



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Via del Prato 41/a – 43121 Parma email: cug@unipr.it

Al Magnifico Rettore

Al Direttore Generale

p.c. UO relazioni sindacali e performance organizzativa

Parma, 21 marzo 2022

OGGETTO: Osservazioni del CUG dell'Università di Parma – accordo recante i “Criteri generali per le politiche degli orari di lavoro”

Magnifico Rettore,

Le scrivo in qualità di Presidente del CUG dell'Ateneo di Parma in merito alla bozza di accordo recante i “Criteri generali per le politiche degli orari di lavoro”.

Il CUG ritiene che esso, complessivamente, non vada nella direzione di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, come invece il Legislatore italiano e sovranazionale impongono (*cf.* art 14, comma 3 Legge n. 124/2015; Presidenza del Consiglio dei Ministri, Direttiva n. 3/2017; Direttiva UE 2019/1158 del 2019).

Per tale motivo, e per altri più specifici, il CUG formula le seguenti osservazioni.

* * *

La **prima osservazione** riguarda il **comma 3 dell'art. 1** che stabilisce che:

“Ai sensi dell'art. 25 del CCNL sottoscritto il 16.10.2008, l'orario ordinario di lavoro, è di 36 ore settimanali ed è, di norma, suddiviso in cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì, con una pianificazione dei rientri che consenta l'ottimale funzionamento delle strutture, l'erogazione dei servizi all'utenza nelle ore antimeridiane e, se previsto, in quelle pomeridiane, nonché il presidio degli uffici, che, in quest'ultimo caso, dovrà essere garantito per le quattro giornate comprese fra lunedì e giovedì e almeno fino alle ore 17:00”.

In merito a tale comma, al fine di meglio promuovere la conciliazione tra esigenze di vita privata/familiare e lavoro, il CUG ritiene opportuno:



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Via del Prato 41/a – 43121 Parma email: cug@unipr.it

- a) eliminare la locuzione “di norma”, in quanto l’orario settimanale è stabilito dalla legge/CCNL e ogni variazione di tale orario è disciplinato da altri articoli del presente accordo;
- b) specificare di tenere in considerazione espressamente il numero di personale disponibile nonché le esigenze di cura e di conciliazione del personale, nella pianificazione dei rientri;
- c) Eliminare ogni riferimento all’orario in cui deve essere garantito il presidio in presenza.

Pertanto, il CUG dell’Università di Parma propone di redigere tale comma in questi termini:

*“Ai sensi dell’art. 25 del CCNL sottoscritto il 16.10.2008, l’orario ordinario di lavoro, è di 36 ore settimanali ed è, ~~di norma,~~ suddiviso in cinque giorni settimanali dal lunedì al venerdì, con una pianificazione dei rientri, **che tenga in considerazione il numero dei dipendenti in ogni struttura/servizio, le eventuali esigenze di conciliazione tra vita privata/familiare e lavoro e , in ogni caso, che consenta l’ottimale funzionamento delle strutture, l’erogazione dei servizi all’utenza nelle ore antimeridiane e, se previsto, in quelle pomeridiane. nonché il presidio degli uffici, che, in quest’ultimo caso, dovrà essere garantito per le quattro giornate comprese fra lunedì e giovedì e almeno fino alle ore 17.00”**.*

* * *

La **seconda osservazione** riguarda il **comma 5 dell’art. 1** (norme generali), nella parte in cui stabilisce:

*“L’orario di apertura delle strutture dell’Università di Parma è, **di norma,** dal lunedì al venerdì dalle ore 7:30 alle ore 20:00, **fatta salva una diversa decisione da parte di ogni singola struttura per comprovate esigenze di servizio.** Nel caso in cui l’Amministrazione autorizzi l’apertura straordinaria nei giorni di sabato o giorno festivo, di una struttura universitaria, al personale a cui è richiesta la presenza in servizio, sarà riconosciuto automaticamente il lavoro straordinario per l’intera durata del servizio regolarmente registrato nel sistema informatico di rilevazione delle presenze. L’eventuale presenza in servizio la domenica, giorno di riposo settimanale, è normata dall’art. 29 del vigente CCNL di comparto.”*

Il CUG dell’Università di Parma similmente a quanto proposto prima propone l’eliminazione della locuzione “di norma”.

Inoltre, ritiene che il riferimento alle comprovate esigenze di servizio, che possano portare ad una definizione di un diverso orario di apertura delle strutture universitarie, lasciano troppo discrezionalità e che pertanto tale riferimento possa essere eliminato, in quanto l’apertura delle strutture, oltre l’orario così definito (ore 7.30-20.00), rientra nell’apertura straordinaria.



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Via del Prato 41/a – 43121 Parma email: cug@unipr.it

In merito a ciò, nel definire le condizioni di apertura straordinaria nei giorni di sabato o giorno festivo, il CUG ritiene necessario specificare che venga comunque garantita, in via prioritaria, il rispetto delle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori di conciliare il lavoro e la vita familiare. Pertanto, propone di meglio specificare, in tale punto, la facoltatività di svolgere la prestazione di lavoro nei giorni di sabato o giorno festivo.

In tal senso, propone che tale comma 5 possa essere così formulato:

*“L’orario di apertura delle strutture dell’Università di Parma è, ~~di norma,~~ dal lunedì al venerdì dalle ore 7:30 alle ore 20:00., ~~fatta salva una diversa decisione da parte di ogni singola struttura per comprovate esigenze di servizio.~~ L’Amministrazione può autorizzare l’apertura straordinaria di una struttura universitaria, **nei giorni feriali, prima o dopo l’orario sopra indicato, nei giorni di sabato o giorno festivo. In tal caso, l’Amministrazione acquisirà per tempo la preventiva disponibilità del personale a garantire la presenza in servizio, avendo riguardo di rispettare, prioritariamente, le esigenze di vita privata e/o familiare dei singoli lavoratori/singole lavoratrici.** Al personale a cui è richiesta la presenza in servizio, sarà riconosciuto automaticamente il lavoro straordinario per l’intera durata del servizio regolarmente registrato nel sistema informatico di rilevazione delle presenze.”*

* * *

La **terza osservazione** riguarda il **comma 6 dell’art. 1** che stabilisce che:

*“Al fine di consentire la chiusura delle sedi entro le ore 20:00, **salvo casi eccezionali e fatte salve le esigenze istituzionali della didattica e di terza missione o alcuni servizi bibliotecari,** tutte le attività, escluse quelle relative ai servizi di custodia e sorveglianza, dovranno terminare di norma entro le 19:45”.*

In merito a tale comma, rispetto a quanto previsto dall’accordo vigente (che stabilisce che *“Al fine di consentire la chiusura delle sedi entro le ore 20, salvo casi eccezionali e **fatte salve le esigenze della ricerca scientifica,** tutte le attività, escluse quelle relative ai servizi di custodia e sorveglianza, hanno termine di norma entro le ore 19.45”*), il Cug osserva come la norma, che si intende introdurre, ampli la discrezionalità del datore di lavoro di trattenere in servizio un numero più elevato di lavoratori e di lavoratrici, prescindendo da ogni esigenza di conciliazione tra vita familiare e lavoro.



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Via del Prato 41/a – 43121 Parma email: cug@unipr.it

Inoltre, il Cug osserva che, al fine di garantire una più razionale pianificazione dell'apertura straordinaria, sarebbe opportuno specificare che le esigenze e i casi straordinari che determinano l'apertura delle sedi, oltre le ore 20.00, siano comunicate con largo anticipo.

Pertanto, il CUG propone la seguente modifica:

*“Al fine di consentire la chiusura delle sedi entro le ore 20.00, tutte le attività, escluse quelle relative ai servizi di custodia e sorveglianza, hanno termine di norma entro le ore 19.45. **Salvo casi eccezionali e fatte salve le esigenze della ricerca scientifica, l'Amministrazione può autorizzare l'apertura delle strutture oltre tale orario, previa richiesta scritta che dovrà essere comunicata agli uffici almeno 15 giorni prima.**”*

* * *

La **quarta osservazione** riguarda il **comma 7 dell'art. 1**, che stabilisce che:

*“L'orario di apertura al pubblico delle singole articolazioni in cui è organizzato e diviso l'Ateneo, è definito dal Direttore Generale su proposta dei singoli responsabili apicali, in funzione della migliore erogazione dei servizi all'utenza, con particolare riguardo a quelli dedicati agli studenti. **Dell'orario di apertura al pubblico dovrà essere data idonea pubblicità sul sito istituzionale dell'Ateneo** nonché mediante affissione del relativo avviso fuori dai locali delle diverse strutture universitarie. L'osservanza degli orari di apertura al pubblico costituisce un vincolo per tutto il personale che svolge mansioni coordinate e funzionali alla completa erogazione dei servizi all'utenza. I responsabili diretti dovranno garantire che nell'orario di apertura al pubblico vi sia personale sufficiente per la regolare erogazione dei servizi e il presidio dell'ufficio, attraverso un'equa gestione delle risorse di personale in presenza cui deve essere al contempo permesso di godere della flessibilità oraria, delle pause, dei permessi e di tutti gli altri istituti previsti nel presente accordo, dal CCNL di comparto o dalla legge; ove ciò non fosse possibile, per sopravvenuta riduzione di organico o per altre esigenze, dovrà esserne data tempestiva comunicazione al Responsabile apicale e all'utenza. **La pianificazione e l'organizzazione del lavoro dovranno ispirarsi, anche in un'ottica di rotazione, ai principi di collaborazione e coinvolgimento di tutto il personale afferente al servizio.** Ai sensi del comma 3 del presente articolo, in caso di sopravvenute esigenze di lavoro o di erogazione dei servizi all'utenza improvvise e temporanee, il responsabile diretto, in accordo con il responsabile apicale e con i dipendenti interessati, potrà rivedere l'organizzazione del presidio pomeridiano in presenza dell'ufficio. **Uguale, il/la dipendente potrà chiedere variazioni per sopravvenute esigenze di carattere personale con un preavviso di almeno 24 ore.**”*



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Via del Prato 41/a – 43121 Parma email: cug@unipr.it

In merito a tale comma, il CUG ritiene che, per una maggior chiarezza del testo normativo e per coerenza sostanziale con le scelte della tipologia oraria che i lavoratori potranno operare (alla luce di quanto disposto successivamente), si debba fare un riferimento esplicito al rispetto della tipologia oraria effettuata dai dipendenti.

Inoltre, in merito alla parte in cui si stabilisce che *“La pianificazione e l’organizzazione del lavoro dovranno ispirarsi, anche in un’ottica di rotazione, ai principi di collaborazione e coinvolgimento di tutto il personale afferente al servizio.”*, il CUG propone di specificare che l’Amministrazione terrà conto delle esigenze di conciliazione tra la vita familiare e il lavoro del personale.

Infine, il Cug ritiene che le variazioni per sopravvenute esigenze di carattere personale, non sempre possano essere comunicate con *“un preavviso di almeno 24 ore”*.

Pertanto, il CUG propone le seguenti modifiche:

“Nel pieno rispetto della scelta della tipologia oraria operata dal/dalla dipendente, l’orario di apertura al pubblico delle singole articolazioni in cui è organizzato e diviso l’Ateneo, è definito dal Direttore Generale su proposta dei singoli responsabili apicali, in funzione della migliore erogazione dei servizi all’utenza, con particolare riguardo a quelli dedicati agli studenti. Dell’orario di apertura al pubblico dovrà essere data idonea pubblicità sul sito istituzionale dell’Ateneo nonché mediante affissione del relativo avviso fuori dai locali delle diverse strutture universitarie. L’osservanza degli orari di apertura al pubblico costituisce un vincolo per tutto il personale che svolge mansioni coordinate e funzionali alla completa erogazione dei servizi all’utenza. I responsabili diretti dovranno garantire che nell’orario di apertura al pubblico vi sia personale sufficiente per la regolare erogazione dei servizi e il presidio dell’ufficio, attraverso un’equa gestione delle risorse di personale in presenza cui deve essere al contempo permesso di godere della flessibilità oraria, delle pause, dei permessi e di tutti gli altri istituti previsti nel presente accordo, dal CCNL di comparto o dalla legge; ove ciò non fosse possibile, per sopravvenuta riduzione di organico o per altre esigenze, dovrà esserne data tempestiva comunicazione al Responsabile apicale e all’utenza. La pianificazione e l’organizzazione del lavoro dovranno ispirarsi, anche in un’ottica di rotazione, ai principi di collaborazione e coinvolgimento di tutto il personale afferente al servizio, nonché al rispetto delle esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare manifestate dal personale. Ai sensi del comma 3 del presente articolo, in caso di sopravvenute esigenze di lavoro o di erogazione dei servizi all’utenza improvvise e temporanee, il responsabile diretto, in accordo con il responsabile apicale e con i dipendenti interessati, potrà rivedere l’organizzazione del presidio



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Via del Prato 41/a – 43121 Parma email: cug@unipr.it

*pomeridiano in presenza dell'ufficio. Ugualmente, il/la dipendente potrà chiedere variazioni per sopravvenute esigenze di carattere personale, **ove possibile, con tempestivo preavviso.***"

* * *

La **quinta osservazione riguarda il comma 9 dell'art. 1**, che stabilisce che:

"L'equo contemperamento degli interessi, esclusivamente in caso di sopravvenute necessità non prevedibili, legittima anche provvedimenti di revoca temporanea della flessibilità eventualmente già accordata".

Si tratta di una disposizione che non tiene in considerazione le esigenze di conciliazione dei lavoratori e delle lavoratrici e amplia notevolmente la discrezionalità dell'Amministrazione. Il **Cug propone dunque l'eliminazione di tale norma.**

* * *

La **sesta osservazione riguarda l'art. 5, comma 2**, relativo alle quattro tipologie orario.

Il CUG dell'Ateneo di Parma osserva che attualmente le tipologie di orario sono circa 400. Riconosce che ciò sia eccessivo per l'Ateneo di Parma. Tuttavia ritiene che operare una riduzione drastica da 400 tipologie orarie (un ventaglio di scelta, oggi, percepito come diritto quesito) , a soli 4 potrebbe avere un impatto negativo sul benessere lavorativo delle/dei dipendenti. Propone dunque operare tale riduzione in modo più graduale, indicando **almeno 15 tipologie di orario**, alla luce di ulteriori simulazioni, tenendo in considerazione le tipologie di orario che attualmente risultano scelte dalla maggior parte dei dipendenti.

* * *

La **settima osservazione riguarda il comma 7 dell'art. 2 (Tipologia di orario)**, che stabilisce che:

"La tipologia di orario settimanale scelta dal dipendente in accordo con l'Amministrazione deve essere mantenuta dal/dalla dipendente per un periodo minimo di sei mesi, salvo motivati casi eccezionali. Eventuali modifiche devono essere concordate con il Responsabile Apicale, sentito il responsabile diretto, e comunicate alla U.O. Personale tecnico amministrativo e organizzazione con un preavviso di almeno dieci giorni, al fine di consentire l'adozione delle misure organizzative necessarie per garantirne la fruizione dal mese successivo alla presentazione dell'istanza".

Il CUG, pur condividendo la *ratio* di tale norma, ritiene che tale disposizione possa essere diversamente formulata. Specie laddove viene definita la possibilità di modificare l'orario: affinché tale modifica non tramodi in un trattamento irragionevole e/o discriminatorio e, altresì, al fine di garantire maggiormente la



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Via del Prato 41/a – 43121 Parma email: cug@unipr.it

trasparenza dell'azione amministrativa, il CUG propone di inserire che l'eventuale rigetto della richiesta di modifica dell'orario debba essere motivata per iscritto.

Il Cug propone dunque la seguente formulazione:

“Il personale può richiedere e concordare con il Responsabile Apicale eventuali modifiche dell'orario, che saranno comunicate alla U.O. Personale tecnico amministrativo e organizzazione con un preavviso di almeno dieci giorni, al fine di consentire l'adozione delle misure organizzative necessarie per garantirne la fruizione dal mese successivo alla presentazione della richiesta. Nel caso in cui il Responsabile Apicale ritenga di non poter accogliere la richiesta del personale, esso dovrà comunicare per iscritto le motivazioni del rigetto della stessa.”.

* * *

L'ottava osservazione riguarda il comma 8 dell'art. 2, nella parte in cui stabilisce che:

“Fermo restando le deroghe previste dall'art. 31, commi 6 e 7, del CCNL del 16.10.2008 relative alla tutela della genitorialità, per motivate ragioni organizzative connesse a particolari esigenze lavorative o derivanti da gravi ed eccezionali motivi personali e di famiglia debitamente documentate, il Direttore Generale, su parere favorevole del Responsabile Apicale, può consentire articolazioni orarie diverse da quelle previste, tenuto conto della necessità di garantire prioritariamente la fruizione dei servizi da parte degli utenti e di assicurare il regolare funzionamento della struttura di appartenenza nel rispetto della fascia di compresenza. In ogni caso, tali articolazioni sono consentite nel rispetto del vincolo delle 36 ore settimanali per il rapporto di lavoro a tempo pieno, di norma suddivise in cinque giorni settimanali, e dell'intervallo obbligatorio”.

Il CUG giudica tale proposta positivamente. Tuttavia, ritiene utile specificare, al fine di evitare trattamenti irragionevoli/discriminatori e al fine di migliorare la trasparenza della decisione amministrativa, che l'eventuale rigetto della richiesta del/della dipendente di modificare l'articolare oraria, debba essere motivata.

In tal senso, propone la seguente modifica:

“Fermo restando le deroghe previste dall'art. 31, commi 6 e 7, del CCNL del 16.10.2008 relative alla tutela della genitorialità, per motivate ragioni organizzative connesse a particolari esigenze lavorative o derivanti da gravi ed eccezionali motivi personali e di famiglia debitamente documentate, il Direttore Generale, su parere favorevole del Responsabile Apicale, può consentire articolazioni orarie diverse da quelle previste, tenuto conto della necessità di garantire prioritariamente la fruizione dei servizi da parte degli utenti e di



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Via del Prato 41/a – 43121 Parma email: cug@unipr.it

assicurare il regolare funzionamento della struttura di appartenenza nel rispetto della fascia di compresenza. In ogni caso, tali articolazioni sono consentite nel rispetto del vincolo delle 36 ore settimanali per il rapporto di lavoro a tempo pieno, di norma suddivise in cinque giorni settimanali, e dell'intervallo obbligatorio. L'eventuale rigetto della richiesta di modifica dell'articolazione oraria presentata dal/dalla dipendente, deve essere motivato per iscritto e comunicato al/alla dipendente richiedente".

* * *

La nona osservazione riguarda l'articolo 4.

In merito al contenuto di tale articolo, il CUG esprime alcune perplessità.

Da come è formulato non si comprende, in modo inequivoco, il rapporto che sussiste tra flessibilità oraria e straordinario. Chiede dunque un chiarimento in merito all'esatta interpretazione di tale disposizione.

Inoltre, da una prima interpretazione letteraria di tale disposizione, il CUG comprende che in base al nuovo accordo si voglia consentire di recuperare le ore (o frazioni di esse) maturate con la flessibilità giornaliera solamente con le stesse modalità di flessibilità e non come recuperi di giornate o mezze giornate di lavoro. Se così è, il CUG ritiene che questa scelta porterà una riduzione della possibilità dei lavoratori di utilizzare tale monte ore per fronteggiare situazioni improvvise e non previste che non possono rientrare nei permessi "motivi personali ex Art. 48", andando ad affievolire così la politica di Ateneo sulla "conciliazione vita-lavoro" e la possibilità di usare la flessibilità oraria come misura di welfare aziendale.

* * *

La decima osservazione riguarda l'art. 4, comma 2, che stabilisce che:

"Al personale tecnico amministrativo con orario articolato in turni, agli addetti a centralini e portinerie, al personale del sistema museale, del Servizio Postale, dello CSAC, della Vigilanza e Logistica e addetto alla cura e alla custodia degli animali (stabulari di Ateneo) è riconosciuto un orario libero, ovvero non codificato ai sensi dell'art. 2.2. Sarà cura del responsabile diretto garantire il rispetto dell'articolazione".

Il Cug ricorda che il servizio di centralino è stato esternalizzato dal 2015. Pertanto, non c'è bisogno di menzionarlo.

* * *



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Via del Prato 41/a – 43121 Parma email: cug@unipr.it

L'undicesima osservazione riguarda il comma 4 dell'art. 4, il quale stabilisce che:

“Pur non necessitando di alcuna autorizzazione preventiva, al fine di assicurare la regolare erogazione dei servizi e il coordinamento delle attività amministrative, i dipendenti potranno usufruire della flessibilità di cui sopra, nel rispetto dell'orario di apertura al pubblico della struttura nella quale si trovano ad operare, anche ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 8.”

Per una coerenza formale e sostanziale dell'accordo e ,al fine di rispettare pienamente la disciplina della flessibilità oraria, il CUG propone di eliminare questo comma. Esso, infatti, se letto alla luce di quanto stabilito al comma 3, risulta poco chiaro e si presta a fraintendimenti.

* * *

La dodicesima e ultima osservazione riguarda il contenuto dell'art. 9 (Part time)

Il CUG esprime preoccupazione per le nuove modalità di accesso al lavoro *part-time*, modificate drasticamente rispetto all'accordo vigente (che prevede un'istruttoria di 60 gg dalla ricezione della domanda e applicazione dal primo lunedì del mese successivo a quello di autorizzazione) e che non sembra essere conforme rispetto a quanto definito a livello di contrattazione collettiva nazionale.

Si rileva che, limitando le “finestre” di accesso al *part-time* a sole due volte all'anno si potrebbero penalizzare i dipendenti che necessitino di part time per sopravvenute esigenze non solo strutturali ma anche familiare.

Si propone quindi di inserire una formula, già peraltro inserita in precedenti articoli a tutela dell'Amministrazione (cfr. punto 8 art. 2 e punto. 8 art. 3) che permetta al dipendente di accedere al part-time in tempi più ridotti, per motivate ragioni derivanti da gravi ed eccezionali motivi personali e di famiglia debitamente documentate.

Infine, il CUG propone la modifica del comma 4 che afferma *“Il part time orizzontale è compatibile con il lavoro agile”*, ritenendo che anche il part-time **verticale** possa essere compatibile con il lavoro agile, il CUG propone la seguente modifica *“Il part time è compatibile con il lavoro agile”*

* * *



UNIVERSITÀ DI PARMA

COMITATO UNICO DI GARANZIA

Via del Prato 41/a – 43121 Parma email: cug@unipr.it

Fiduciosa che questa Amministrazione terrà in considerazione le osservazioni formulate dal CUG di e chiarirà i dubbi palesati in tale documento, rinnovo la disponibilità del Comitato da me rappresentato a collaborare con questa Amministrazione e a offrire il proprio contributo, nell'interesse della Comunità universitaria di Parma.

Colgo l'occasione per ringraziare questa Amministrazione, e in particolare il Direttore generale, per la disponibilità manifestata a organizzare momenti di confronto con il CUG su temi importanti per il benessere di chi lavora nonché per l'implementazione della politica di conciliazione tra lavoro e vita privata/familiare che questo Ateneo intende promuovere.

Cordiali saluti.

La Presidente del CUG

Dott.ssa Francesca Nori