

CONSULTA DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

BIBLIOTECARIO E CEL

Verbale di adunanza n. 2/2024

Seduta straordinaria del 15 luglio 2024

L'anno **duemilaventiquattro**, il giorno **quindici** del mese di **luglio** alle ore **09:00**, a seguito della convocazione notificata dal Presidente agli altri componenti mediante posta elettronica in data 11 luglio 2024, presso un'aula dell'Amministrazione centrale e mediante collegamento telematico attivato per mezzo della piattaforma Microsoft Teams, si è riunita in seduta straordinaria la Consulta del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL, per la discussione dei seguenti punti all'ordine del giorno:

- 1. Comunicazioni;**
- 2. "Regolamento per la disciplina delle progressioni tra categorie (c.d. progressioni verticali), ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, riservate al personale tecnico amministrativo e bibliotecario in servizio presso l'Università degli Studi di Perugia - modifiche - approvazione";**
- 3. "Regolamento per la disciplina delle progressioni tra aree (c.d. progressioni verticali), ai sensi dell'art. 92, comma 5, del C.C.N.L. del personale del comparto istruzione e ricerca, periodo 2019-2021, sottoscritto il 18 gennaio 2024, riservate al personale tecnico amministrativo e bibliotecario in servizio presso l'Università degli Studi di Perugia - approvazione";**
- 4. "Regolamento per l'erogazione delle provvidenze a favore del personale TAB - approvazione";**
- 5. Varie ed eventuali.**

Sono presenti in aula la Sig.ra Francesca VOLENTIERA, la Dott.ssa Nicoletta BARSANTI, la Dott.ssa Alessandra FAGUGLI; la Dott.ssa Sara GIGLIONI partecipa alla seduta mediante collegamento telematico.

Sono assenti giustificati il Dott. Fabio CECCARELLI e la Sig.ra Enrica FERRANTI.

È, altresì, presente in aula il Dott. Cristian SPERA, Responsabile dell'Ufficio Organizzazione e formazione della Ripartizione del personale, con funzioni di Segretario verbalizzante.

Presiede la seduta la Sig.ra Francesca VOLENTIERA, nominata Presidente della Consulta del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL con D.R. n. 3383 del 2 dicembre 2022, la quale, dopo aver constatato la presenza del numero legale ai fini della validità della seduta, alle ore 09:10 dichiara aperti i lavori.

O.d.G. n. 1: Comunicazioni.

IL PRESIDENTE

Comunica che è stato emanato, con D.R. n. 1443 del 15.05.2024, il nuovo “Regolamento di funzionamento della Consulta del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL”, che all’art. 5 introduce, quali modalità alternative di svolgimento delle sedute della Consulta, la modalità telematica e la modalità mista.

O.d.G. n. 2: “Regolamento per la disciplina delle progressioni tra categorie (c.d. progressioni verticali), ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, riservate al personale tecnico amministrativo e bibliotecario in servizio presso l’Università degli Studi di Perugia – modifiche – approvazione”

IL PRESIDENTE

Introduce i contenuti della proposta di delibera del Senato Accademico avente ad oggetto “Regolamento per la disciplina delle progressioni tra categorie (c.d. progressioni verticali), ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, riservate al personale tecnico amministrativo e bibliotecario in servizio presso l’Università degli Studi di Perugia – modifiche – approvazione”, dichiarando quanto segue:

“Prima di tutto vorrei ringraziare la Governance che in questa occasione oltre a fornirci il materiale utile ci ha anche inviato i regolamenti con l’evidenza delle parti modificate, agevolando il nostro lavoro di disamina e confronto.

I punti nn. 2 e 3 all’O.d.G. della seduta riguardano entrambi la regolamentazione delle PEV per il personale TAB, in particolare le PEV cosiddette ordinarie e le PEV in deroga. Esprimo una grande soddisfazione per entrambi i regolamenti che sono stati presentati al tavolo sindacale dove si è svolto un confronto su molti aspetti fondamentali e la maggior parte delle osservazioni fatte dalla parte sindacale è stata accolta permettendo di avere oggi due regolamenti che esprimono uno strumento fondamentale per le tanto agognate progressioni di carriera che questo organo ha sempre richiesto, cercando di richiamare l’attenzione sull’urgenza della loro applicazione. Possiamo ritenerci soddisfatti del lavoro svolto sino ad ora relativamente a questo importante argomento che rappresenta un punto di svolta storico e di fondamentale importanza per la carriera di tutto il personale dell’Ateneo che finalmente potrà vedere realizzate le giuste aspettative dopo tanti anni.

Chiaramente, ai regolamenti dovrà seguire una programmazione del fabbisogno del personale TAB tramite assegnazione di punti organico che tenga conto delle suddette esigenze.

Per quanto concerne il regolamento oggetto dell’O.d.G. n. 2, mi limiterò ad approfondire solo gli aspetti che sono stati modificati.

Il regolamento per le c.d. PEV “ordinarie” era stato già approvato a novembre 2023 ed ora viene proposta una parziale revisione in funzione dell’entrata in vigore del nuovo CCNL 2019-2021 sottoscritto a gennaio 2024 che in fase di applicazione ha comportato, come è noto a tutti, una nuova classificazione del PTA non più in categorie ma in aree professionali, che nel nostro Ateneo è stata applicata a partire dal 1° maggio 2024.

Si tratta, per lo più, di una revisione formale con la quale sono state aggiornate le diciture. Altre modifiche, invece, sono state anche sostanziali, ad esempio in ordine ai requisiti per l’accesso all’area delle elevate professionalità, tra i quali viene data evidenza, tra le particolari qualificazioni professionali, anche ai master universitari.

Da evidenziare che le PEV ordinarie si svolgono in base ad una procedura comparativa che prevede la pubblicazione di un bando di selezione nel quale, tra gli elementi essenziali saranno specificati il numero dei posti disponibili con indicazione specifica dell’area e del settore professionale.

Mi soffermerò solo sull'aspetto relativo alle modalità di svolgimento della procedura comparativa alla quale fa seguito l'attribuzione di un punteggio massimo di 100/100.

Valutazione dei titoli con attribuzione fino ad un massimo di 60 punti

- a) Valutazione conseguita dal dipendente nel triennio precedente sulla base del Sistema di Valutazione della Performance – attribuzione fino ad un max di **10 punti**;
- b) Esperienza maturata nell'area di provenienza fino ad un max di **10 punti** dove viene considerato ogni anno o frazione di anno superiori ai 6 mesi di servizio nell'area di provenienza anche comprendendo l'anzianità di servizio maturata per effetto di contratti a tempo determinato presso l'Università degli Studi di Perugia. Quest'ultimo punto è il frutto dell'accoglimento della istanza avanzata dalla maggior parte delle OO.SS.: la Governance ha subito accolto la richiesta specificando che si dovesse intendere come tempo determinato quello svolto presso l'Università degli Studi di Perugia. Vorrei esprimere un senso di soddisfazione per la sensibilità con la quale la Governance ha accolto questa proposta, riconoscendo di fatto a tutti i colleghi che hanno svolto tanti anni di lavoro precario, la possibilità di veder riconosciuta la professionalità e l'esperienza acquisita nel tempo grazie a contratti a t.d., contratti, vorrei ricordare che venivano sottoscritti con il superamento di procedure concorsuali;
- c) Possesso di titoli compresi quelli di studio, ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso dall'esterno fino ad un max di **10 punti**;
- d) Numero e tipologia degli incarichi rivestiti attinenti al profilo e al posto in oggetto di selezione: fino ad un massimo di **30 punti**. Anche su quest'ultimo aspetto sono state presentate delle istanze di modifica rispetto a quello che era stato proposto in un primo momento. La Governance ha ritenuto di accogliere la maggior parte di queste istanze rimodulando i vari punteggi attribuiti in via definitiva come si può leggere alla lettera d) dell'art 7 "modalità di svolgimento della procedura comparativa". Infine, se la selezione prevede una specifica struttura per le cui esigenze è bandita la selezione, i punteggi sopradetti sono incrementati di 1 punto per ogni anno o frazione di anno superiore ai 6 mesi fermo restando il limite massimo di 30 punti;

Colloquio di approfondimento delle esperienze professionali e formative dichiarate dal candidato alla luce dell'area oggetto di selezione con attribuzione fino ad un massimo di 40 punti.

La votazione finale è determinata dalla somma ottenuti nella valutazione dei titoli e del colloquio con un punteggio complessivo minimo per l'inserimento nella graduatoria di merito di 60/100".

Concluso il proprio intervento introduttivo, il Presidente si rivolge a tutti i presenti, invitandoli ad esprimersi in merito alla proposta di delibera in esame.

Non essendovi ulteriori osservazioni, il Presidente invita la Consulta a deliberare.

LA CONSULTA DEL PERSONALE TAB E CEL

Udito quanto esposto dal Presidente,

all'unanimità

DELIBERA

- ❖ Di esprimere **parere favorevole** in merito all'approvazione delle modifiche al "Regolamento per la disciplina delle progressioni tra categorie (c.d. progressioni verticali), ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, riservate al personale tecnico amministrativo e bibliotecario in servizio presso l'Università degli Studi di Perugia".

O.d.G. n. 3: “Regolamento per la disciplina delle progressioni tra aree (c.d. progressioni verticali), ai sensi dell’art. 92, comma 5, del C.C.N.L. del personale del comparto istruzione e ricerca, periodo 2019-2021, sottoscritto il 18 gennaio 2024, riservate al personale tecnico amministrativo e bibliotecario in servizio presso l’Università degli Studi di Perugia - approvazione”

IL PRESIDENTE

Introduce la trattazione del punto n. 3 all’O.d.G. della presente seduta, dichiarando quanto segue:

“Il suddetto regolamento disciplina le cosiddette PEV in deroga come previsto dall’art 92 comma 5 del CCNL 2019/2021 comparto Istruzione e ricerca, cioè le PEV che si avrà la possibilità di effettuare entro il termine di giugno 2026 le quali derogano al possesso del titolo di studio necessario per l’accesso dall’esterno, con lo scopo di tenere conto dell’esperienza e delle professionalità maturate dal personale. Tali procedure saranno di carattere “valutativo”.

Per poter accedere alle procedute di cui trattasi è necessario possedere i seguenti requisiti (art 2 del regolamento):

- 1. Essere in servizio a tempo indeterminato presso l’Università degli Studi di Perugia*
- 2. Possesso dei requisiti ai sensi allegato h Tabella di corrispondenza di cui all’art. 92 del CCNL 2019-2021 comparto Istruzione e ricerca per il personale dell’Università:*

Progressione da Area degli Operatori ad Area dei Collaboratori

a) diploma di scuola secondaria di secondo grado unitamente a specifiche qualificazioni ove richieste e almeno **5 anni** di esperienza maturata nell’Area degli Operatori e/o nell’equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;

oppure, ove non posseduto il diploma di scuola secondaria di secondo grado:

b) **assolvimento dell’obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell’Area degli Operatori** e/o nell’equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;

Progressione da Area dei Collaboratori ad Area dei Funzionari

a) laurea (triennale o magistrale o vecchio ordinamento) e almeno **5 anni** di esperienza maturata nell’Area dei collaboratori e/o nell’equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;

oppure, ove non posseduta la laurea:

b) **diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell’Area dei collaboratori** e/o nell’equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;

- 3. Appartenere all’area immediatamente inferiore a quella del posto oggetto della procedura valutativa con una anzianità minima di 5 anni maturata, mentre non saranno considerati i periodi di aspettativa e altra assenza che non concorre alla maturazione dell’anzianità di servizio.*
- 4. Non aver riportato nel triennio precedente alcuna sanzione disciplinare superiore al richiamo scritto e non si trovano ad essere sospesi dal servizio*
- 5. Non ci siano procedimenti penali con sentenza di condanna passata in giudicato per reati contro la pubblica amministrazione o di condanna incompatibile con lo status di pubblico dipendente fatto salvo il caso in cui sia intervenuta la riabilitazione*
- 6. Avere acquisito negli ultimi tre anni di servizio una valutazione della Performance positiva con punteggio di almeno 70/100.*

In ultimo, per particolari posizioni i bandi possono prevedere che l'esperienza richiesta sia stata maturata in specifici settori professionali o presso le strutture per le quali viene richiesta la procedura di progressione.

Il regolamento procede, con gli artt. 3, 4, 5 e 6, alla definizione, rispettivamente, delle Fasi della procedura valutativa, Bando, Istruttoria e Ammissione delle domande di partecipazione, Commissione Giudicatrice, mentre all'art 7 regola la modalità di svolgimento della procedura valutativa, alla quale fa seguito l'attribuzione di un punteggio massimo di 100/100.

Per il punteggio viene previsto quanto segue:

1. Per le progressioni da area operatori ad area collaboratori:

- a. *Esperienza maturata per ogni anno o frazione di anno nell'area di provenienza l'anzianità maturata per effetto di contratti a tempo determinato presso L'Università degli studi di Perugia fino ad un max di **27 punti**;*
- b. *Possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso dall'esterno fino ad un max di **25 punti**;*
- c. *Competenze professionali fino ad un max di **20 punti**;*
- d. *Attività formative e abilitazioni professionali fino ad un max di **3 punti**;*
- e. *Colloquio di approfondimento delle competenze professionali fino ad un max di **25 punti**.*

2. Per le progressioni tra area dei collaboratori all'area funzionari:

- a. *Esperienza maturata nell'area di provenienza, per ogni anno o frazione di anno superiore ai 6 mesi compresa l'anzianità maturata per effetto di contratti a tempo determinato presso L'Università degli studi di Perugia fino ad un mx di 25 punti;*
- b. *Possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso dall'esterno fino ad un max di **25 punti**;*
- c. *Competenze professionali fino ad un max di **50 punti**;*
 - c1. *incarichi rivestiti attinenti al profilo ricercato fino ad un max di **23 punti**;*
 - c2. *attività formative e abilitazioni professionali fino ad un max di **2 punti**;*
 - c3. *colloquio di approfondimento delle competenze professionali fino ad un max di **25 punti**.*

Per concludere, considerando che le istanze presentate al tavolo sindacale riguardanti diversi aspetti, tra cui il riconoscimento dell'anzianità maturata tramite contratti a tempo determinato, la rimodulazione dei punteggi degli incarichi e tutti gli aspetti discussi nelle sedute del 19 e 26 giugno scorsi, sono state quasi tutte accolte dalla Governance, esprimo grande soddisfazione sia per la disciplina in oggetto che per il regolamento delle c.d. PEV "ordinarie", atteso che entrambi i regolamenti ora potranno essere applicati non appena la programmazione del Fabbisogno di personale verrà presentata, attribuendo le risorse necessarie per l'espletamento dei bandi delle progressioni di carriera sia ordinarie che in deroga".

Concluso il proprio intervento introduttivo, il Presidente si rivolge a tutti i presenti, invitandoli ad esprimersi in merito alla proposta di delibera in esame.

Non essendovi ulteriori osservazioni, il Presidente invita la Consulta a deliberare.

LA CONSULTA DEL PERSONALE TAB E CEL

Udito quanto esposto dal Presidente,

all'unanimità

DELIBERA

- ❖ Di esprimere **parere favorevole** in merito all'approvazione del "Regolamento per la disciplina delle progressioni tra aree (c.d. progressioni verticali), ai sensi dell'art. 92, comma 5, del C.C.N.L. del personale del comparto istruzione e ricerca, periodo 2019-2021, sottoscritto il 18 gennaio 2024, riservate al personale tecnico amministrativo e bibliotecario in servizio presso l'Università degli Studi di Perugia".

O.d.G. n. 4: “Regolamento per l'erogazione delle provvidenze a favore del personale TAB – approvazione”

IL PRESIDENTE

Introduce i contenuti della proposta di delibera del Senato Accademico avente ad oggetto l'approvazione del “Regolamento per l'erogazione delle provvidenze a favore del personale TAB”, dichiarando quanto segue:

“Il Regolamento è stato revisionato su proposta della Commissione stessa al fine di rendere più efficaci le risposte ai bisogni che questo regolamento intende dare. Le modifiche apportate sono state oggetto di condivisione con le O.O. S.S. in data 19 e 26 giugno 2024.

Le modifiche riguardano gli articoli 1 e 3 del regolamento:

Per quanto riguarda l'art. 1, viene riformulata la parte che descrive la composizione della Commissione, la quale viene designata dal C.d.A. tra i suoi componenti. In particolare, la commissione è composta da almeno 3 componenti del Consiglio designati dal Senato Accademico o nominati dal Rettore, di cui almeno un Professore di prima fascia: nella formulazione precedente era prevista la partecipazione nella Commissione suddetta, anche del personale TAB, oggi non più possibile in quanto i rappresentanti del personale non sono più presenti in CdA dal 2014. Ci auguriamo che questo possa cambiare quanto prima e sollecitiamo la reintroduzione della rappresentanza del personale in CdA, in quanto riteniamo che sia un elemento di grande rilevanza per tutto il personale, è ciò è testimoniato anche dal fatto che altri Atenei l'hanno reintrodotta o la stanno reintroducendo.

Riguardo all'art. 3, che specifica quali sono le domande di sussidio da prendere in considerazione, il testo viene riformulato escludendo alcune tipologie di spese mediche e in particolare:

- Interventi di medicina estetica;*
- spese non strettamente connesse alle esigenze di cure mediche come viaggi e pernottamenti;*
- In merito alle spese ortodontiche, spese non strettamente connesse alle esigenze di igiene, protesi e cure dentarie, come viaggi e pernottamenti;*

Viene specificato, infine, che tutte le spese per le quali si chiede il sussidio devono essere documentate mediante presentazione delle relative ricevute fiscali, nelle quali dovrà essere specificato anche il tipo di trattamento effettuato.

Ritengo che le modifiche apportate siano valide anche in funzione della razionalizzazione delle risorse finanziarie messe a disposizione per le provvidenze e che rappresentino un segnale positivo e di ragionevolezza per la concessione di tali somme. L'introduzione di queste specifiche si rende necessaria anche per assicurare il rispetto dei principi etici posti a fondamento di tali interventi, lo scopo dei quali è venire incontro a particolari necessità del PTA riguardanti soprattutto lo stato di salute in situazioni di necessità.

Per concludere, nell'auspicio di poter vedere in un prossimo futuro la rappresentanza del personale PTA in CdA e, quindi, anche in Commissione, e che sia rivalutato l'intero impianto del regolamento così da renderlo più attuale ed efficace, ritengo di esprimere il mio parere favorevole all'approvazione delle modifiche proposte, anche in funzione del fatto che nell'incontro di contrattazione del 19 e 26 giugno 2024 è stato specificato dalla Governance di Ateneo che tale regolamento verrà riconsiderato più approfonditamente in seno ai lavori del tavolo dedicato al Welfare aziendale che si andrà ad istituire, molto probabilmente, entro l'anno in corso.

In considerazione anche di quest'ultima comunicazione, ritengo non ci sia altro da approfondire”.

Concluso il proprio intervento introduttivo, il Presidente si rivolge a tutti i presenti, invitandoli ad esprimersi in merito alla proposta di delibera in esame.

Non essendovi ulteriori osservazioni, il Presidente invita la Consulta a deliberare.

LA CONSULTA DEL PERSONALE TAB E CEL

Udito quanto esposto dal Vice presidente,

all'unanimità

DELIBERA

- ❖ Di esprimere **parere favorevole** in merito all'approvazione del "*Regolamento per l'erogazione delle provvidenze a favore del personale TAB*".

O.d.G. n. 5: Varie ed eventuali.

IL PRESIDENTE

Si rivolge a tutti i presenti chiedendo di rappresentare varie ed eventuali questioni da sottoporre all'assemblea.

Si susseguono vari interventi da parte di ciascun componente presente in seduta, accompagnati da considerazioni e osservazioni avanzate dai restanti.

Da tale confronto emerge l'esigenza di porre all'attenzione dell'Amministrazione universitaria alcune necessità; in particolare, si ritiene opportuno che la Governance di Ateneo, anche in previsione della prossima istituzione di un tavolo per il welfare aziendale, prenda in considerazione l'ipotesi di attivare un servizio gratuito permanente di **counseling psicologico** per il personale TAB e CEL, replicando, per quanto possibile e con le necessarie peculiarità, lo strumento di sostegno già a disposizione degli studenti. Tale servizio potrebbe agevolare la risoluzione di molte problematiche lavorative che traggono origine da condizioni di difficoltà emotiva e relazionale della persona, contribuendo così alla predisposizione di un ambiente di lavoro maggiormente accogliente e soddisfacente per tutti i lavoratori.

La Consulta del personale si rende disponibile ad offrire il proprio contributo alla definizione di qualsiasi soluzione che possa accrescere il benessere esistenziale e lavorativo dei dipendenti, e a tal fine chiede di essere ammessa a partecipare, con una propria delegazione permanente, al tavolo per il welfare che sarà prossimamente istituito.

La Consulta auspica, inoltre, il riavvio del programma di **screening preventivo** a beneficio dei dipendenti, attivo a partire dal 2019 e successivamente interrotto con l'avvento della pandemia di COVID-19.

Tutti i presenti sono, infine, concordi nel ritenere necessario sottolineare che il problema dell'**assenza di impianti di climatizzazione** all'interno di molti ambienti in cui si svolgono attività lavorative non è stato ancora affrontato dall'Amministrazione, pur avendo la Consulta rappresentato con decisione la necessità di provvedere in tal senso. I componenti della Consulta continuano a registrare, soprattutto in questo periodo di notevole calura, segnali di disagio da parte di molti dipendenti che operano in condizioni ambientali difficili e, pertanto, ribadiscono, anche in questa occasione, la necessità un tempestivo intervento risolutore.

Non essendovi ulteriori questioni da discutere, il Presidente dichiara conclusa la trattazione degli argomenti all'ordine del giorno.

La seduta si chiude alle ore 10:50, successivamente alla conclusione delle operazioni di verbalizzazione.

Letto, approvato e sottoscritto.



Il Segretario verbalizzante
f.to Dott. Cristian SPERA

Il Presidente
f.to Sig.ra Francesca VOLENTIERA