



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

Consiglio del
Personale Tecnico Amministrativo
Il Presidente

Prot.

Tit.

Cl.

Parma,

AL DIRETTORE GENERALE

E p.c. AL MAGNIFICO RETTORE

OGGETTO: Smart working e orario di lavoro.

Egregio Direttore Generale,

desideriamo sottoporle alcune nostre considerazioni in merito all'oggetto, a seguito di quanto condiviso da questo Consesso nella seduta del 5 ottobre u.s..

La recente normativa, emanata ai fini del rientro in presenza, non esclude il proseguo dello smart working a determinate condizioni e in presenza di una pianificazione post emergenziale, che sarà comunque ridefinita nel PIAO.

Presso alcuni Atenei, nel settore privato, bancario e all'estero, in Europa, si è intrapresa, in questa fase, la strada della valorizzazione del lavoro agile, da remoto, che si è mostrato vitale nel periodo pandemico, riconoscendo, come funzionale e virtuoso, un modello "ibrido", che vede l'alternanza fra attività in presenza e lavoro da remoto.

La forte e obbligata spinta alla digitalizzazione ha contribuito alla sostenibilità, all'acquisizione di nuove competenze, e, non da ultimo, alla conciliazione dei tempi vita lavoro e al benessere organizzativo.

Benessere organizzativo, soddisfazione e senso di appartenenza che non possono che essere accresciuti, nel momento del riconoscimento della professionalità acquisita, degli sforzi compiuti e della dedizione mostrata in fase pandemica.

Anche i dati forniti dalla [Funzione Pubblica](#), nell'ambito del **monitoraggio sul lavoro agile**, fanno emergere una rilevante percezione di benessere da parte del dipendente che lavora da remoto. Riteniamo che una buona amministrazione non possa non includere strategie tese a incidere sul **benessere organizzativo** che, evidentemente, deriva anche da una migliore gestione dei tempi da parte dei lavoratori.

Il nostro Ateneo si appresta ad affrontare una ulteriore rilevante sfida (PNRR), che richiederà un maggiore impegno, flessibilità, dinamismo e tempestività e che vedrà importanti obiettivi il cui conseguimento riteniamo potrà essere favorito da una modalità di lavorare parimente dinamica, flessibile e tempestiva, propria del lavoro agile.



UNIVERSITÀ DI PARMA

La pandemia, con la spinta alla digitalizzazione, ha portato le pubbliche amministrazioni ad uno snellimento procedurale che si è realizzato di fatto, al di là di ogni specifica programmazione. Esattamente in quest'ottica il PNRR introduce il nuovo P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) per "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso".

Questo nuovo strumento, che ha durata triennale e aggiornamento annuale, è obbligatorio per le pubbliche amministrazioni e deve contenere la "strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale".

In sintesi, senza voler svolgere un excursus della normativa in tema di lavoro agile, crediamo che il dipendente possa essere maggiormente stimolato verso nuove sfide, maggiormente disponibile a prestare la sua attività anche oltre l'orario di lavoro e con una maggiore flessibilità, se può in parte lavorare da remoto, modalità che ha appreso come possibile, che ha consentito di garantire i servizi in questo lungo periodo, coerentemente ai principi di sostenibilità, e che, senza dubbio, favorisce la possibilità di conciliazione vita lavoro.

A fronte di ciò questo CPTA, a seguito delle Sue ultime disposizioni sul rientro a partire dal 18 ottobre 2021, non ritiene possa essere congruo mantenere valide esclusivamente vecchie graduatorie del 2019, basate su principi non propri dell'istituto dello smart working, in quanto, allora, si era proceduto ad una embrionale sperimentazione, e basate su situazioni, allora dichiarate, che possono essere cambiate, concluse e in alcuni casi estinte, a discapito del restante personale che potrebbe usufruire della medesima modalità organizzativa di lavoro.

Pertanto Le chiediamo si possa procedere celermente a riattivare l'istituto dello smart working, nella sua vera essenza, quanto prima e per tutto il personale, certamente considerando prioritaria la presenza, come richiesto dalla normativa e come, per la maggior parte del personale, già è.

Riteniamo inoltre che il CPTA debba essere coinvolto nella nuova fase che Lei ha annunciato di definizione delle politiche di SW per tutto il personale, anche ai fini della stesura del P.I.A.O. di Ateneo.

Alla luce dell'esperienza acquisita nelle diverse fasi della situazione emergenziale, suggeriamo già da ora, uno sviluppo ulteriore delle modalità e strumentazioni già messe a disposizione, creando, ad esempio, postazioni co-working e procedendo all'allineamento telefoni/piattaforme teams, modalità di supporto tecnico che renderebbero davvero agile la modalità di lavoro, efficientandone ulteriormente tempi e risorse, per mirare tenacemente alla realizzazione degli obiettivi della nostra Istituzione.

Solo così il personale che ha agito e agisce con responsabilità, impegno e senso di appartenenza, vedrà riconosciuto il suo operato, in una realtà che è profondamente trasformata rispetto all' "era pre covid". Contestualmente occorrerà farsi carico ed affrontare quelle prestazioni non ottimali, per svariati motivi, sia in presenza che da remoto.

Dalla realizzazione di una nuova modalità organizzativa "ibrida", dal potenziamento degli strumenti di programmazione e monitoraggio dei ruoli apicali, siamo convinti non possa che discenderne l'immagine di una Pubblica Amministrazione che ha raccolto la sfida responsabilmente, che percorre la strada dello



sviluppo sostenibile, avendo cura, considerazione e attenzione verso tutte le sue componenti, nel momento in cui ne favorisce anche la conciliazione dei tempi vita/lavoro.

Per quanto attiene la proposta del **nuovo orario di lavoro**, dobbiamo innanzitutto evidenziare che non abbiamo compreso le motivazioni e le esigenze che hanno portato a richiedere un tale cambiamento, in ragione delle quali, certamente, il nostro contributo potrebbe essere più costruttivo.

La bozza di accordo, da quanto abbiamo potuto comprendere, pare abbia come principale obiettivo quello di ampliare l'apertura del servizio in tutta la settimana, oltre i due rientri pomeridiani ad oggi codificati per gran parte dell'amministrazione.

La maggior parte delle strutture sta già procedendo in questa direzione, che ha avuto una svolta decisiva in fase pandemica, anche grazie alle disposizioni direttoriali a cui il personale si è adeguato.

La bozza dell'accordo introduce anche altre disposizioni che, mancando tasselli importanti e fermi, quali l'individuazione delle strutture aperte al pubblico, l'orario di apertura delle stesse e l'orario di compresenza, non lascia intravedere una semplice attuazione.

Sono stati inoltre introdotti numerosi vincoli che lasciano intuire una farraginoso e difficile attività di coordinamento del personale, per garantire i servizi, soprattutto laddove non è presente un numero di personale sufficiente.

Altri vincoli introdotti, a nostro parere, spingono più verso la burocratizzazione del processo che verso le reali esigenze e la necessaria responsabilizzazione del personale.

Se l'obiettivo è quello suddetto e intuito, crediamo si possano percorrere strade più lineari e più semplici per raggiungerlo, definendo quali sono i servizi aperti al pubblico, i relativi orari di apertura e gli orari di compresenza.

Prendendo atto che l'amministrazione ritiene eccessiva la numerosità degli orari di lavoro ad oggi codificati e ritiene di procedere ad una loro razionalizzazione, consideriamo necessario che, con il nuovo orario di lavoro, venga garantita una reale flessibilità per tutti i dipendenti. A tal fine occorrerà considerare anche l'equilibrio, presso alcune strutture, fra orari di apertura e personale afferente.

Crediamo infatti che, anche attraverso l'adozione di un orario di lavoro veramente flessibile, si possano perseguire importanti azioni di welfare e, contestualmente, garantire un servizio efficiente all'utenza interna ed esterna.

Auspucando un proficuo confronto, saluto cordialmente.

Carla Sfamurri

Firmato digitalmente ai sensi D.Lgs. n. 2/2005