



UNIVERSITÀ DI PARMA

Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo
Il Presidente

Prot.

Tit. Cl. Parma,

AL MAGNIFICO RETTORE

AL DIRETTORE GENERALE

Oggetto: Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) e Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA)

Magnifico Rettore, Egregio Direttore Generale,

questo Consiglio ha ricevuto venerdì 11 u.s., in tarda mattinata, la documentazione concernente il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione*. Nel ringraziare le figure apicali e gli uffici per il consistente lavoro svolto, il Consiglio segnala di essere riuscito ad esaminare, unicamente, il *Piano Organizzativo Lavoro Agile (POLA)*, per questioni di tempo, essendo stata data scadenza del 17 c.m. per presentare eventuali osservazioni.

A tal proposito, il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo ha nuovamente dovuto constatare che non è stato messo nelle condizioni di esercitare la sua funzione propositiva e consultiva. Da oltre un anno e mezzo, il CPTA ha dato la sua disponibilità, anche formalmente, per collaborare alla predisposizione del POLA, un documento che ha riflessi notevoli sul Personale Tecnico-Amministrativo dell'Ateneo.

Il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo ha dovuto operare una scelta nell'esame della considerevole documentazione presentata e, in ogni caso, ha dovuto agire con una modalità non consona al suo sentire, che è appunto quello della collaborazione, della condivisione e della partecipazione, a maggior ragione in questo caso, per documenti così importanti. Inoltre, l'invio di una mera informativa con tre giorni lavorativi di tempo per la trasmissione delle osservazioni non è ritenuta una modalità proficua, che si sarebbe, viceversa, potuta concretizzare nell'attivazione di un tavolo di lavoro condiviso.

Il documento rappresenta sicuramente una dichiarazione d'intenti da parte dell'Amministrazione, ma non si ritiene abbia le caratteristiche di un Piano Organizzativo provvisto di tutti i requisiti e gli indicatori di performance richiesti dalle "Linee Guida sul Piano Organizzativo del lavoro agile (POLA)" della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, emanate nel 2020 e in seguito denominate Linee Guida.

Si sottopongono le seguenti osservazioni, avendo anche esaminato i POLA di altre Università.

- ❖ E' assente la **mappatura dei processi e delle attività** che possono essere svolte con modalità di lavoro agile. Non pare sufficiente, come dichiarato nel documento, che *"I responsabili delle strutture apicali*



sono stati chiamati ad individuare le attività che non possono essere svolte a distanza e ad informare gli uffici preposti alla gestione amministrativa” a fronte della **necessità** di fare una mappatura dei processi e delle attività (pag. 14 Linee Guida), anche finalizzata all’eventuale individuazione di quelle che non possono essere svolte secondo la modalità di lavoro agile e, ancora, di valutare attentamente l’opportunità di ampliare il novero delle attività a suo tempo individuate. Le Linee Guida forniscono indicazioni metodologiche per supportare le amministrazioni nel **passaggio dalla modalità di lavoro agile della fase emergenziale a quella ordinaria** e, pertanto, individuano la mappatura come elemento essenziale e condizione abilitante, che non può non essere esposta in un documento di attuazione e programmazione. Essendo del 2017 le prime disposizioni normative concernenti il lavoro agile e non avendo questa Amministrazione, da prima, proceduto alla stesura del POLA, si ritiene che l’esperienza di questi ultimi due anni di pandemia sia stata funzionale e utile per la definizione delle attività svolgibili o non svolgibili da remoto.

- ❖ Si ritiene che il coinvolgimento delle **figure apicali** sia, per come proposto nel documento, riduttivo: le Linee Guida individuano i Dirigenti quali *“promotori dell’innovazione dei sistemi organizzativi”*. A loro *“viene chiesto un importante cambiamento di stile manageriale e di leadership caratterizzato dalla capacità di lavorare e far lavorare gli altri per obiettivi, di improntare le relazioni sulla fiducia reciproca, spostando l’attenzione dal controllo alla responsabilità per i risultati”* (pag. 11 Linee Guida).
- ❖ Non è presente alcun **coinvolgimento degli attori** proposti nelle Linee Guida (pag. 12): CUG, OIV e Responsabile della Transizione Digitale (RTD). Si ritiene che il confronto con diversi attori e interlocutori sia di arricchimento e stimolo e foriero di proposte e idee. A volte può far allungare i tempi, certamente, come in ogni dibattito, ma si ritiene che, in questo caso, data la mancata adozione, sin qui, del POLA e visti i due anni di pandemia, i tempi potessero essere congrui per preparare questa transizione al lavoro agile post emergenziale, le cui modalità debbono essere strutturate nel POLA, con un idoneo coinvolgimento di tutte le parti interessate.
- ❖ Il “POLA è adottato dalle Amministrazioni sentite le **organizzazioni sindacali**, con le modalità previste dalla contrattazione collettiva” (pag.13 Linee Guida). Si ritiene, pertanto, che questo documento organizzativo dovesse avere il suo iter ben prima e non come descritto nell’attuale documento ove viene detto che *“Le Linee guida sul telelavoro saranno adottate dall’amministrazione dopo confronto con sindacati, CUG e CPTA. Parimenti sarà fatto per il lavoro agile le cui modalità di attuazione l’Amministrazione intende disciplinare con apposito accordo sindacale”*.
- ❖ Si segnala che *“Il POLA è lo strumento di programmazione del lavoro agile, ovvero delle sue modalità di attuazione e sviluppo”* (pag. 8 Linee Guida), mentre l’attuale documento pare essere una dichiarazione di intenti, ma non descrive le modalità di attuazione previste dopo la sua approvazione e terminata la situazione emergenziale.
- ❖ Non pare sia stata effettuata una **analisi preliminare degli indicatori dello “stato di salute” dell’Amministrazione** abilitanti del lavoro agile, proponendo ove necessario, in fase di programmazione, i dovuti correttivi. A tal fine, la tabella presente nelle Linee Guida (pagg. 16 e 17) è una guida chiara e con precise indicazioni.
- ❖ Risulta non definita una **programmazione triennale**.
- ❖ Nel documento proposto dall’Amministrazione nel paragrafo “Programma di sviluppo del lavoro a distanza” non sono evidenziati obiettivi con relativi target per l’attuazione e lo sviluppo dello smart working a partire dal 2022 (POLA 2022-2024 – Anno 2022). Si descrive una fase per **“creare il contesto”**, indicando che il raggiungimento di alcuni obiettivi nel 2022, digitalizzazione dei processi, formazione e miglioramento delle indagini sul benessere organizzativo, *“sarà fondamentale affinché*



l'Ateneo possa proseguire l'utilizzo del lavoro a distanza come modalità organizzativa nei prossimi anni".

A tal proposito si ritiene svilente subordinare la fruizione del lavoro agile ai suddetti tre obiettivi, come se tutto il personale dell'Ateneo non avesse ancora lavorato in modalità agile, per fattori contingenti.

Infatti il Personale Tecnico Amministrativo di questo Ateneo ha operato in questi due anni con le sue **competenze informatiche** e con lo stato di digitalizzazione dei processi presente e ha migliorato e aumentato sia l'uno che l'altro. La **formazione** per affrontare questi due anni è stata praticata anche sul campo: si tratta ora di implementare una cultura aziendale diversa che non è costituita solo dalla formazione, ma dal senso di responsabilità, a partire dalle figure apicali, dalla fiducia, dallo sviluppo dell'autonomia, dalla flessibilità, dalla responsabilizzazione, dal benessere e dall'equilibrio fra gli obiettivi dell'amministrazione e il *work-life balance*. (Linee guida pagg. 4 e 5 - paragrafo 1.1 - I principi del lavoro agile).

Si fa presente, inoltre, che il progetto "Competenze digitali@unipr", come declinato nel Piano della Formazione precedentemente approvato e rivolto a tutto il personale tecnico amministrativo, non trae la sua origine e finalità per la gestione strutturata dello smart working, come viene invece detto nel POLA.

Amareggia che un "contesto" possa derivare anche da un **miglioramento delle indagini del benessere organizzativo**: occorre ricordare che l'indagine è già stata implementata con domande ad hoc e che, in ogni caso, tutto è sempre e continuamente migliorabile. Per benessere organizzativo intendiamo quello che vive il personale, non tanto il contesto derivante da un miglioramento di un questionario.

- ❖ Si segnala che altri Atenei hanno previsto nei POLA un **Comitato di Coordinamento dello smart working**, al fine di un costante monitoraggio delle attività, delle criticità e per individuare soluzioni, in una dimensione partecipata e condivisa.
- ❖ Nel POLA risulta non pertinente il largo richiamo all'introduzione della "**Nuova disciplina dell'orario di lavoro**" laddove, in particolare, si dichiara che *"Una volta giunti ad una nuova definizione dell'orario di lavoro, si potrà affrontare anche lo specifico tema del lavoro agile, sul quale l'Amministrazione intende confrontarsi con i sindacati per giungere, possibilmente, ad una definizione condivisa della sua specifica disciplina, sempre nell'ottica di un lavoro a distanza modulabile che, se ben organizzato, possa seguire le esigenze contingenti"*. Come detto precedentemente il confronto con i sindacati doveva essere propedeutico alla stesura del POLA. Non si comprende, inoltre, il richiamo, ripetuto più volte nel testo, alle "esigenze contingenti", dal momento che lo smart working è una diversa modalità di lavorare, non più condizionata, si auspica, dalla situazione emergenziale.
- ❖ Nel documento pare impropria la **commistione fra lavoro agile e telelavoro**. Come ben specificato dalla normativa, gli istituti sono diversi e, in questo documento, oggetto dell'intervento è il lavoro agile. Nel documento si utilizzano, invece, indistintamente, le dizioni lavoro agile, lavoro da remoto e telelavoro.

A tal proposito la dichiarazione, sempre in riferimento ai due istituti, "**Gli istituti sono attivabili e disattivabili dall'Amministrazione proprio secondo le esigenze contingenti**", pare non pertinente, in quanto riguardante anche il telelavoro e, nel contempo, non vede specificate le esigenze contingenti, espressione molto generica che lascia intravedere margini di discrezionalità, non certamente a garanzia di un sereno lavorare e di trasparenza. Nel proseguo del testo compaiono ancora le esigenze **anche sanitarie contingenti**, che, certamente ovvie, non soddisfano però l'obiettivo del POLA, che ha il compito di **transitare a una situazione non più emergenziale**, in un Programma di sviluppo del lavoro agile in cui l'Amministrazione descrive *"il vero e proprio piano di*



attuazione e sviluppo del lavoro agile articolato in tre fasi: fase di avvio, fase di sviluppo intermedio e fase di sviluppo avanzato, distribuite entro un intervallo massimo di tipo triennale” (Linee Guida).

Senza volerci soffermare su altri aspetti del documento, si evidenzia, ancora una volta, il forte rammarico per non aver potuto contribuire, seppur con ripetuta disponibilità dichiarata, a un documento così importante per la vita dei lavoratori, un vero strumento di conciliazione dei tempi vita/lavoro, di sostenibilità, di crescita professionale e di tutti i principi indicati nelle Linee della Funzione Pubblica.

Laddove nel POLA viene citata **la sfida futura**, ci preme sottolineare che il Personale Tecnico Amministrativo la sfida l’ha già colta, due anni fa, volente o nolente; il PTA ha reagito, sin dall’inizio della pandemia, consentendo a questo Ateneo di continuare nelle sue attività, in alcuni casi anche oltre l’impegno richiesto. Si è consapevoli che vanno apportati dei correttivi, ma si ritiene che tutti gli strumenti già ci siano, a partire dalla responsabilità delle figure apicali. **Il Piano Organizzativo Lavoro Agile deve portarci ad uno sviluppo avanzato e non descrivere un contesto come se mancassero ancora gli elementi basilari.** Occorre anche ricordare che una sperimentazione di smart working era già stata avviata, oltre due anni fa, prima dell’inizio della pandemia.

Nello spirito consueto di collaborazione, più volte dimostrato da questo Consiglio, e per il reale interesse per il benessere organizzativo dei dipendenti, di cui gli strumenti di conciliazione vita/lavoro sono parte, il **Consiglio chiede di rimandare l’approvazione del POLA alla scadenza ministeriale**, per consentire una stesura che risponda ai requisiti richiesti dalle Linee Guida della Funzione Pubblica, con una **definizione certa dei perimetri e delle modalità con cui il lavoro agile verrà attuato a partire dalla fine della situazione emergenziale** e una chiara programmazione triennale per il suo sviluppo. Tutto ciò con la partecipazione attiva degli organi e organismi di Ateneo (in primis CUG e OIV) e con la creazione di un tavolo con le figure interessate che possa *“fungere da cabina di regia del processo di cambiamento”* (Linee Guida pag. 12)

Quanto sopra perché il CPTA ritiene che il Personale Tecnico Amministrativo abbia già un **contesto iniziale acquisito** in cui continuare a lavorare in lavoro agile, da migliorare con l’impegno, la responsabilità e la collaborazione di tutti; perché il Consiglio crede che **il modo di lavorare si sia evoluto** (ne sono dimostrazione realtà europee e locali, pubbliche e private) e che solo **perseguire sulla strada intrapresa**, e che ha dato risultati positivi, possa essere foriero di soddisfazione, sviluppo e benessere.

Certi della Vostra attenzione, porgo i miei cordiali saluti a nome del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo.

Carla Sfamurri

Firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005