



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

Al Magnifico Rettore
Prof. Paolo Andrei

Al Direttore generale
Avv. Candeloro Bellantoni

U.O. Relazioni Sindacali,
Valutazione e Performance

Oggetto: *Parere del CUG dell'Università di Parma in merito al PIAO. In particolare in merito all'all. 7- Piano Organizzativo Lavoro Agile (cd. POLA)*

In data 11 febbraio 2022 è pervenuta al CUG dell'Università di Parma la richiesta di parere in merito al *Piano integrato di attività e organizzazione* (cd. PIAO) e dei rispettivi allegati, tra cui il *Piano organizzativo Lavoro Agile* (cd. POLA), allegato n. 7.

IL CUG dell'Università di Parma ringrazia gli Uffici dell'Amministrazione centrale per il lavoro così analitico e prezioso effettuato, per aver dato centralità alle attività legate alle politiche di pari opportunità e per aver dato seguito alla circolare ministeriale del 5 gennaio u.s. (con cui ogni amministrazione è stata invitata a programmare il lavoro agile) e dunque per aver concretamente manifestato interesse a disciplinare, per il prossimo triennio, forme di lavoro agile, superando la logica emergenziale che ha contraddistinto l'organizzazione del lavoro degli ultimi anni.

Proprio questa circolare, in piena attuazione della normativa statale in materia di lavoro agile, appare molto significativa in quanto invita le Amministrazioni Pubbliche a essere protagoniste di un cambiamento 'epocale' nell'organizzazione lavorativa.

Con la consapevolezza che la programmazione di Ateneo del lavoro agile rappresenti una sfida ma, al contempo, anche una grande opportunità per l'organizzazione lavorativa futura, il CUG non può esimersi dal manifestare alcune perplessità.

UNIVERSITÀ DI PARMA

Via Università, 12 - 43121 Parma

www.unipr.it



La **prima**. Si tratta, ancora una volta, di una osservazione sul metodo attraverso cui è stato definito il contenuto del cd. POLA.

E' doveroso ricordare come anche Le *Linee Guida sul Piano organizzativo del Lavoro agile (POLA) e indicatori di performance* dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, introdotte già nel 2020, assegnano ai Comitati unici di garanzia un ruolo decisivo nell'orientare questo importante processo di cambiamento nell'organizzazione del lavoro, considerato, in particolare, che “ *seguendo le indicazioni della Direttiva n. 2 /2019 che ne ha ulteriormente chiarito compiti e funzioni, le amministrazioni devono valorizzare il ruolo del CUG anche nell'attuazione del lavoro agile nell'ottica delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e vita provata funzionali al miglioramento del benessere organizzativo*” cit. p 12 linee guida).

A tal proposito, spiace constatare, ancora una volta, che questa Amministrazione ritenga che la funzione consultiva del CUG si possa ridurre ad una mera formalità; che possa essere assolta con la richiesta di un parere che il CUG è chiamato ad esprimere nell'arco di tre giorni lavorativi su una documentazione che incide in modo considerevole sulla conciliazione tra la vita lavorativa e quella privata, anziché con la richiesta di partecipare ad un tavolo di lavoro e di coordinamento che, per usare le parole delle linee guida, possa concretamente “*fungere da cabina di regia del processo di cambiamento*” (*Linee guida già cit., p.12*).

È opinione del CUG dell'Ateneo di Parma che il contenuto del POLA (e/o di linee guida sul lavoro agile, menzionate nel predetto Piano) debba essere oggetto di un condiviso momento di riflessione innanzitutto con gli Organi interni dell'Ateneo (CUG e OIV, *in primis* – cfr. *linee guide cit.,* sempre p. 12) e poi di contrattazione sindacale.

La **seconda**. Il POLA così come redatto, appare, positivamente, come una importante manifestazione di intenti dell'Ateneo di Parma di voler sviluppare ulteriormente la disciplina sul lavoro agile.



Tuttavia, è parere del CUG che tale documento non possa assolvere alla funzione di programmazione del lavoro agile in Ateneo: mancano le misure organizzative nonché la determinazione del perimetro entro cui definire meglio sia eventuali linee guida sia il contenuto dell'accordo individuale che dovrà essere firmato dai/dalle dipendenti che faranno richiesta di lavorare in modalità agile.

A tal proposito, che tale documento non possa fungere da effettiva programmazione triennale si evince:

- a) dal fatto che manchi del tutto una suddivisione dello sviluppo del piano per ogni singola annualità;
- b) dal fatto che venga scritto, per di più in neretto, che **“Gli istituti [del telelavoro e del lavoro agile] sono attivabili e disattivabili dall'Amministrazione proprio secondo le esigenze contingenti”**. Si tratta evidentemente di una frase che tradisce la *ratio* ultima della normativa statale sul lavoro agile che ogni amministrazione è tenuta a rispettare e rimette, non tanto alla discrezionalità amministrativa, ma addirittura all'arbitrio dell'Amministrazione la decisione ultima di rispettare o meno il contenuto del POLA e/o eventuali linee guida, ingenerando incertezza normativa sulla stabilità del piano nel medio/lungo periodo; incertezza e confusione per i/le dipendenti in merito alle presunte e vaghe *“esigenze contingenti”* che possono portare alla revoca del lavoro agile;
- c) dal fatto che non vengano definite nel Piano le attività che non possono essere oggetto di lavoro agile; attività che genericamente - si legge - sono già state individuate dalle strutture apicali, le quali hanno già informato gli uffici preposti alla gestione amministrativa e che nessuno ancora conosce;
- d) dal fatto, infine, che non siano stabilite le percentuali di personale che può accedere al lavoro agile né tantomeno il monte orario/ giornaliero che può essere svolto, alla settimana e/o al mese, in modalità agile.

La **terza**. Alla luce di quanto sopra scritto, è evidente che tale documento non possa fungere da programmazione ma da mera manifestazione di intenti. In merito a ciò, è opinione del CUG che tale piano vada ridiscusso e ridefinito con tutti i soggetti istituzionali coinvolti e interessati a tale programmazione.

Diversamente, si verrebbe a creare una situazione paradossale: avremmo un documento che solo formalmente assume il nome di piano organizzativo, ma che, di fatto e operativamente, rinvia l'effettiva



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

COMITATO UNICO DI GARANZIA

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

programmazione a delle linee guida ancora da discutere e da definire, ledendo il principio della trasparenza e della semplificazione dell'azione della Pubblica Amministrazione.

La **quarta e ultima osservazione**. È opinione del CUG che il concetto di lavoro agile vada tenuto distinto dal telelavoro che risponde a esigenze diverse. Pertanto, propone di dedicare tale programmazione solo al lavoro agile, facendo, casomai, soltanto un breve richiamo - ma unicamente per distinguere le due modalità lavorative – al telelavoro.

Per tali motivi, pur apprezzando lo sforzo degli Uffici amministrativi, con il consueto spirito collaborativo che ha sempre contraddistinto l'operato del CUG, sebbene con un po' di preoccupazione ingenerata dal fatto che la normativa emergenziale statale cesserà di produrre effetti alla fine del mese di marzo p.v., il CUG dell'Università di Parma esprime parere negativo in merito al contenuto del Piano organizzativo Lavoro agile.

La presidente del CUG

Francesca Nori

Firma autografa sostituita da indicazione a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 39/93

UNIVERSITÀ DI PARMA

Via Università, 12 - 43121 Parma

www.unipr.it