



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA

CONSULTA DEL PERSONALE TECNICO – AMMINISTRATIVO (C.P.T.A.)

Verbale della seduta del

Oggi, mercoledì 17 novembre 2021, dalle ore 9.00, in streaming su 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	LOSI Emanuela	P
AVALLONE Luigi	P	MALAGUTI Stefano	P
CECCHI Antonio	A	MARCIANÒ Valentina	P
CINQUE Angela	P	MARTINO Angela	P
		Vice Presidente	
COVIZZI Claudia Segretario	P	NESPOLI Giuseppe	P
CRAMAROSSA Maria Rita	P	NOTARSANTO Maria Cristina	AG
DE BIASE Alessia	P	RONCAGLIA Daniela	P
DOMATI Federica	P	TRIBBIA Giovanni Cristiano	P
		Resp. Pubblicazioni Web	
DUZZI Davide	P	VIGNONE Massimo	P
GUARALDI Giacomo	P	VITOLO Elisabetta	P
Presidente			
		ZAVATTI Manuela	P

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

1) Comunicazioni del Presidente

Il Presidente apre la seduta in streaming, saluta i partecipanti e dà alcune comunicazioni:

1.a) Il prossimo 15 dicembre è fissato l'intervento del Prof. Thomas Casadei che aggiornerà la Consulta sul Piano Strategico di Ateneo;

¹ P = Presente

² A = Assente; AG = Assente Giustificato



- 1.b)** CUG: la Prof.ssa Claudia Canali si è dimessa da presidente per incompatibilità con altro incarico assunto presso il Dipartimento di Ingegneria. La carica è ora assunta dalla Dott.ssa Rita Bertozzi, Ricercatrice presso il Dipartimento di Educazione e Scienze Umane. Il Presidente e la Consulta concordano di invitare la neo-Presidente ad una delle prossime sedute;
- 1.c)** continuano gli incontri della rete delle CPTA, e si ipotizza di allargare la partecipazione ad alcuni membri delle varie Consulte a seconda degli argomenti trattati;
- 1.d)** il 6 dicembre, in concomitanza con la consegna di un premio di laurea istituito dal CUG a due studentesse UniMoRe, sarà presente il Prof. Giampiero Griffò (firmatario per l'Italia insieme al Ministro Ferrero della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità) che parlerà in occasione dei 15 anni dell'entrata in vigore del testo;
- 1.e)** il 10 dicembre presso il Teatro Storchi si terrà *Talent Med*, iniziativa di raccolta fondi per ASEOP (Associazione Sostegno Oncologia Pediatrica), con la partecipazione degli studenti di Medicina e dei Corsi per le professioni sanitarie e di alcuni professionisti dello spettacolo;
- 1.f)** il 13 dicembre si svolgerà a Palazzo Dossetti, a Reggio Emilia, una tavola rotonda sulla dislessia nell'adulto, in cui si valuteranno gli effetti della L. 170/2010 sulla scuola e sull'Università;
- 1.h)** il Presidente informa la Consulta di avere ricevuto sollecitazioni della Presidente dell'Unione italiana ciechi per avviare una campagna di sensibilizzazione sulla situazione dei non vedenti ed ipovedenti in Ateneo.

Ottenuto il consenso dei presenti, si avvia la registrazione della seduta

2) Intervento della Dott.ssa Giuseppina Toselli, Dott.ssa Patrizia Lasagna e Dott.ssa Monica Adani sulle tematiche dello *Smart-Working*

Alle 9.20 il Presidente saluta e ringrazia per la partecipazione le colleghe Giuseppina Toselli, Patrizia Lasagna e Monica Adani, e le invita ad illustrare alla Consulta le novità sul tema dello *Smart-working* in Ateneo.

Toselli espone la normativa vigente e i risvolti che ne derivano per il personale tecnico-amministrativo in Ateneo, cioè il Decreto del Presidente del Consiglio del 23 settembre 2021 e il Decreto del Ministro per la Pubblica amministrazione dell'8 ottobre 2021. Ne consegue che la modalità di lavoro ordinaria è in presenza, con rientro del personale della Pubblica Amministrazione dal 15 ottobre, mentre rimangono in vigore le norme per la tutela dei lavoratori fragili sino alla fine dello stato di emergenza, prorogato al momento sino al 31 dicembre 2021.

Su questa base, nelle more delle Linee guida della Funzione pubblica e del nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto, è stata redatta una circolare approvata dalla Conferenza dei Direttori di Dipartimento, per gestire il ricorso al Lavoro Agile da parte del personale tecnico-amministrativo di Ateneo fino al 28 febbraio 2022. Le disposizioni sul Lavoro Agile saranno poi inserite nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) che l'Amministrazione dovrà approvare entro il 31 gennaio 2022.

La circolare, conformemente al dettato normativo, riserva l'accesso al Lavoro Agile ai dipendenti qualora non pregiudichi il servizio: per questo identifica le attività che non sono remotizzabili in un elenco non esaustivo, tenuto conto che le attività devono essere inquadrate nel contesto dell'ufficio e nella situazione specifica del lavoratore. L'accesso al Lavoro Agile avviene attraverso un contratto tra il lavoratore ed il Responsabile che prevede l'uso del marcatempo virtuale, non riconosce Buono Pasto e straordinario, e che specifica nel dettaglio mansioni, modalità di verifica dell'attività, orario di contattabilità, fascia di disconnessione; rimane facoltà del Responsabile richiamare il lavoratore in presenza per sopraggiunte esigenze di ufficio.

Si distinguono quattro categorie di lavoratori, che possono richiedere accesso al Lavoro Agile con condizioni specifiche:

- a) I dipendenti che sono rientrati in presenza dal 18 ottobre possono fare richiesta al proprio Responsabile per 1 giorno di lavoro agile/settimana.
- b) I dipendenti che hanno sottoscritto un contratto di Telelavoro proseguono sino al 31 dicembre 2021 a condizione che siano rispettate le richieste DM 8/10/2021, oppure si adeguano alle attuali richieste. I contratti cessano al 31 dicembre 2021 e dal 1 gennaio 2022 questi lavoratori rientrano nelle altre tre casistiche della circolare.
- c) I dipendenti che sono considerati “fragili”, ossia dipendenti che, sulla base della certificazione del medico competente, siano esposti ad un rischio maggiore nel caso di infezione da Covid-19, i dipendenti con disabilità grave o che abbiano nel proprio nucleo familiare portatori di disabilità ex L.104/92, i dipendenti conviventi con persone immunodepresse e i dipendenti con figli di età pari o inferiore a sei anni: costoro hanno diritto, previa richiesta, ad un massimo di quattro giorni a settimana in Lavoro Agile.
- d) I dipendenti con figli sino a quattordici anni in quarantena obbligatoria e classe in DAD possono fare richiesta di Lavoro Agile per il periodo della quarantena, in alternativa al congedo retribuito al 50%.

A conclusione dell’esposizione, i membri della Consulta interpellano le colleghe su alcuni aspetti della circolare.

Zavatti chiede spiegazioni sulla determinazione della categoria d) e chiede se possano usufruire del Lavoro Agile anche i dipendenti impiegati in attività non remotizzabili; Lasagna risponde che la categoria corrisponde a quella per cui era già disponibile il congedo retribuito al 50% e la possibilità di richiedere LA è stata intesa come opportunità migliorativa, mentre chi ha figli al di sotto dei sette anni rientra nella categoria c) che ha diritto a quattro giorni di lavoro remoto a settimana. Per i dipendenti con figli maggiori di quattordici anni non esiste copertura normativa.

Duzzi rimarca che il DM 8 ottobre 2021 lascia spazio a due giorni a settimana di Lavoro Agile, mentre la circolare ne prevede solo uno. Adani risponde che la scelta è stata fatta in base ad un criterio di prudenza che tiene conto dello scenario incerto. Toselli aggiunge che le attività didattiche e di ricerca, in presenza, richiedono il supporto del Personale tecnico-amministrativo e che superata la fase transitoria potranno esserci nuovi scenari. Lasagna spiega che nel PIAO saranno declinate anche le norme sul Lavoro Agile.

Covizzi chiede come si contemperi la situazione di dipendenti con attività non remotizzabili con la situazione delle categorie c) e d). Lasagna e Toselli rispondono che nel caso d) si deve fare ricorso al congedo con retribuzione al 50%, mentre nel caso c) Toselli ipotizza che ci possa essere un cambio mansioni. Guaraldi ricorda che durante il lockdown sono state attribuite mansioni remotizzabili ai titolari di L.104/92.

Roncaglia chiede da quando sia possibile presentare la domanda, dove siano i moduli, se occorra una motivazione per i dipendenti in categoria a) e se la possibilità di richiamo in servizio si applichi a tutti i lavoratori. Lasagna risponde che la circolare sarà diffusa nel giro di pochi giorni, che il modulo per il contratto sarà allegato e dovrà essere inviato, sottoscritto dal lavoratore e dal Responsabile, per protocollo informatico all’Ufficio Relazioni sindacali, che non vengono richieste motivazioni perché il contratto è frutto di un accordo tra lavoratore e Responsabile e che il richiamo in servizio è a discrezione del Responsabile.



Vitolo rileva come una restrizione rispetto alla fase di lockdown il ritorno vincolante in presenza. Toselli rimanda alla prescrizione del DM 8 ottobre 2021 e aggiunge che lo sforzo dell'Amministrazione è stato quello di tutelare il personale maggiormente rispetto a quanto previsto dalla normativa.

Duzzi chiede chiarimenti sulla definizione di persona fragile e sulla situazione dei suoi conviventi. Toselli risponde che la Direzione Risorse umane considera conviventi coloro che rientrano nel nucleo familiare e che per persone fragili si intendono i portatori di grave disabilità ex di L.104/92. A questo riguardo De Biase chiarisce che i cosiddetti "pazienti fragili", che hanno ricevuto il vaccino con priorità, non sono considerati lavoratori fragili e Guaraldi precisa che, laddove via sia un familiare con grave disabilità, solo uno dei familiari può beneficiare delle agevolazioni.

Cramarossa chiede come si gestisca la quarantena del dipendente. Toselli risponde che la normativa attuale non consente di gestire la quarantena come Lavoro Agile, ma solo come malattia.

Guaraldi chiede come sia considerata la situazione del dipendente con figlio tra i sette e i quattordici anni disabile: risponde Toselli che le due condizioni sono equiparate ed è sufficiente una per accedere al Lavoro Agile.

Alle 10.25 Toselli lascia la riunione, il Presidente la congeda ringraziandola per la disponibilità.

De Biase e Zavatti evidenziano che la fascia dei dipendenti con figli sino a sei anni sembra eccessivamente tutelata rispetto a quella con figli di età sino a quattordici anni.

Marcianò chiede spiegazioni sul fatto che la circolare non preveda il caso di lavoratori distanti dalla sede, come era previsto dal contratto di Telelavoro. Adani risponde che questa casistica non è prevista dal DM 8 ottobre 2021 e quindi non è stato possibile inserirla. Lo stesso rilievo è avanzato da Duzzi, e Adani chiarisce che è competenza del Responsabile vagliare le istanze e prendere decisioni.

Guaraldi rileva che la richiesta di utilizzare il marcatempo in Lavoro Agile è in contrasto con il concetto di lavoro per obiettivi su cui dovrebbe basarsi lo *Smart-working*.

Alle 10.40 anche Adani e Lasagna lasciano la riunione. Il Presidente saluta e ringrazia le colleghe.

Si apre all'interno della Consulta la discussione sui contenuti della circolare.

Amoruso evidenzia che l'Amministrazione preveda il Lavoro Agile e non lo *Smart-working* e che le categorie istituite siano discutibili; Guaraldi commenta che quasi due anni di esperienza siano stati cancellati.

Marcianò chiede se ci siano notizie dagli altri Atenei, prioritariamente l'Università di Bologna, e chiede informazioni sui bandi di Telelavoro. Avallone riferisce che l'Università di Bologna ha aperto un bando di Telelavoro e abolito lo *Smart-working*. Cinque evidenzia che le regole istituite valgono solo per i dipendenti UniMore e che ciascun Ente ha proprie disposizioni.

Duzzi insiste sulle motivazioni di chi è distante dalla sede di lavoro, e chiede che la Consulta si faccia latore di alcune proposte di variazione della circolare. Covizzi obietta che le Organizzazioni Sindacali non sono state informate della redazione della circolare, come non sono state consultate la CPTA o il CUG: un maggiore coinvolgimento delle rappresentanze del personale tecnico amministrativo sarebbe stato auspicabile.

Vignone valuta che la proposta dell'Amministrazione sia restrittiva rispetto al DM 18 ottobre 2021, e deplora il mancato coinvolgimento della CPTA e/o delle Organizzazioni sindacali nella redazione del testo. Vitolo aggiunge che nemmeno l'Ufficio Accoglienza disabili sembra essere stato consultato, e Guaraldi



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

conferma di non essere stato informato né nella veste di delegato del Rettore né come Responsabile dell'Ufficio.

I membri della Consulta concordano nell'inviare una nota al Rettore, al Direttore amministrativo e agli Organi accademici in cui sollecitare l'Amministrazione ad una maggiore collaborazione con la Consulta per le questioni che riguardano il personale tecnico-amministrativo e proporre alcuni interventi approvati dal PTA sulla circolare.

3) Varie ed eventuali

Il Presidente propone di invitare alla prossima seduta della Consulta i colleghi appartenenti al Senato accademico per avere aggiornamenti sul Piano Strategico di Ateneo.

Il Presidente dà appuntamento a mercoledì 15 dicembre, dalle ore 9.00 per la prossima seduta della CPTA in cui proseguirà l'analisi del questionario e che si terrà di nuovo in streaming.

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

Il verbale³ è redatto il 22 novembre 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.