



UNISS

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI SASSARI

Università degli Studi di Sassari Consiglio del Personale Tecnico e Amministrativo

Verbale n. 3 Adunanza del 5 marzo 2025

Il Consiglio del Personale Tecnico e Amministrativo è convocato, *ad horas*, il 5 marzo 2025, alle ore 15,00 presso la Sala Riunioni del DiSea, nella seguente composizione:

CONSIGLIERI	P	A	AG
Arru Maria Caterina	X		
Busu Giuseppe	X		
Cabras Silvio	X		
Carboni Maria Antonia	X		
Casu Michele	X		
Cicu Alessandro	X		
Cuccureddu Maria Grazia	X		
Rizzi Marco Lucio Antonio			X
Scarpa Andrea	X		

per discutere e deliberare sul seguente ordine del giorno (OdG):

1. Parere sul Sistema Misurazione e Valutazione delle Performance 2025
2. Parere sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027
3. Parere sul Regolamento sulle procedure disciplinari
4. Parere sul Regolamento per le attività inerenti convenzioni e contratti in ambito istituzionale e commerciale

La Presidente, Dott.ssa Maria Grazia Cuccureddu, alle ore 15,05 dichiara aperta la seduta e procede ad accertare la presenza dei consiglieri in CdP.

Accertata la presenza del numero legale si passa quindi alla trattazione degli argomenti posti all'ordine del giorno.

I consiglieri affidano al consigliere Dott. Silvio Cabras il ruolo di Segretario verbalizzante della seduta odierna.

Dopo attenta lettura della documentazione pervenuta da parte della Direzione Generale (Prot. 16299/2025, Prot. 19733/2025, e-mail del 18 febbraio 2025), vengono redatti i pareri che sono allegati al presente verbale e relativi a:

1. Parere sul Sistema Misurazione e Valutazione delle Performance 2025
2. Parere sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027
3. Parere sul Regolamento sulle procedure disciplinari

Il consiglio si aggiorna per redigere il parere sul Regolamento per le attività inerenti convenzioni e contratti in ambito istituzionale e commerciale.

Alle ore 17,40 la Presidente dichiara chiusa la seduta.

Il presente verbale, composto da n. 11 pagine e n. 3 allegati, viene letto e approvato dai membri del Consiglio e verrà trasmesso agli Uffici competenti per i provvedimenti di competenza.

Il Segretario
Dott. Silvio Cabras

La Presidente
Dott.ssa Maria Grazia Cuccureddu

Sistema di Misurazione e Valutazione delle performance - Anno 2025
Parere del Consiglio del Personale del 5 marzo 2025

Da un'attenta analisi del SMVP 2025 si rileva che:

Pur riconoscendo l'impegno e il lavoro svolto dall'Ufficio Pianificazione Strategica Integrata, Misurazione, Valutazione e Controllo, si segnala che i tempi ristretti concessi agli uffici per la definizione degli obiettivi sono risultati troppo stringenti. Tale situazione potrebbe compromettere un aspetto fondamentale per la corretta misurazione delle performance.

Si sottolinea l'importanza di un processo condiviso di definizione delle linee guida tra tutti i valutatori, al fine di minimizzare le possibili distorsioni di valutazione.

Si evidenzia, inoltre, la necessità di introdurre ulteriori modalità di valutazione, come, ad esempio, quella dal basso verso l'alto (*bottom-up*), per rendere questo strumento più ampiamente utilizzabile. Tale modalità permetterebbe ai componenti dell'ufficio di valutare i propri superiori diretti, contribuendo così a rafforzare la coesione e a favorire un ambiente di lavoro più collaborativo e responsabile.

Consigliamo l'inserimento della fase di conciliazione, anche semplificata, per la valutazione positiva per la quale il valutato non sia d'accordo.

Si consiglia, inoltre, la possibilità di inserire un secondo valutatore nel caso in cui:

- 1 – La struttura oggetto della valutazione abbia in organico più di n. 20 unità di personale;
- 2 – Il dipendente da valutare svolga due funzioni distinte in due distinti uffici;
- 3 – Nel caso in cui un dipendente venga valutato in maniera troppo discordante all'interno dello stesso anno;
- 4 – Nel caso in cui un dipendente venga coinvolto in gruppi di lavoro per svolgere obiettivi di Ateneo.

Si apprezza l'attivazione del sistema SPRINT per la gestione del ciclo delle performance.

In conclusione, il Consiglio del Personale **esprime parere favorevole.**

PIAO 2025-2027**Parere del Consiglio del Personale del 5 marzo 2025**

Dopo attenta lettura si rileva quanto segue

Premessa

In riferimento al PIAO 2025-2027, trattandosi di un documento di programmazione triennale, una delle condizioni vincolanti per esprimere un parere completo è che la documentazione sottoposta sia completa e nella versione definitiva.

La normativa di riferimento relativa a questo importante ambito è il DL 80/2021 convertito con L. 113/2021.

La prima osservazione che questo Organo è tenuto a fare riguarda il fatto che il documento in esame non copre il triennio in ogni sua sezione. Si ricorda, infatti, che in conformità con le disposizioni citate, il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) deve necessariamente essere redatto su un orizzonte almeno triennale.

SEZIONE 1| SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Segnaliamo il possibile refuso relativo al numero delle Biblioteche dell'Università degli Studi di Sassari. Attualmente il Sistema Bibliotecario riunisce 7 biblioteche (6 a Sassari e 1 ad Alghero), mentre aderiscono allo SBA le sedi distaccate di Nuoro e Olbia, nonché la Biblioteca del Consorzio Uno di Oristano.

SEZIONE 2| VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**2.1.5.2 Focus sugli obiettivi a favore della digitalizzazione e del consolidamento della infrastruttura tecnologica informatica**

La criticità che si rileva riguarda l'assenza di cenni all'operato della figura del Responsabile della Transizione Digitale. Trattandosi, come lo stesso PIAO afferma, di un *“obiettivo inderogabile cui tutti gli enti sono chiamati a rispondere secondo le linee guida indicate dai piani nazionali e dalle normative”*, si apprezza la recente nomina di una figura *ad hoc*, di categoria EP, cui è stato affidato il compito di Responsabile della Transizione Digitale dell'Ente, incaricata esclusivamente di tale funzione, e si ritiene che questo incarico costituisca la chiave per il raggiungimento di una strategia di digitalizzazione funzionale alla *mission* universitaria.

Si rileva inoltre che, al pari dei PIAO precedenti, non è stato allegato alcun Piano Triennale per l'Informatica, dal suo primo rilascio del 2017-2019. Seppur non obbligatorio resta di fatto l'indicazione da parte di AGID dell'adozione di un piano triennale per la transizione digitale che permetta di definire una strategia di innovazione tecnologica, di coerenza con le linee guida nazionali e strumentale a definire i futuri investimenti in ambito digitale.

2.2.1 La performance istituzionale e la performance organizzativa di Ateneo

Per quanto riguarda questa sottosezione, si rileva che alcuni degli obiettivi assegnati alle strutture, possono sfuggire al controllo degli uffici a cui sono stati assegnati, poiché il raggiungimento di quel determinato obiettivo non sembra direttamente imputabile all'operato dell'ufficio. In altri casi, invece, gli obiettivi assegnati pare corrispondano a quello che è l'ordinario

lavoro delle strutture.

Non pare che tutti gli obiettivi da voi indicati garantiscano la massima misurabilità, come invece specificato più volte nel PIAO il quale, afferma che, questi ultimi debbano essere quantificabili, in termini concreti e chiari, e con grandezza numerica e con la definizione di uno standard di qualità.

2.4 Rischi corruttivi e trasparenza

2.4.2 Gestione del rischio

Si legge che nel triennio di riferimento si dedicheranno maggiori risorse per l'avvio di un'attività di gestione del rischio improntata sull'allegato 1 del PNA 2019. Si segnala a riguardo che al fine di poter mappare i processi non si può prescindere da una mappatura dei singoli procedimenti amministrativi alla base.

Il ruolo strategico della formazione

Si rileva, pur apprezzando la centralità data alla formazione del personale, che ad oggi non pare prevista una estensione di tali iniziative ai collaboratori esterni dell'Ateneo. Si segnala l'importanza di suddetta formazione per tutti coloro che operano, a vario titolo, nei processi gestionali, amministrativi e tecnici dell'Università.

L'organizzazione dell'Ateneo in funzione della trasparenza

I soggetti

Collegandoci anche a ciò che è stato scritto nelle precedenti righe, rileviamo che all'interno del PIAO e in particolare in questa sezione, non è presente alcuna mappatura dei contratti esterni attualmente in essere. Riteniamo possa essere utile pubblicare i dati d'insieme relativi al numero dei collaboratori, alla loro destinazione e alle mansioni svolte. Infine, si segnala che i collegamenti ipertestuali inseriti in questa sezione che dovrebbero rimandare ad Amministrazione trasparente, sono errati.

SEZIONE 3| ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Nella parte relativa all'attribuzione delle posizioni organizzative si rinviene che queste siano prorogate per tutto l'anno 2025, nonostante le comunicazioni pervenute da parte della Direzione Generale indichino che tali posizioni siano da considerarsi *"rinnovate fino all'adozione dei successivi provvedimenti"*.

3.1.2 Il personale tecnico amministrativo e bibliotecario

A causa della riduzione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) per l'anno 2025, il piano prevede il blocco dei nuovi reclutamenti per il triennio 2025-2027. Questo, unitamente alle circa 40 cessazioni previste nell'arco del triennio, comporterà un aumento significativo del carico di lavoro per il personale in servizio. Inoltre, con un'età media sempre più elevata, viene a mancare il naturale ricambio generazionale, a scapito dell'innovazione e della sostenibilità che viene più volte richiamata nel documento. Non possiamo considerare adeguata la proposta di

redistribuzione **(3.2.2)** del personale, poiché potrebbe generare disagi e squilibri, aggravando ulteriormente la situazione su aree già sottoposte a forte pressione lavorativa.

Appare evidente che il PIAO sia orientato prevalentemente verso l'efficienza e la sostenibilità economica, ma al contempo non tiene sufficientemente conto delle esigenze e del benessere del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario. Un piano che non consideri l'equilibrio tra le necessità operative e quelle del personale potrebbe compromettere, nel lungo periodo, la qualità del lavoro, la motivazione e la produttività dell'intero Ente.

Pur apprezzando gli sforzi assunti da questa Amministrazione nel bandire posizioni ex Cat. C e D nel 2023, i tempi eccessivamente lunghi per lo svolgimento delle procedure concorsuali hanno ridotto di quasi la metà i partecipanti effettivi rispetto alle domande ricevute e non hanno permesso di sfruttare al massimo l'ampia richiesta di partecipazione.

In merito a quanto appena scritto si rileva la totale assenza di graduatorie utili per entrambe le categorie citate e che il periodo storico è stato particolarmente intenso per il reclutamento negli enti pubblici (comuni, regioni, ministeri e agenzie); questi aspetti hanno sicuramente influito sul numero dei partecipanti effettivi.

Si rileva inoltre la necessità di un ampio ragionamento sulle procedure di valutazione dell'Ente che tendono troppo spesso a variare, a parità di categoria, da un concorso all'altro. Pur nel rispetto dell'autonomia gestionale si consiglia di uniformare le procedure concorsuali del PTAB delegando le valutazioni dei candidati ai loro pari, superiori diretti o dirigenti, come avviene negli altri Atenei.

Si segnala inoltre la necessità di avere una rappresentazione in formato tabellare dei punti organico PTAB e Dirigenti previsti a partire dal PIAO 2023-2025, segmentati almeno per categoria (C, D, EP e Dirigenti) e per area professionale (amministrativi, tecnici, bibliotecari), se non per Uffici/Servizi di destinazione. Servirebbe una programmazione ugualmente articolata per il triennio 2025-2027 specificando per quali PO (sia riportati dagli anni precedenti, che nuovi), non ci sia copertura di budget.

Occorrerebbe inoltre un'analoga rappresentazione in formato tabellare relativa a ricercatori e docenti e conoscere la distinzione di quali PO siano stati e saranno a valere sull'FFO e quali sul Piano straordinario.

3.2.2 Reclutamento del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario

Sono assenti, nella tabella presentata, le 4 posizioni per l'Area dei Funzionari, a tempo determinato, il cui espletamento è tutt'ora in corso (prot. 10441 del 04.02.2025) e che la procedura prevede una singola prova orale, a parità di posizione, rispetto ai concorsi precedentemente citati che hanno visto i candidati sottoporsi a 3 prove (preselettiva, scritta e orale) oltre alla valutazione titoli.

Si rileva che queste procedure siano in controtendenza con ciò che viene riportato al **3.1.2** "il livello di precariato è stato fortemente ridotto per effetto delle procedure di assunzione concluse nel corso dell'anno precedente". A quale precariato ci si riferisce se a fine 2024 le uniche figure da considerare precarie erano quelle dei tecnologi?

In merito a quanto appena esposto si ribadisce la necessità di una mappatura e di una simile tabella presentata per il PTAB che riguardi i collaboratori esterni e relativi contratti, ricordando

che queste figure non possono essere considerate precarie poiché per loro natura a supporto esterno, sotto varie forme contrattuali (co.co.co, p.iva) delle attività amministrative e ricordando che ciascun collaboratore può essere titolare di uno o più contratti.

Si ribadisce che il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale PTFP dovrebbe rendere conto di budget e punti organico utilizzati e disponibili, in relazione ai precedenti PTFP, soprattutto se ne modifica la previsione. Deve inoltre motivare le mutate previsioni, sia in relazione alle precedenti programmazioni, che alle eventuali differenze nelle previste cessazioni, oltre che richiamando modifiche del contesto normativo e dell'assegnazione di risorse da parte del MUR.

A tal proposito si chiede di esplicitare in che modo siano stati utilizzati i punti organico liberati da cessazioni e decessi e quelli residuali a causa di passaggio per concorso esterno a categoria superiore, per cui è stato utilizzato solo il differenziale tra le aree (6 colleghi ex Cat. C e vincitori di concorso ex Cat. D).

Come riportato dalla bozza del PIAO il dato UNISS 2024 descrive una situazione con 651 docenti e 504 PTAB, con un rapporto di 100 a 78, mentre a livello nazionale il dato rilevato per l'AA 2020-2021 è di 96 unità di personale tecnico-amministrativo ogni 100 docenti, che nel Sud e Isole scende a 85,9. A fronte della programmazione prevista sia per la componente docente (3 RTDB per il 2025, 7+41 PA + 30 rinnovi per RTDA), sia per la componente PTAB (7 tecnici area funzionari e 1 dirigente) si rileva che questo disequilibrio non sarà compensato, ma fortemente peggiorato pregiudicando la sostenibilità dell'azione amministrativa e di supporto a didattica, ricerca e terza missione. Inoltre, non è ancora oggi conoscibile la destinazione del dirigente e quali tipo di tecnici verranno assunti.

A ciò si aggiunge il dato fortemente negativo sulla presenza di personale nella fascia dei trentenni e under trenta (4% del totale): in un contesto in cui le Pubbliche Amministrazioni sono portate a investire in settori tecnologici, digitali e informatici, questo dato potrebbe rappresentare per il nostro Ateneo uno svantaggio a cui difficilmente la formazione del personale in servizio – inserita tra gli obiettivi - potrà porre rimedio.

Si aggiunga alle osservazioni precedenti che la programmazione per il PTAB non prevede unità di personale per tutto il 2026 e 2027, mentre per la componente docente non è stato esplicitato il dato per i prossimi anni.

3.3 Formazione del personale

In merito a questa sezione si apprezza lo sforzo dell'amministrazione nel ridare alla formazione del personale la giusta importanza. Si auspica però che i corsi di formazione proposti possano essere fruiti da tutti i dipendenti in modo da garantire anche la circolarità e la redistribuzione del personale già citata nel punto **3.1.2**, se per finalità correlate alla anticorruzione e alla crescita professionale.

Segnaliamo l'importanza di garantire la formazione a particolari famiglie professionali e la necessità di lavorare ai piani di formazione individuali.

Si auspica, altresì, che vengano attivati dei corsi di formazione *ad hoc* rivolti ai neoassunti, in modo da poter fornire loro tutta una serie di conoscenze di base dell'Ente, delle politiche e dei processi amministrativi in esso contenuti.

3.4 Organizzazione del lavoro agile

Non si comprendono le ragioni dell'Organizzazione di voler disciplinare il lavoro agile all'interno del PIAO e non attraverso un regolamento apposito. Questa scelta porta ad una continua confusione e conflitto da parte di tutto il PTAB poiché non si dispone di un regolamento *ad hoc*, fisso e facilmente consultabile.

All'interno del PIAO viene fornita la seguente definizione, riportata direttamente dal CCNL comparto "Istruzione e Ricerca" 2019-2021: *"Il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro"*.

La definizione di flessibilità oraria viene immediatamente messa in discussione e ribadita più volte:

nel punto 2 - Accordi individuali, si afferma che *"Il lavoro agile deve essere attuato attraverso un accordo individuale tra il datore di lavoro (l'Ateneo) e il lavoratore. In questi accordi vengono definiti orari, modalità di lavoro, strumenti e misure di sicurezza"*.

nel punto 4 – Diritti e Doveri, si stabilisce che: *"Le timbrature non devono essere tuttavia inserite su STARTWEB contestualmente, bensì rispettare l'effettivo orario di servizio di ingresso e di uscita"*.

sempre nel punto 4 *"È fatto obbligo al dipendente, qualora dovesse trovarsi nelle condizioni di non poter effettuare le regolari timbrature per motivate ragioni, di informare tempestivamente in merito alle omissioni di timbratura il diretto Responsabile e l'Ufficio reclutamento, gestione, sviluppo e benessere organizzativo del PTAB, motivando le circostanze specifiche che hanno determinato la mancata timbratura"*.

Consideriamo più corretta la definizione di "lavoro da remoto", in riferimento all'Art. 16 del CCNL che afferma: *"il lavoro a distanza può essere prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di adempimento della prestazione lavorativa che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso della sede e dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato"*.

Pare questa – lavoro da remoto - l'esatta definizione della pratica che è attuata presso il nostro Ateneo.

In merito alle osservazioni e critiche che paiono susseguirsi sul lavoro agile, va rilevato che dallo stesso PIAO si evince una diminuzione del personale TAB fruitore degli accordi individuali rispetto all'anno precedente (168 nel 2023 e 145 nel 2024). Si rileva, inoltre, che il dato relativo alla percentuale dei fruitori, pari al 32,73% nel 2024, non è corretto. Infatti, 145 dipendenti in lavoro agile equivalgono il 30,2% del totale degli aventi diritto. Questo dato cala ulteriormente se si tiene conto del personale totale e non solo di quello a cui il CCNL garantisce il diritto al lavoro agile (i CEL, ad esempio, ne sono esclusi).

La percentuale di PTAB che al 31.12.2024 ha usufruito del lavoro agile è dunque pari al 27% del totale della componente e si rimarca che tra gli obiettivi strategici di questo Ateneo è stata inserita la verifica dell' *"accesso pieno e indiscriminato da parte di tutti i dipendenti al lavoro agile"* (obiettivo OOS_55).

Ci dispiace comunque rilevare che le percentuali inserite nella tabella relative al “Personale in presenza” e “Personale in lavoro agile”, sono errate.

Per semplicità nell’esposizione riportiamo tabella con percentuali corrette:

Tabella presente nel PIAO

2024*		
Totale personale	480	100,00%
Personale in presenza	335	67,27
Personale in lavoro agile	145	32,73
di cui Donne in lavoro agile	102	70,34
di cui Uomini in lavoro agile	43	29,66

Tabella con i dati percentuali corretti

2024*		
Totale personale	480	100,00%
Personale in presenza	335	69,79%
Personale in lavoro agile	145	30,21%
di cui Donne in lavoro agile	102	70,34%
di cui Uomini in lavoro agile	43	29,66%

3.4.6 Contenuti del PILA – Piano Individuale di Lavoro Agile

Si afferma, in questa sottosezione, che *“Per ciascuna attività occorre inserire una sintetica descrizione, la definizione degli obiettivi, gli indicatori quantitativi e qualitativi che ne misurano il raggiungimento e la tempistica di riferimento”*.

È importante sottolineare che non tutto il personale è coinvolto in attività orientate a obiettivi o progetti specifici. Una parte del lavoro quotidiano è costituito da compiti di *routine* che analogamente contribuiscono al raggiungimento della *mission* complessiva, ma che non sono necessariamente legati a un progetto definito. In questi casi, come è possibile garantire la *“massima misurabilità dell’obiettivo concordato”*, come richiesto, considerando che tali attività non sempre sono facilmente quantificabili in termini concreti, numerici o attraverso standard qualitativi specifici?

Anche alla luce delle suddette osservazioni, pare ancora che il sistema adottato dal nostro Ente risponda alle definizioni di lavoro da remoto e non di lavoro agile.

Sempre in questa sottosezione viene fissato un limite di 8 giornate di lavoro agile al mese. Questa disposizione solleva alcuni dubbi riguardo la suddivisione dei giorni di lavoro agile nell’arco delle settimane. Inizialmente, si potrebbe pensare che il dipendente abbia la libertà di scegliere le giornate, ma viene imposto invece un vincolo, stabilendo che non possa avvenire una modifica in corso d’opera.

Sarebbe opportuno, al pari della legittima possibilità che ha l’Amministrazione di richiamare in sede il dipendente in regime di lavoro agile per esigenze di servizio, dare la possibilità anche allo stesso lavoratore di usufruire successivamente della giornata che è stata svolta in presenza. Diversamente da quanto espresso nel paragrafo **3.4.1 punto 4 - Diritti e Doveri** che recita: *“Non è concesso al dipendente alcuna variazione delle giornate e degli orari precedentemente stabiliti con Accordo”*.

3.4.7 Formazione

In merito alla formazione dei lavoratori che usufruiranno di questo strumento, si segnala che questa debba essere rivolta a tutti i lavoratori poichè non si può escludere a priori che un lavoratore in modalità tradizionale possa decidere di attivare in un secondo momento il PILA.

È necessaria, inoltre, una formazione adeguata per le PO.

Si ricorda che il CCNL è in vigore dal 1° gennaio 2024 e che ad oggi non è mai stata attivata una

formazione in tal senso.

Tale formazione è stata inserita anche nei PIAO precedenti, ma ad oggi non risulta erogata.

3.4.8 Gli strumenti informatici, software e hardware

In questa sottosezione viene riportato che *“Il dipendente agile, per lo svolgimento delle attività istituzionali, utilizza strumenti tecnologici di sua proprietà, garantendo la disponibilità di un’adeguata connettività e il possesso di strumenti idonei nel luogo ove svolge la prestazione lavorativa”*. Inoltre, si precisa che *“L’Ateneo provvede a fornire in modalità remota al dipendente la dovuta assistenza per la configurazione della postazione di lavoro e per l’applicazione delle misure di sicurezza necessarie”*.

A tale proposito, sottolineiamo che il servizio di assistenza informatica affidato a Fastweb tramite Accordo Quadro CONSIP, che a sua volta ha subappaltato l’attività ad Athena SRL, da contratto, non può intervenire su postazioni informatiche non facenti parte della proprietà dell’Ateneo. Inoltre, sebbene questa attività di configurazione delle postazioni informatiche possa essere delegata al personale tecnico interno, come è possibile applicare le misure minime di sicurezza su dispositivi non gestiti attraverso un dominio interno e garantire l’applicabilità di *policy* adeguate? Come può essere garantito quindi che la documentazione istituzionale digitale venga custodita correttamente e che venga preservata la riservatezza dei dati, così come richiesto in questo stesso paragrafo? Pur ritenendo lodevole l’iniziativa di rinnovare le dotazioni hardware assegnate al Personale TAB attraverso l’acquisto di circa 300 unità, riteniamo opportuno proporre uno sforzo ulteriore per estendere l’azione all’intera componente. Attualmente, soltanto il 30% dei colleghi opera in modalità agile, e coloro che aderiranno in futuro non disporranno di una postazione ibrida adeguata per il lavoro da remoto. Al contrario, chi in passato e oggi ha adottato questa modalità, ma in futuro sceglierà di lavorare esclusivamente in sede, manterrà comunque una dotazione informatica ibrida. Soltanto estendendo questo intervento all’intera componente sarà possibile l’applicazione di *policy* adeguate, la corretta custodia della documentazione istituzionale digitale e la tutela della riservatezza dei dati.

Inoltre, la consegna e l’installazione degli *asset*, in concerto con gli ultimi interventi avviati, potrà comportare la standardizzazione della dotazione software e hardware, uniformità e conformità operativa, nonché contenimento della spesa.

In conclusione, il Consiglio del Personale **non può fornire un parere favorevole**, alla luce delle rilevazioni espresse e nelle parti analizzate e nello specifico:

- Documentazione incompleta;
- Mancanza della programmazione triennale;
- Per tutti i singoli rilievi precedentemente motivati.

Regolamento sulle procedure disciplinari per il personale universitario tecnico, amministrativo e bibliotecario

Parere del Consiglio del Personale del 5 marzo 2025

Dopo un'attenta lettura si osserva quanto segue:

- **Art. 4 comma 1:**

Non è chiaro perché il Responsabile della struttura, che dovrebbe irrogare la sola sanzione del rimprovero verbale ed eventualmente segnalare all'Ufficio competente le infrazioni che ritiene meritevoli di sanzione superiore, debba informarsi sull'esistenza di precedenti sanzioni per gestire l'eventuale segnalazione.

Parrebbe più opportuno che il Responsabile si facesse carico del richiamo verbale e che l'Ufficio Affari Istituzionali e procedimenti disciplinari valutasse, sulla base della segnalazione e di eventuali altre segnalazioni alle quali dovrebbe essere garantito l'anonimato così come ribadito dal D.lgs 24/2023, l'eventuale presenza di precedenti gestendo di conseguenza la segnalazione così come previsto dall'art. 55 bis D.lgs 165/2001. Questa indicazione parrebbe rafforzata da quanto previsto al comma 3.

Né l'art. 24 del CCNL 19-21, né il d.lgs 116/2016, né l'art 55 e seguenti del D.lgs 165/2001, sembrano prefigurare la procedura descritta nel Regolamento.

- **Art. 4 comma 3:**

Al Responsabile non è richiesto essere in possesso delle competenze per inquadrare giuridicamente l'infrazione rilevata e per questo motivo pare necessario il consulto con l'Ufficio Affari Istituzionali e procedimenti disciplinari.

Il dipendente dovrebbe essere informato del fatto che il Responsabile ha chiesto accesso a informazioni che lo riguardano all'UPD e, se lo farà, che ha trasmesso la segnalazione. Se, come pare di capire dalla lettura del Regolamento, il dipendente sarà informato solamente nel caso in cui l'UPD procederà, la procedura non pare corretta; gli deve essere garantito il diritto alla difesa e alla replica verbale, nonché l'accesso agli atti in fase istruttoria, così come stabilito dall'art. 55bis comma 5 del d.lgs. 165/2001, pertanto deve esserne puntualmente informato.

- **Inserimento di un ulteriore articolo:**

Sarebbe opportuno aggiungere uno specifico articolo relativo alle segnalazioni fatte da altri soggetti e al diritto di accesso agli atti; ad esempio, nel regolamento di UNICA è riportato quanto segue:

- “1. Il dipendente ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento disciplinare.*
- 2. Nell'ambito della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, così come disposta dal comma 2° dell'art. 54-bis del D.lgs. n. 165/01, la denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/90 e l'identità del denunciante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.*
- 3. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.”*

N.B

- l'art. 54 bis D.lgs 165/2001 è stato abrogato.

In conclusione, il Consiglio del Personale **dà parere favorevole al regolamento, ad eccezione dei punti evidenziati.**