsabile ha facoltà di richiamare il dipendente in presenza per giustificati motivi.

Duzzi chiede se sia possibile indicare nell'accordo individuale una percentuale di Lavoro Agile che asseconi i picchi di lavoro che periodicamente si verificano negli uffici e fa rilevare che nell'accoglimento della domanda di Lavoro Agile si possa configurare una sorta di diritto di veto da parte del responsabile. Lasagna risponde che l'attuale normativa individua l'alternanza tra giornate in presenza e da remoto

all'interno della settimana e che il diniego del Responsabile deve essere motivato, perché si tratta di un diritto del lavoratore.

Vignone chiede se sia stato previsto un meccanismo per fare ricorso a fronte del diniego del Responsabile; Toselli risponde che al momento non è previsto, ma che la proposta sarà oggetto di lavoro.

Roncaglia chiede ulteriori chiarimenti sulla facoltà del Responsabile di accogliere o meno le domande; Lasagna spiega che, per evitare discriminazioni, è in corso di elaborazione un documento di riferimento unico in Ateneo con le attività "remotizzabili" e verrà predisposta formazione specifica per i Responsabili.

Notarsanto rimarca che manca in Ateneo un organismo ufficiale di conciliazione e ne sollecita l'introduzione il prima possibile. Infatti lo sportello di ascolto non può svolgere funzioni di conciliazione con la controparte; ricorda la figura del Consigliere di Fiducia, inteso come soggetto terzo presso cui le parti, eventualmente in conflitto, si possono confrontare. Toselli evince, dagli interventi, la preoccupazione che la decisione finale sulla richiesta sia lasciata ai diversi responsabili. Chiarisce che la questione degli strumenti di negoziazione verrà esaminata alla luce delle figure già esistenti in Ateneo e, in base alle indicazioni, le leggi e direttive della Funzione pubblica. All'obiezione di Vignone, per cui esiste una specificità dell'ambito accademico rispetto alla restante Pubblica amministrazione, specificità basata sul fatto che il personale docente abbia un peso diverso rispetto al personale tecnico-amministrativo, Toselli risponde che la questione potrebbe essere di pertinenza sindacale. Adani ricorda che già nella gestione del Lavoro Agile precedente esisteva una Commissione e che non si ricordano criticità o contrasti.

Alle 11.00 Toselli lascia la riunione per altro impegno.

Duzzi chiede se siano previsti cambiamenti al piano settimanale e Adani conferma che è previsto il rientro in presenza per motivi di servizio.

Roncaglia chiede, infine, un cronoprogramma per l'attuazione del Piano Organizzativo: Lasagna risponde che i corsi di formazione sono previsti entro l'estate, ma l'attuazione del Piano dipende dal contesto normativo che, al momento, ha prorogato la fase emergenziale. In ogni caso ci sarà un'organizzazione a livello di Strutture e poi si partirà con gli accordi individuali.

Alle 11.15 il Presidente congeda le colleghe Adani e Lasagna ringraziandole per la partecipazione e per la disponibilità.

A questo punto la Consulta riprende l'Ordine del giorno dal punto

1) Comunicazioni

1.a) Il Prof. Thomas Casadei ha ricontattato la Consulta e si è reso disponibile ad intervenire nel corso di una prossima seduta per verificare la situazione della formazione del personale tecnico-amministrativo.

1.b) Alla richiesta di Notarsanto sul fabbisogno di nuovo personale è stato risposto che la questione riguarda i punti-organico, e non è quindi di competenza della Consulta. Il dott. Larocca si è reso comunque disponibile ad illustrare nel prossimo maggio il Piano triennale per il Personale tecnico-amministrativo. Martino suggerisce che Larocca anticipi una bozza del piano ai membri della Consulta e propone di dedicare una seduta all'intervento di Larocca ed un'altra a quello di Casadei, i colleghi

approvano. Notarsanto rileva che la diminuzione del personale va di pari passo con l'aumento degli adempimenti richiesti e che il piano delle nuove assunzioni è di fondamentale importanza.

3) Varie ed eventuali

3.a) La collega Roncaglia chiede informazioni su un corso di inglese che l'Ateneo ha attivato per una selezione di Strutture e di cui si sono perse le tracce dopo il placement. Vignone propone di interpellare sulla questione Larocca in occasione del prossimo incontro.

3.b) Il Prof. Thomas Casadei ha richiesto alla CPTA un contributo da pubblicare su Focus Unimore, per il numero dedicato alla festa del lavoro del 1 maggio. Il testo ha descritto le attività della Consulta nel triennio 2018-2021, con particolare riferimento ai temi dello *smart-working* e della formazione.

Il Presidente dà appuntamento al prossimo 19 maggio, dalle ore 9.00, per la prossima seduta della CPTA in cui interverrà il dott. Larocca, che si terrà di nuovo in streaming su Microsoft Teams.

Non essendovi altro da deliberare, la seduta è tolta alle ore 12.00.

Il verbale³ è redatto il 12 maggio 2021

IL SEGRETARIO
F.to
(Claudia Covizzi)

IL PRESIDENTE
F.to
(Giacomo Guaraldi)

³ Copia originale del presente verbale è disponibile in formato cartaceo presso l'Ufficio del Segretario dove sono depositate le copie originali dei verbali della Consulta del Personale Tecnico e Amministrativo.