

CONSULTA DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

BIBLIOTECARIO E CEL

Verbale di adunanza n. 5/2023

Seduta straordinaria del 27 novembre 2023

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **ventisette** del mese di **novembre** alle ore **09:00**, a seguito della convocazione notificata dal Presidente agli altri componenti mediante posta elettronica in data 24 novembre 2023, presso un'aula dell'Amministrazione centrale si è riunita, in seduta straordinaria, la Consulta del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL, per la discussione dei seguenti punti all'ordine del giorno:

- 1.** Comunicazioni;
- 2.** Regolamento per la disciplina delle progressioni tra categorie (c.d. progressioni verticali), ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, riservate al personale tecnico amministrativo e bibliotecario in servizio presso l'Università degli Studi di Perugia – approvazione;
- 3.** Regolamento in materia di accesso all'impiego presso l'Università degli Studi di Perugia del Personale Tecnico-Amministrativo, Bibliotecario, CEL e Dirigente a tempo indeterminato e a tempo determinato – approvazione;
- 4.** Varie ed eventuali.

Sono presenti in aula la Sig.ra Francesca VOLENTIERA, il Dott. Fabio CECCARELLI e la Dott.ssa Alessandra FAGUGLI.

Partecipano mediante collegamento da remoto la Dott.ssa Nicoletta BARSANTI, la Sig.ra Enrica FERRANTI e la Dott.ssa Sara GIGLIONI.

È assente giustificato il Sig. Carlo MONTANARI.

È, altresì, presente in aula il Dott. Cristian SPERA, Responsabile dell'Ufficio Organizzazione e formazione della Ripartizione del personale, con funzioni di Segretario verbalizzante.

Presiede la seduta la Sig.ra Francesca VOLENTIERA, nominata Presidente della Consulta del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL con D.R. n. 3383 del 2 dicembre 2022, la quale, dopo aver constatato la presenza del numero legale ai fini della validità della seduta, alle ore 09:15 dichiara aperti i lavori.

O.d.G. n. 1: Comunicazioni.

IL PRESIDENTE

Comunica all'assemblea che il Vice Presidente Sig. Carlo MONTANARI, a causa del perdurare della malattia che lo ha colpito, non potrà partecipare neppure a questa seduta della Consulta.

Tutti gli altri componenti della Consulta rivolgono, dunque, al Sig. MONTANARI i più sinceri auguri di pronta guarigione.

O.d.G. n. 2: Regolamento per la disciplina delle progressioni tra categorie (c.d. progressioni verticali), ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, riservate al personale tecnico amministrativo e bibliotecario in servizio presso l'Università degli Studi di Perugia – approvazione.

IL PRESIDENTE

Introduce i contenuti della proposta di delibera del Senato Accademico avente ad oggetto *“Regolamento per la disciplina delle progressioni tra categorie (c.d. progressioni verticali), ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, riservate al personale tecnico amministrativo e bibliotecario in servizio presso l'Università degli Studi di Perugia – approvazione”*, sottoposta al parere della Consulta:

“Vorrei esprimere, innanzitutto, la grande soddisfazione per l'azione della Governance relativamente alla stesura del regolamento, in quanto di fatto rappresenta il primo passo verso la concreta possibilità di avviare finalmente i percorsi di crescita professionale del personale TAB e CEL, così tanto attesi. Mi preme ricordare che questo Organo, durante l'espletamento delle sue funzioni, come si evince anche dai verbali delle sedute precedenti, ha spesso messo in evidenza quanto fosse urgente la necessità di riattivare i percorsi di crescita professionali che in questo Ateneo sono fermi dal 2005. È, quindi, con soddisfazione che prendo atto di come la Governance abbia avuto la sensibilità di accogliere le riflessioni e le indicazioni di questa Consulta relativamente a questo argomento così importante soprattutto per il personale che ha dedicato tanti anni di lavoro all'Università, senza però poter vedere riconosciuta adeguatamente la propria professionalità.

Con l'adozione del regolamento e, auspiciamo, con l'attivazione, non appena possibile, delle procedure delle Progressioni verticali, unitamente alle nuove assunzioni e all'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale previsto dal CCNL 2019-2021, si apre finalmente una nuova era per il personale dell'Università degli studi di Perugia, che porterà sicuramente, come effetto collaterale della riconosciuta crescita professionale dei dipendenti, anche ad un efficientamento di tutta la macchina amministrativa, con importanti ricadute nella qualità ed efficacia dei servizi resi dall'Ateneo.

Il regolamento disciplina, ovviamente, la procedura di indizione in tutte le sue fasi, stabilendo i requisiti per la partecipazione, i bandi di selezione e via dicendo.

La modalità di selezione avviene tramite valutazione per titoli ed esame con l'attribuzione di un punteggio massimo di 100/100.

Come prova d'esame è previsto un colloquio volto all'approfondimento delle esperienze professionali e formative dichiarate dal candidato alla luce della categoria oggetto di selezione. La valutazione dei titoli, che concorre a formare il punteggio finale fino ad un massimo di 60 punti, è effettuata considerando:

A) la valutazione conseguita dal dipendente nel triennio precedente sulla base del Sistema di Valutazione delle Performance, (media delle valutazioni con punteggio pari o superiore alla soglia minima per l'accesso agli incentivi collegati alla performance) fino a 10 punti;

B) l'esperienza maturata nella categoria di provenienza, fino a 10 punti;

C) il possesso di titoli di studio ulteriori a quelli previsti per l'accesso all'esterno, fino ad un massimo di 10 punti;

D) il numero e la tipologia degli incarichi rivestiti attinenti al profilo e al posto oggetto di selezione dichiarati nella domanda di partecipazione, fino un massimo di 30 punti. La diversa specificazione degli incarichi ed i vari punteggi attribuiti sono espressione della volontà

dell'amministrazione di premiare anche i colleghi che fino ad oggi si sono resi disponibili a ricoprire incarichi ad interim.

Il colloquio, invece, incide sul punteggio finale permettendo di attribuire un massimo di 40 punti. Le progressioni verticali vengono disciplinate dall'art 52 del D.lgs. 165/2001.

Le PEV possono essere svolte esattamente come previsto dall'art. 52 del D.lgs. 165/2001, ma con l'adozione del nuovo contratto del 2019-2021, che sarà firmato presumibilmente entro dicembre, si realizzerà la possibilità di prevedere anche una PEV in «deroga» ai criteri finora stabiliti; in particolare, sarà possibile effettuare le progressioni economiche verticali in deroga al possesso del titolo di studio previsto. Questo canale di progressioni rappresenta un ulteriore strumento di riconoscimento della professionalità acquisita dal personale. La novità consiste nel fatto che l'esperienza maturata nello svolgimento delle proprie mansioni (spesso funzioni non corrispondenti in pieno alla propria categoria economica), viene considerata sostitutiva all'acquisizione del titolo di studio, permettendo di fatto l'accesso alla progressione di carriera. Per questo motivo al tavolo di contrattazione è stato chiesto alla Governance di far sì che le due modalità di progressione vadano di pari passo per non pregiudicare la possibilità ai colleghi che parteciperanno alle PEV in deroga di vedere utilizzati tutti i punti organico per le PEV ordinarie, anche perché, mentre le PEV ordinarie sono sempre possibili, quelle in deroga potranno essere effettuate solo fino a giugno 2026.

L'amministrazione ha accolto con sensibilità e lungimiranza le richieste emerse dall'incontro con le O.O.S.S., e ciò è testimoniato dal fatto che nella proposta di delibera si legge che queste ultime rendono «unanime parere favorevole condizionatamente al fatto che si proceda alla programmazione delle posizioni da bandire ai sensi del Regolamento in oggetto unitamente alla programmazione delle "progressioni" in prima applicazione del C.C.N.L. 2019-2021, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, ultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001, all'esito della sottoscrizione del Contratto Collettivo stesso».

Credo sia utile segnalare, a tale proposito, che gli unici punti organico dedicati alle progressioni «ordinarie» sono quelli previsti nella programmazione del fabbisogno deliberata dal Senato Accademico nel febbraio 2022.

Questo porta a considerare che la programmazione del fabbisogno debba essere rivalutata in funzione della previsione dello stanziamento di p.o. sia per le progressioni verticali in «deroga» che per quelle «ordinarie»».

Al termine dell'intervento del Presidente, assume la parola il Dott. Fabio CECCARELLI, per esporre quanto segue:

“Intervengo per informare i colleghi che non fanno parte del tavolo della contrattazione, su quali sono state le modifiche accolte dall'Amministrazione rispetto alle proposte di modifica avanzate dalla RSU FLC CGIL.

Premetto che come maggioranza della RSU ci eravamo già espressi per avere urgentemente un Regolamento per le PEV nell'incontro di febbraio, al quale facemmo seguire il comunicato al personale del 15/02/2023. All'epoca non era stata sottoscritta nemmeno l'ipotesi del CCNL 2018/21 ma ritenevamo comunque che, dopo 18 anni dall'ultima progressione verticale nel nostro Ateneo, si dovesse procedere con urgenza alla definizione di un Regolamento PEV. Ora abbiamo l'ipotesi del CCNL sottoscritta il 14 luglio, e al netto delle verifiche che stanno facendo gli organi di controllo sulla parte economica, la parte giuridica è già nota.

Per queste ragioni, anche se lamento il poco tempo che ci è stato dato per approfondire la bozza di Regolamento e per proporre le nostre osservazioni e proposte di modifica, abbiamo prodotto un documento dal quale l'Amministrazione ha accolto alcune importanti modifiche che troviamo nella versione definitiva per la quale ci troviamo ad esprimerci come Consulta.

Era nostra particolare preoccupazione trovare un modo per valorizzare la professionalità di tanti colleghi appartenenti alla Cat. B che da anni lavorano con impegno, assumendosi anche incarichi importanti, senza la possibilità di vederseli attribuire formalmente a causa di una circolare interna di venti anni fa. Per questa Categoria abbiamo proposto di riconoscere le esperienze lavorative svolte e documentate per tutti quei colleghi che operano in autonomia e con proprie credenziali di accesso su vari portali (es. ESSE3, CSA, INPS, CONSIP/MEPA, U-Gov, ecc..).

L'Amministrazione non ha ritenuto di accogliere questa proposta ma ha invece accolto la nostra proposta di valorizzare l'esperienza maturata nell'area di provenienza alla quale verrà attribuito un peso fino a 10 punti. Questo punteggio è particolarmente importante per le categorie B che non possono vedersi attribuire punteggi sugli incarichi.

Altro elemento di particolare rilievo, tra quelli da noi proposti, è la chiara definizione del valore attribuito ai titoli di studio, definendo un valore massimo per quelli attinenti al profilo oggetto del bando PEV e la metà del valore medesimo per quelli non attinenti al profilo. L'accoglimento di questa proposta limita la discrezionalità della Commissione e permette di avere una definizione chiara del punteggio attribuibile al titolo di studio indipendentemente dalla Commissione che effettuerà la valutazione. Questo è molto importante, oltre che per il riconoscimento dei titoli acquisiti, anche per chi vorrà intraprendere un percorso di crescita professionale, attraverso l'ottenimento di un nuovo titolo di studio, e potrà sapere già da ora che tipo di valorizzazione potrà avere quel titolo per la progressione verticale.

È importante, infine, l'impegno che l'Amministrazione ha preso nel programmare le posizioni da bandire ai sensi del Regolamento in oggetto unitamente alla programmazione delle progressioni in prima applicazione del CCNL 2019/21".

Conclusosi l'intervento del Dott. CECCARELLI, il Presidente si rivolge a tutti i presenti, invitandoli ad esprimersi in merito alla proposta di delibera in esame.

Non essendovi ulteriori osservazioni, il Presidente invita la Consulta a deliberare.

LA CONSULTA DEL PERSONALE TAB E CEL

Udito quanto esposto dal Presidente e dal Dott. CECCARELLI,

all'unanimità

DELIBERA

- ❖ Di esprimere parere favorevole in merito alla proposta di delibera del Senato Accademico avente ad oggetto l'approvazione del *"Regolamento per la disciplina delle progressioni tra categorie (c.d. progressioni verticali), ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, riservate al personale tecnico amministrativo e bibliotecario in servizio presso l'Università degli Studi di Perugia"*.

O.d.G. n. 3: Regolamento in materia di accesso all'impiego presso l'Università degli Studi di Perugia del Personale Tecnico-Amministrativo, Bibliotecario, CEL e Dirigente a tempo indeterminato e a tempo determinato – approvazione.

IL PRESIDENTE

Introduce i contenuti della proposta di delibera del Senato Accademico avente ad oggetto *"Regolamento in materia di accesso all'impiego presso l'Università degli Studi di Perugia del Personale Tecnico-Amministrativo, Bibliotecario, CEL e Dirigente a tempo indeterminato e a tempo determinato – approvazione"*, sottoposta al parere della Consulta:

"Le procedure di reclutamento delle pubbliche amministrazioni si basano su una serie di riferimenti normativi indicati nella proposta di delibera del S.A. che ci è stata inviata (Legge 9 maggio 1989 n. 168, D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, D.P.R. 9 maggio 1994 n. 487, come da ultimo riformato dal D.P.R. 16 giugno 2023 n. 82, artt. 35 e 36 del D.Lgs. 165/2001); negli ultimi anni la

legislazione in merito è stata modificata, rendendo necessario rivedere ed aggiornare il regolamento sopraddetto, immagino anche in funzione del reclutamento che la Governance ha programmato per il prossimo futuro. A tal fine l'amministrazione ha sottoposto all'analisi delle O.O.S.S. nel corso di due sedute di contrattazione svoltesi in data 15 e 23 Novembre 2023 il regolamento di cui si tratta.

Il regolamento, che si apre con le Disposizioni Generali, si sviluppa in tre parti:

PARTE I - PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO per le assunzioni a tempo indeterminato e determinato

PARTE II - PERSONALE DIRIGENTE per le assunzioni a tempo indeterminato e determinato

PARTE III - DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE.

È previsto che le selezioni avvengano per titoli ed esami, mentre lo svolgimento delle prove viene svolto per accertare la professionalità richiesta. Il reclutamento prevede generalmente il superamento di tre prove:

- Preselezione;
- Prova scritta;
- Colloquio.

Sottopongo all'attenzione dei presenti gli articoli seguenti, in quanto di particolare rilevanza per le ricadute positive sul personale dell'Ateneo.

Art 6, c.2: prevede l'esonero dalle prove selettive per il personale già assunto presso l'Ateneo di Perugia a tempo indeterminato o a tempo determinato per 30 mesi, con lo scopo di valorizzare la professionalità di coloro che lavorano o hanno già lavorato presso l'Università;

Art 11, c.6: stabilisce che, nel caso in cui il bando di concorso preveda, come titolo valutabile, l'esperienza lavorativa pregressa pertinente, all'esperienza lavorativa maturata presso l'Università degli Studi di Perugia può essere riconosciuto un punteggio maggiore rispetto all'analoga esperienza maturata presso altri Enti pubblici e privati;

Art 17, c.4: questo articolo, che regola le modalità di reclutamento a tempo determinato, prevede l'esenzione della preselezione per coloro che abbiano svolto lavoro subordinato e autonomo per almeno 18 mesi presso l'Università di Perugia;

Art 23, c.4: prevede l'esonero della preselezione per i candidati che abbiano già svolto incarichi dirigenziali a tempo determinato per almeno 24 mesi presso l'Università di Perugia.

Per quanto riguarda l'**art 13**, che regola la composizione delle commissioni esaminatrici, si prevede che possono fare parte come componenti aggiunti anche specialisti in psicologia e risorse umane per determinare alcune capacità che, oltre a quelle tecniche e amministrative, possono contribuire a stabilire e valutare ulteriori capacità del soggetto, come ad esempio valutare il grado di problem solving o l'attitudine a lavorare in gruppo piuttosto che la capacità di gestione di un ufficio e del personale, se previsto.

In conclusione credo che, con l'adozione di questo regolamento, l'Ateneo si doti di uno strumento aggiornato ed efficace dal punto di vista legislativo, permettendo di svolgere l'azione di reclutamento con rapidità ed efficacia, riuscendo contemporaneamente a valorizzare la professionalità del personale interno all'Ateneo, nonché a valutare il candidato con un'ottica ampia che va oltre le sole capacità tecnico-amministrative.

L'unica perplessità riguarda la mancata previsione del corso-concorso, strumento che potrebbe risultare sicuramente utile.

Auspico, perciò, che l'amministrazione possa ritenere di implementare il regolamento mediante la reintroduzione della modalità del corso-concorso, anche in ragione del fatto che il regolamento dovrà sicuramente essere a breve rivalutato e aggiornato con l'adozione del nuovo CCNL 2019-2021; ricordo infatti che con quest'ultimo cambierà del tutto il sistema di inquadramento professionale per tutto il personale di Ateneo".

A conclusione della sua esposizione, il Presidente si rivolge a tutti i presenti, invitandoli ad esprimersi in merito alla proposta di delibera in esame.

Non essendovi ulteriori osservazioni, il Presidente invita la Consulta a deliberare.

LA CONSULTA DEL PERSONALE TAB E CEL

Udito quanto esposto dal Presidente,

all'unanimità

DELIBERA

- ❖ Di esprimere parere favorevole in merito alla proposta di delibera del Senato Accademico avente ad oggetto l'approvazione del *“Regolamento in materia di accesso all'impiego presso l'Università degli Studi di Perugia del Personale Tecnico-Amministrativo, Bibliotecario, CEL e Dirigente a tempo indeterminato e a tempo determinato”*.

O.d.G. n. 4: Varie ed eventuali.

IL PRESIDENTE

Si rivolge a tutti i presenti chiedendo di rappresentare varie ed eventuali questioni da sottoporre all'assemblea.

I presenti unanimemente concordano nel dare mandato al Presidente di elaborare una proposta di revisione del regolamento che disciplina il funzionamento della Consulta del personale TAB e CEL, affinché tale regolamento venga a contemplare espressamente, quali modalità di adunanza alternative alla tradizionale seduta in presenza, la modalità “mista” (alcuni componenti partecipano in presenza ed altri in collegamento telematico) e, qualora necessario, la modalità da remoto (tutti i componenti partecipano in collegamento telematico).

Dopo avere preso atto di quanto rappresentato, il Presidente dichiara che non vi sono ulteriori argomenti all'ordine del giorno.

La seduta si chiude alle ore 10:30, successivamente alla conclusione delle operazioni di verbalizzazione.

Letto, approvato e sottoscritto.



Il Segretario verbalizzante

f.to Dott. Cristian SPERA

Il Presidente

f.to Sig.ra Francesca VOLENTIERA