

Verbale n. 4/2022
Riunione del 26.04.2022

Il giorno 26 aprile 2022 alle ore 14:10 si riuniscono la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale, per discutere il seguente ordine del giorno di cui alla convocazione prot. n. 114764 del 21.04.2022:

- 1) Confronto sulla regolamentazione del lavoro agile e del telelavoro e sul Piano della Formazione nell'ambito del P.I.A.O.
- 2) Varie ed eventuali.

1) Confronto sulla regolamentazione del lavoro agile e del telelavoro e sul Piano della Formazione nell'ambito del P.I.A.O.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Mario Tosti saluta i presenti e li invita a formulare eventuali osservazioni sul documento inviato successivamente all'incontro informale. Rappresenta che, poiché il Decreto Legge non è ancora stato emanato, si andrà agli organi nei prossimi giorni, salvo approvazione da parte della Consulta. Segnala che sul Piano della formazione è stata aggiunta una tabella riassuntiva della formazione erogata nel corso del 2021.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi illustra la tabella riassuntiva relativa alla formazione erogata.

Evidenza anche le parti dei Regolamenti sulla disciplina del lavoro da remoto e del lavoro agile, su cui si è intervenuto all'esito della condivisione informale intercorsa, per recepire le osservazioni e/o correggere refusi materiali. In particolare, segnala che nel regolamento del lavoro agile è stato modificato il rinvio precedentemente riferito al PIAO, che ora è al Regolamento stesso (qualunque modifica della disciplina in materia comporterà quindi la modifica del Regolamento). Richiama altresì le ulteriori modifiche concordate.

SANTONI Andrea - RSU evidenzia la necessità di allineare il termine di preavviso per il recesso di cui all'art. 7, comma 9, (termine di 30 giorni) con quello indicato nell'allegato 1 - Accordo individuale (termine di 10 giorni).

PIETROLATA LETIZIA - C.I.S.L. SCUOLA chiede, stante l'assenza della CISL all'incontro informale, se sia possibile formulare qualche osservazione, fermo restando l'apprezzamento complessivo dei documenti proposti.

Relativamente al lavoro agile, osserva che l'art. 4, comma 4, risponde ad una esigenza fondamentale, prevista anche dalle Linee Guida; condivide l'articolazione del comma 4, ma chiede di sostituire all'espressione "può considerare" con "deve considerare", in quanto le linee guida prevedono che il datore di lavoro abbia l'obbligo di prendere in considerazione le situazioni di fragilità non diversamente tutelate.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Mario Tosti accoglie, ma evidenzia che comunque è previsto il rispetto della normativa vigente.

PIETROLATA LETIZIA - C.I.S.L. SCUOLA ritiene, in riferimento all'art. 8 sulla dotazione tecnologica, che dire "in via prioritaria" contrasti con il comma 1 parte II delle Linee guida, che usano l'espressione "di norma" in riferimento alla fornitura delle dotazioni da parte dell'Amministrazione.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo precisa che, premesso che si è data maggiore apertura, in tema di dotazioni tecnologiche, nell'ambito del telelavoro, nell'ambito del lavoro agile si è conservato quanto già sperimentato, con successo, nel periodo trascorso, tenuto conto anche del fatto che non è stato contingentato il numero di lavoratori ammessi al lavoro agile, e dato atto dei limiti connessi alle disponibilità dell'Amministrazione.

PIETROLATA Letizia – C.I.S.L. SCUOLA richiama il fatto che all'art. 7, comma 2, si fa riferimento al responsabile della struttura e al "superiore gerarchico"; osserva che nel nostro ordinamento non è presente la figura del superiore gerarchico e tale espressione è ormai superata dai Contratti collettivi nazionali; peraltro, non tutte le figure hanno un superiore gerarchico (ad esempio, i tecnici); in particolare con riferimento ai dipartimenti ed alle aree tecniche il superiore gerarchico coincide con il responsabile della struttura (Direttore del Dipartimento).

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo precisa che la locuzione è funzionale a prevedere che, prima di arrivare al responsabile di struttura, il dipendente debba acquisire l'autorizzazione anche dei propri immediati superiori gerarchici, ove esistenti, al di là delle fattispecie particolari.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi ricorda che, ad esempio, in Dipartimenti complessi come quello di Medicina e Chirurgia, ci sono anche i responsabili di Sezione, ed è evidente che il superiore gerarchico di un soggetto che afferisce ad una sezione sia il responsabile della stessa.

FIORETTI Bernard – SNALS CONFSAI segnala che la definizione di superiore gerarchico è stata affrontata nello schema della sicurezza, ove si utilizza il termine di "Preposto"; propone di parlare di preposto anziché di superiore gerarchico.

SERENELLI FRANCESCA – RSU propone di esplicitare tra parentesi quali siano, nelle diverse strutture, i superiori gerarchici, ovvero di utilizzare una frase di carattere generale, con riferimento al caso in cui il superiore gerarchico non coincide con il responsabile di struttura.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo propone di eliminare all'art. 7, comma 2, secondo capoverso, l'esemplificazione tra parentesi e di fare riferimento al "superiore gerarchico" del dipendente, ove presente e non coincidente con il Direttore/Presidente/Dirigente della Ripartizione.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Mario Tosti chiede se ci siano altre osservazioni sul Regolamento del lavoro agile.

Si passa all'analisi dell'Accordo, come integrato/modificato all'esito del confronto informale, ferma restando la correzione del termine di preavviso per il recesso.

CECCARELLI FABIO - RSU ritiene proficua la discussione intercorsa; segnala la necessità da parte dell'Amministrazione di un investimento in termini di dotazioni strumentali, ma soprattutto un approccio sullo smart working, da intendere non come una concessione o uno strumento di conciliazione vita/lavoro, ma come uno strumento organizzativo vero e proprio, come d'altra parte previsto dalle Linee Guida, che richiama. Stante la

proficuità della sperimentazione effettuata in tema di lavoro agile nell'Ateneo, ritiene si sia necessario procedere in questo senso.

Sul Telelavoro, evidenzia che la bozza presentata ed agli atti, non è la bozza che aveva recepito le osservazioni delle OOSS nel 2020, ma è quella iniziale.

In particolare il riferimento ai 60 km era stato completamente cassato (cfr. verbale 12 del 9 settembre 2020); nel verbale 14, oltre tutta una serie di segnalazioni già avanzate da SERENELLI, c'era anche una nota con le osservazioni di Maida che invitava ad utilizzare lo strumento dell'Accordo e non del Regolamento.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi precisa che sui 60 km c'era stato un momento di confronto con Fagotti ed era stato chiarito che l'Amministrazione non può farsi carico di oneri aggiuntivi derivanti da attività lavorative che si espletano a distanze superiori ai 60 km. L'Amministrazione non ha introdotto tale previsione per censurare il ricorso al telelavoro da parte del dipendente, ma per temperare l'esigenza del dipendente di lavorare da remoto e quella dell'Amministrazione di non caricarsi di oneri eccessivi.

PIETROLATA LETIZIA - C.I.S.L. SCUOLA ricorda che il riferimento dei 60 km fosse stato a suo tempo superato.

CECCARELLI FABIO - RSU osserva che il telelavoro è anche un obiettivo dell'Amministrazione, in quanto, sulla base delle risorse disponibili, può autorizzare un certo numero di postazioni.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi ritiene che, se si dovesse operare in questo senso, andando oltre i 60 km di distanza, il budget per il telelavoro dovrebbe essere ulteriormente contratto, decurtando il costo, in termini di ore lavoro e spostamenti, del personale impegnato nei controlli trimestrali delle postazioni. Propone comunque di valutare punto per punto il documento proposto dall'Amministrazione.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo condivide l'osservazione della Dott.ssa Nuzzi, evidenziando l'onerosità per l'Amministrazione di controlli su ampie distanze, che comporterebbe una contrazione della possibilità di accesso al telelavoro da parte dei dipendenti.

BERNABEI Fabiana - FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA R.U.A. ricorda l'osservazione relativa ai 60 km, ma rileva che in questi casi si potrebbe pensare a verifiche a più lungo termine, ad esempio semestrale; in assenza del CCNL, si può trovare un punto d'incontro, prevedendo, là dove ci siano distanze superiori ai 60 km, una deroga ai controlli, appunto da effettuare non più a cadenza trimestrale, ma ad esempio semestrale, posto che l'Amministrazione già effettua un primo controllo preventivo.

CECCARELLI Fabio - RSU segnala che il limite dei 60 km impatta anche sui colleghi che risiedono a Terni e lavorano a Perugia, i quali quindi non potrebbero accedere al telelavoro.

SERENELLI FRANCESCA - RSU chiede di chiarire se il comma 2 dell'art 6, alla lettera d) prevede l'attribuzione di punteggi, in base alla distanza e come si legghi il comma 2 all'attribuzione di punteggi per distanze superiori ai 60 km.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi risponde che tra 51 e 60 km. sono attribuiti 3 punti, oltre i 60 km. non è possibile fare telelavoro.

Propone di ampliare il limite dei 60 km a 100 km e comunque sempre nell'ambito della Regione.

CECCARELLI FABIO - RSU ribadisce che le linee guida pongono come obiettivo dell'Amministrazione il fatto di incentivare il telelavoro.

SERENELLI FRANCESCA - RSU Legge il verbale della riunione del 9 settembre 2020.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi, preso atto del fatto che, dopo il settembre 2020, non è stato elaborato il Regolamento definitivo sul telelavoro, chiede di procedere alla formulazione delle osservazioni relative ai vari articoli del Regolamento proposto.

SERENELLI FRANCESCA - RSU propone, al fine di analizzare in modo approfondito le criticità relative alla proposta di Regolamento del telelavoro, di svincolare la regolamentazione del telelavoro dal PIAO, limitandosi ad un rinvio alla regolamentazione che verrà adottata.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo chiede di sintetizzare le osservazioni delle OOSS da recepire nel Regolamento, evidenziando le criticità rilevate.

CECCARELLI FABIO - RSU riepiloga le criticità rilevate:

1. All'art. 3, propone di espungere il riferimento ai requisiti (che sono poi indicati all'art. 6), in quanto la valutazione dei requisiti interviene solo se il numero delle richieste è superiore al numero dei posti messi a disposizione dall'Amministrazione. Osserva che in caso di basso numero di domande, anche la spesa dell'Amministrazione per i controlli periodici sarà esigua.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi precisa che il limite chilometrico è funzionale ad evitare una "budgettizzazione" dei costi dei controlli. Se si elimina il limite chilometrico, non si può prescindere dalla quantificazione a budget anche dei costi dei controlli.

CECCARELLI FABIO - RSU prosegue nella descrizione delle criticità rilevate:

2. All' Art. 6, relativamente ai criteri di priorità, chiede di prevedere che in caso di richieste inferiori al numero dei posti disponibili si possa prescindere dalla valutazione della distanza tra i criteri di priorità.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo ritiene di poter accogliere la richiesta.

CECCARELLI FABIO - RSU prosegue nella descrizione delle criticità rilevate:

3. All'Art. 9 c. 1, sulla verifica della qualità e quantità del lavoro svolto, chiede se si dovrà aggiornare anche il sistema di valutazione della performance.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi ritiene di no, perché pur parlandosi di obiettivi, con l'Accordo individuale non si danno obiettivi individuali al dipendente, ma si demandano al medesimo attività funzionali, per la struttura di afferenza, al raggiungimento degli obiettivi della struttura stessa.

GIANNONI Maurizio – RSU sull’art 6 osserva che il punteggio riservato alle situazioni di disabilità e fragilità è penalizzante rispetto a quello riservato alle altre situazioni (figli minori etc).

CECCARELLI FABIO - RSU prosegue nella descrizione delle criticità rilevate:

4. All’art. 12 c. 1 richiama l’opportunità, riconosciuta nei Regolamenti di altri Atenei, di prevedere una copertura assicurativa per il personale in telelavoro (in riferimento a danni della strumentazione)

BOCCIOLESI LORENZO – FEDERAZIONE GILDA UNAMS chiede se l’Amministrazione, in termini di accesso al telelavoro, abbia già in mente una percentuale applicabile, in quanto sarebbe opportuno per i lavoratori avere un riferimento in questo senso.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo risponde che questo dipende dai termini della Regolamentazione in corso di definizione e dagli oneri che ne discendono per l’Amministrazione. Comunque il contingente verrà previsto in sede di Bando, in relazione ai criteri che vengono fissati nel Regolamento ed alle risorse conseguentemente disponibili.

BOCCIOLESI LORENZO – FEDERAZIONE GILDA UNAMS chiede se il ricorso al telelavoro sia subordinato alla presentazione di progetti.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi precisa che il riferimento ai progetti era presente nella regolamentazione in essere, alla quale peraltro non si è data attuazione.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo chiede se ci siano altre osservazioni.

FIORETTI Bernard – SNALS CONFSAL propone di applicare, in materia di sicurezza, i medesimi criteri previsti per lo smart working.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo evidenzia che la valutazione della congruità della sede, anche sotto il profilo della sicurezza, viene fatta preventivamente. Invita le OOSS a trasmettere per iscritto, entro le ore 12 di venerdì 6 maggio, le rispettive osservazioni, al fine della predisposizione del documento definitivo, facendo riferimento al testo trasmesso dall’Amministrazione per la odierna seduta.

SERENELLI FRANCESCA – RSU evidenzia, in riferimento alla tabella riepilogativa relativa alla formazione, come nel triennio 2019-2021 non ci sia stato un vero e proprio Piano della formazione.

La tabella riporta i dati relativi al numero di ore di formazione fruite nel periodo. Non c’è stata una analisi dei bisogni formativi, perché non c’è stato un piano della formazione. Chiede come l’amministrazione intenda procedere per l’analisi dei fabbisogni formativi, anche nell’ambito del PIAO.

CECCARELLI FABIO - RSU chiede se le vecchie linee guida siano ancor valide.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi ritiene che si debba ripartire dalle vecchie linee guida, per aggiornare i bisogni formativi.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo ricorda che in riferimento al PIAO, il legislatore non ha dato indicazioni molto precise, per cui lo stesso è, ad oggi, una sorta

di contenitore delle disposizioni normative di particolare rilevanza per le Amministrazioni. Non si può pensare di risolvere e regolamentare in modo definito, attraverso il PIAO, quanto sino ad oggi non lo è stato.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Mario Tosti evidenzia che, comunque, una attività di formazione, nonostante le oggettive criticità del periodo, è stata effettuata.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo ricorda che la programmazione della formazione prevederà interventi in ambiti precisi, sui quali investire le risorse disponibili. In assenza di indicazioni del legislatore, le Amministrazioni che hanno già il PIAO hanno formulato previsioni programmatiche di carattere generale, sulla base dei principi delle linee guida. Il PIAO vincola l'Amministrazione solo in riferimento al rispetto dei principi.

PIETROLATA LETIZIA – C.I.S.L. SCUOLA Letizia – C.I.S.L. SCUOLA segnala, in riferimento alla banca dati degli incarichi, che alcuni dipendenti chiedono la possibilità di implementare la banca dati stessa, anche dopo la scadenza del termine a suo tempo dato dall'Amministrazione, possibilità che sarebbe stata negata dal competente ufficio.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo chiede a quando risalgano le segnalazioni. Ricorda che il termine per l'inserimento dei corsi di formazione scadeva a giugno 2021, occorre valutare se ci siano stati disguidi che possono essere risolti (ad esempio con riferimento ai corsi di lingua).

Il presente verbale viene chiuso alle ore 16,20.

Letto, approvato e sottoscritto dai seguenti componenti di parte pubblica e di parte sindacale:

per l'Università degli Studi di Perugia:

Prof. MARIO TOSTI - Delegato del Rettore F.to Mario TOSTI

Dott.ssa ANNA VIVOLO - Direttore Generale F.to Anna VIVOLO

per la Delegazione sindacale:

Componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

BELLINO Andrea _____

BUSINELLI Stefania _____

CECCARELLI FABIO F.to Fabio CECCARELLI

CICIONI Roberto F.to Roberto CICIONI

FRITTELLA Giovanni F.to Giovanni FRITTELLA

GIANNONI Maurizio _____

MONTANARI Carlo Dichiarazione di concordanza (All. 1)

PATERNA Francesco F.to Francesco PATERNA

RENGA Marco _____

SANTONI Andrea F.to Andrea SANTONI
SEGOLONI Marco Dichiarazione di concordanza (All. 2)
SERENELLI FRANCESCA F.to Francesca SERENELLI

per le OO.SS. di categoria:

FLC/C.G.I.L. Dichiarazione di concordanza (All. 3)
C.I.S.L. SCUOLA Dichiarazione di concordanza (All. 4)
FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA R.U.A. Dichiarazione di concordanza (All. 5)
SNALS CONFISAL F.to Bernard FIORETTI
F.G.U. FEDERAZIONE GILDA UNAMS Dichiarazione di concordanza (All. 6)