



UNISS

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI SASSARI

Università degli Studi di Sassari Consiglio del Personale Tecnico e Amministrativo

Verbale n. 4 Adunanza del 19 marzo 2025

Il Consiglio del Personale Tecnico e Amministrativo è convocato, *ad horas*, il 19 marzo 2025, alle ore 16,00 presso la Sala Milella del Rettorato, 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 sui seguenti punti all'ordine del giorno (OdG):

1. Parere sul Regolamento per le attività inerenti convenzioni e contratti in ambito istituzionale e commerciale
2. Parere sul Regolamento per gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023 e ss.mm.ii.
3. Nuovo parere sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027

La Presidente, Dott.ssa Maria Grazia Cuccureddu, alle ore 16.15 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 collega, Dott. Michele Casu il ruolo di Segretario verbalizzante della seduta

odierna.

Dopo attenta lettura della documentazione pervenuta da parte della Direzione Generale (Prot. 31468/2025, Prot. 28661/2025, Prot. 32011/2025), vengono redatti i pareri che sono allegati al presente verbale e relativi a:

Parere sul Regolamento per le attività inerenti convenzioni e contratti in ambito istituzionale e commerciale

Parere sul Regolamento per gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023 e ss.mm.ii.

Nuovo Parere sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027

Alle ore 18,30 la Presidente dichiara chiusa la seduta.

Il presente verbale, composto da n. 12 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. Michele Casu

La Presidente
Dott.ssa Maria Grazia Cuccureddu

Regolamento per le attività inerenti convenzioni e contratti in ambito istituzionale e commerciale
Parere del Consiglio del Personale del 19 marzo 2025

Il "Regolamento per le attività inerenti convenzioni e contratti in ambito istituzionale e commerciale" sostituisce e abroga "il Regolamento per la disciplina del fondo di Ateneo per la premialità ai sensi dell'art. 9, della Legge 30 dicembre 2010, n. 240" e il Regolamento per la "Gestione delle attività di autofinanziamento".

In sintesi, fornisce una disciplina più dettagliata e specifica del coinvolgimento del PTAB nelle attività commerciali e istituzionali, con indicazioni precise su compensi, ripartizione delle risorse e limiti di erogazione della premialità, prevedendo una ripartizione dettagliata dei corrispettivi e dei finanziamenti, con percentuali specifiche destinate al Fondo di Ateneo per la premialità, ai Fondi risorse decentrate e al Fondo Comune di Ateneo.

Il precedente "Regolamento per la gestione delle attività di autofinanziamento" offriva invece una panoramica più generale e sintetica, con un focus maggiore sulla ripartizione delle risorse e i compensi al personale in generale.

Include inoltre aggiornamenti e integrazioni più recenti, come il riferimento al DM MUR 1299 del 27/09/2023 per il Fondo per la valorizzazione dei risultati della ricerca e il DM 1300 del 27/09/2023 per le polizze sanitarie integrative.

Disciplina, infine, la Premialità collegata ai Dipartimenti d'Ecceellenza ai sensi della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 finora non regolamentata.

Se per quanto riguarda la ripartizione del corrispettivo per le attività commerciali possiamo ritenere equa la suddivisione delle quote tra PTAB e personale docente, non altrettanto possiamo dire della ripartizione del finanziamento per le attività istituzionali per la quale si ravvisa una evidente mancanza di equità tra le due componenti.

A maggior ragione se si tiene conto del fatto che attualmente parte delle risorse per il salario accessorio del PTAB, non possono essere distribuite ma destinate al piano di rientro la cui scadenza è prevista al 2035 per le categorie B, C e D, al 2030 per la categoria EP e al 2029 per quella dirigenziale.

Quindi tutte le somme che confluiscono nel fondo risorse decentrate, anche la parte variabile che alimenta il fondo salario accessorio, viene destinata per un 25% alla copertura del già menzionato "piano di rientro", accorciando, da un lato, la durata del piano di rientro, ma sottraendo, dall'altro, risorse destinabili al personale.

Condizione che ha portato ad una drastica contrazione delle risorse necessarie per consentire lo sviluppo della struttura organizzativa, a partire dalle ridotte opportunità di remunerazione delle posizioni organizzative, delle minori risorse a valere sulle PEO/PEA e sull'indennità mensile accessoria (IMA).

Situazione ancor più aggravata da un costante ritardo e blocco dei concorsi che non hanno ad oggi consentito di sfruttare i punti organico previsti nel piano straordinario di reclutamento del personale universitario che avrebbe potuto andare a ribilanciare la parte fissa del fondo salario accessorio incrementandone significativamente la dotazione.

In sintesi, tutte le componenti PTAB in servizio, nelle more che il fondo riacquisti una adeguata consistenza, potranno contare negli anni a venire su ridotti margini di crescita stipendiale.

Sulla base di queste osservazioni appare ancora più evidente lo squilibrio prima evidenziato nella ripartizione del finanziamento per le attività istituzionali.

Se il 50% del corrispettivo per le attività commerciali (al netto dei costi diretti ed indiretti necessari per

il conseguimento della prestazione) destinato al fondo ateneo per la premialità e ripartito tra coloro che hanno concorso all'acquisizione e gestione della commessa (art.6) sembra adeguato, non altrettanto si può dire di quanto regolamentato all'art.7.

Infatti, la destinazione del 60% del fondo di ateneo per la premialità a favore di un numero limitato di attori che concorrono all'acquisizione del finanziamento e non anche a favore di coloro che concorrono alla gestione, come nel caso dell'attività commerciale, risulta iniqua. Si fa presente, infatti, che il restante 40%, destinato al fondo risorse decentrate (voce Art. 43 L.449/1997), di cui, come in precedenza ricordato, il 25% indisponibile in quanto destinato al piano di rientro, è da ripartire tra tutto il personale PTAB di Ateneo, avente diritto.

Oltre quanto già evidenziato si aggiunge, a favore del personale docente, anche un'ulteriore quota del 5% destinato al fondo valorizzazione dei risultati della ricerca (art 12) che ha la funzione di erogare una quota premiale a favore di docenti e ricercatori ed un ulteriore 1% per la stipula di polizze sanitarie integrative.

Considerato che per le categorie B, C e D il piano di rientro prevede ancora 11 anni, per la categoria EP 6 anni e 5 anni per quella dirigenziale, sarebbe auspicabile che possa essere presa in considerazione quanto meno una modifica al regolamento che preveda un'inversione delle due percentuali per cui al PTAB venga destinato almeno il 60% per favorire la crescita motivazionale ed economica di tutto il comparto tecnico, amministrativo e bibliotecario che in più occasioni ha dimostrato di sapersi sacrificare nonostante la consistenza numerica che vanta uno dei più bassi rapporti nazionali tra componente amministrativa e docente (504/651 al 31/12/2024: si stima rispetto al rapporto medio nazionale che l'organico UNISS sia deficitario di circa un centinaio di unità lavorative).

Per quanto riguarda gli altri punti del regolamento si apprezzano:

- gli aspetti sulla trasparenza di cui all'art. 8 comma 5 nel quale si stabilisce la pubblicazione dei compensi a valere sul fondo di Ateneo per la premialità sul sito istituzionale sottosezione "Personale - Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)" in formato tabellare, con riferimento a ciascun dipendente beneficiario.
- l'aspetto importante che risultava non disciplinato ovvero quello relativo alla Banca dati unica di Ateneo che è stato regolamentato all'art.14, con la speranza che i dati siano accessibili e consultabili da parte di tutto il personale universitario.

Regolamento per gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del d.lgs. n. 36/2023 e ss.mm.ii.
Parere del Consiglio del Personale del 19 marzo 2025

Il Regolamento è adottato ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs 36/2023, con le modifiche e integrazioni apportate dal D.Lgs 209/2024 correttivo al codice, è retroattivo e si applica per tutte le procedure avviate a far data dell'entrata in vigore del D.Lgs 36/2023, ossia dal 1° luglio 2024.

La finalità dell'istituto è "quella di stimolare, attraverso la corretta erogazione degli incentivi, l'incremento delle professionalità interne all'amministrazione e il risparmio di spesa per mancato ricorso a professionisti esterni".

Seppure la norma non richiami esplicitamente lo strumento regolamentare come preconditione per l'erogazione dell'incentivo, l'adozione del regolamento si rende necessaria *per fissare i criteri di riparto, nonché quelli di corrispondente riduzione a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo.*

Tra le novità più importanti, rispetto alle precedenti disposizioni legislative e regolamentarie, rilevano:

1. L'elevazione del tetto retributivo individuale (percepito dalla singola unità di personale) dal 50% al 100% della retribuzione annua lorda;
3. L'erogazione diretta degli incentivi al personale, senza confluenza nel fondo per l'incentivazione
4. La ridefinizione della platea che può beneficiare degli incentivi
5. L'elenco (allegato I.10 del D.Lgs 36/2023 e s.m.i.) contenente le attività tecniche a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure
6. La definizione delle procedure che rientrano nell'ambito di applicazione dell'incentivo

Il Regolamento, nel complesso, risulta in linea con il dettato normativo.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027
Nuovo parere del Consiglio del Personale del 19 marzo 2025

Dopo attenta lettura si rileva quanto segue

Premessa

Il Consiglio del Personale, nel rilevare alcune variazioni rispetto alla bozza di PIAO precedentemente inviata, pone l'accento sul fatto che questo Organo debba dare pareri su documentazioni definitive. Esprimere pareri sulle bozze rende l'attività del CDP articolata e difficoltosa, rendendolo parte attiva del processo di redazione degli atti seppur non ufficialmente.

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.

2.4 Rischi corruttivi e trasparenza

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 (co.co.co. e p.iva) di supporto a ricerca, didattica e terza missione) 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, e, a tal proposito, si suggerisce l'erogazione della formazione utilizzando una parte dei fondi dei

progetti, dai quali i collaboratori sono retribuiti.

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.

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), il piano prevede una serie di procedure concorsuali per gli anni 2025-2027 che comunque non faranno diminuire il differenziale con la categoria dei docenti. Questo, unitamente alle circa 40 cessazioni previste nell'arco del triennio, potrà comportare 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 prendere come 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.

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 ha previsto 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 quanto 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.

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 modificazioni, 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.

Riteniamo doveroso puntualizzare, in seguito all'analisi della documentazione ricevuta, che il PIAO riporta le previsioni delle cessazioni nel triennio 2025-2027 ma non è stato indicato il dato definitivo delle cessazioni avvenute realmente nel periodo antecedente al triennio analizzato.

Ad oggi, infatti, tramite una breve e informale ricognizione tra i colleghi e basandoci sui rapporti umani che i colleghi tengono tra loro, chiediamo dove siano i punti organico delle cessazioni per mobilità presso altri enti, per dimissioni volontarie e, purtroppo, per i decessi.

Si chiede dunque 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 vincitori di concorso ex Cat.D).

Inoltre, si chiede di voler utilizzare le medesime colorazioni nelle tabelle relative al personale docente e a quella tab, poiché l'attuale rappresentazione può creare confusione.

Nell'istogramma relativo al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario (**3.1.2 Composizione ptab per genere**) i colleghi di genere maschile sono indicati con il colore blu mentre le colleghe di genere femminile con la colorazione arancione, tutto il contrario avviene per l'istogramma del personale docente in servizio (**3.1.1 – Composizione del personale docente per genere**). Questo, che può sembrare un fattore di poco conto, potrebbe creare agli occhi del lettore una distorsione nell'interpretazione dei dati reali: infatti, la componente amministrativa risulta, ad oggi, fortemente caratterizzata dalla presenza di colleghe di genere femminile; un dato pressoché capovolto per quanto riguarda i docenti.

A questo proposito, si fa notare che nelle ultime procedure concorsuali non è stato inserito il rimando

al DL 30 aprile 2022, n. 36 e convertito con Legge 22 giugno 2022, n. 150 il quale prevede che il bando debba indicare la rappresentanza dei generi per ogni categoria o area oggetto di concorso e inserire, quale titolo preferenziale a parità di punteggio, quello del genere meno rappresentato se uno dei due generi supera l'altro di almeno il 30% (casistica che pare presente nel nostro Ateneo).

Come riportato dal 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 al 31 dicembre 2023 è di 87 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 nel 2025, 26 unità dell'area dei collaboratori, 2 CEL e 2 dell'area dei funzionari nel 2026; 12 dell'area collaboratori, 5 dell'area dei funzionari nel 2027) si rileva che questo disequilibrio non sarà compensato, ma 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. (Si rimarca la necessità di non creare differenziazioni nell'esposizione dei dati tra la componente docente e quella tab; infatti, l'assenza di tabelle riepilogative per il reclutamento dei docenti, rende difficoltosa la lettura dei dati).

Inoltre, si deve rilevare che la previsione di 32 posti da Collaboratore ex Cat. C amministrativo gestionale e solo 4 per Funzionari ex Cat. D, in un periodo caratterizzato da PEA con pochissimo budget, aumenterà l'insoddisfazione dei colleghi che vedono da anni le loro carriere ferme.

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 potrà porre rimedio.

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. Ci 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.

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.

Si rileva che nel PIAO è stata inserita per l'anno 2025 una formazione sui temi parità di genere e benessere nei luoghi di lavoro (tra gli altri) attraverso la somministrazione di seminari ai dipendenti, tramite il "Progetto PRISMA". A questo proposito, si deve porre l'accento sul fatto che il personale amministrativo numerose volte, durante gli incontri con le professioniste dello Sportello di ascolto, ha rimarcato la necessità di avere accesso alle relazioni finali (in seguito a *focus group* tenuti negli uffici) che ogni anno vengono trasmesse alla *governance* e che non sono state rese pubbliche nei primi due anni. A rafforzare questa richiesta il fatto che lo Sportello di ascolto è, ad oggi, finanziato con i fondi del personale all'interno del Piano Welfare.

3.4 Organizzazione del lavoro agile

Non si comprendono le ragioni dell'Organizzazione di voler regolamentare il lavoro agile all'interno del PIAO e non attraverso un regolamento apposito. Questa scelta porta ad una continua confusione 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 più volte:

1. **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"*.
2. **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"*.
3. **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 adatta 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 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 30,21% nel 2024 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.

A questo proposito apprezziamo il fatto che si sia tenuto conto della segnalazione di errori nelle percentuali riportate al CDP nella bozza di PIAO.

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 poiché non si può escludere a priori che un lavoratore in modalità tradizionale possa decidere di attivare in un secondo momento il PILA.

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 al 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, alla luce delle rilevazioni espresse e nelle parti analizzate, il Consiglio del Personale non può fornire un parere favorevole.