



Verbale del 4 dicembre 2019

Nell'anno duemiladiciannove, il giorno quattro del mese di dicembre 2019 alle ore 11 si è riunito, presso l'aula II del Dipartimento di Giurisprudenza Palazzo Centrale, il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo per discutere i seguenti punti all'*ordine del giorno*:

1. Approvazione del Verbale dell'8 ottobre 2019
2. Comunicazioni del Presidente
3. Aggiornamento della Consigliera di Amministrazione Sara Buffetti
4. Approvazione proposta gruppo di lavoro benessere organizzativo.
5. Proposte dei Consiglieri
6. Varie ed eventuali

Cognome e Nome	P	G	A
Ballerini Andrea	X		
Bocchi Elena		X	
Catellani Silvia Antonia		X	
Clegg Katharine Lois	X		
Comelli Andrea		X	
Del Maestro Sonja	X		
Fusari Antonella		X	
Ghillani Mario		X	
Goberti Gianna	X		
Graffi Luca		X	
Grossi Alessandra		X	
Marazzi Maria Antonietta	X		
Negri Enzo	X		
Ollà Rita	X		
Pizzin Gisella	X		
Poletti Silvia	X		
Tagliani Cinzia	X		
Tondelli Katia	X		
Villa Vanni	X		
Zani Cristiana		X	

P = presente

G = assente giustificato

A = assente ingiustificato



La seduta è coordinata dalla Presidente, Rita Ollà.

La Presidente propone che il consigliere Sonja Delmaestro svolga le funzioni di segretario verbalizzante.
Il Consiglio unanime approva.

Verificata la presenza del numero legale, e vista la presenza della Consigliera di Amministrazione Dott.ssa Sara Buffetti la Presidente lascia la parola procedendo con il punto 3 dell'Ordine del Giorno.

Alle ore 11:15 entra il consigliere Vanni Villa.

Alle ore 11:30 entra il consigliere Silvia Poletti.

3. Aggiornamento della Consigliera di Amministrazione Dott.ssa Sara Buffetti

La Dott.ssa Buffetti ringrazia la Presidente per l'intervento fatto all'inaugurazione dell'Anno accademico.

Procede poi con una breve relazione sugli argomenti discussi nella seduta del Consiglio di Amministrazione di Novembre:

Sistema misurazione e valutazione della performance: come suggerito dal Consiglio del Personale la Dott.ssa Buffetti ha proposto che nel futuro possa essere applicato, anche in via sperimentale, un sistema di valutazione bottom up. Alla pari del personale Docente che riceve valutazione da parte degli studenti anche nel caso del Personale Tecnico Amministrativo sarebbe utile vi fosse una valutazione da parte del PTA a chi ricopre incarichi organizzativi (Responsabili UO, Dirigenti).

Gruppo di lavoro finalizzato a stendere un progetto di gestione strategica del PTA finalizzato all'efficientamento e alla crescita professionale: la Dott.ssa Buffetti comunica che l'attività del gruppo di lavoro costituito è stata sospesa in attesa della nomina del Direttore Generale. Il gruppo verrà convocato dal neo nominato Dott. Bellantoni nel 2020 e riprenderà il progetto di mappatura ideato dalla Prof.ssa Chiara Panari che prevedeva interviste ai responsabili e al personale afferente a due Dipartimenti ed una Unità Organizzativa in via sperimentale.

Budget: Il budget verrà approvato nel CDA di Dicembre. I costi delle retribuzioni sul budget 2020 sono stati incrementati del 2,28%, sia per il personale docente che per il PTA. Per il personale docente l'aumento è stato previsto in misura analoga a quanto stabilito per il 2019 dal DPCM del 3/09/2019.

In considerazione degli scatti biennali previsti per legge per il personale docente, se il Ministero non prevede un incremento di risorse rispetto al FFO, necessariamente gli scatti andranno a gravare sull'ammontare del FFO ordinario, con una contrazione degli altri costi previsti.

Inoltre il Fondo Accessori per il PTA del 2019 è stato consolidato per il 2020.

Sostenibilità ambientale: è stato costituito un gruppo di lavoro composto da esperti che avrà il compito di analizzare i consumi energetici di tutte le strutture. L'intenzione è quella di procedere con la realizzazione di un progetto di implementazione degli impianti per ottenere un efficientamento energetico che dovrebbe avere una durata di circa 15 anni con cui si potrebbe ottenere un risparmio del 20/25%.

Regolamento conto terzi: il documento non verrà discusso nel CDA di dicembre.

Assunzioni 2020: Per quanto riguarda il Personale Docente, la Governance, nei limiti dei vincoli di budget, intende programmare delle assunzioni di Ricercatori a Tempo determinato di tipo A e B. Per il Personale



Tecnico Amministrativo la Governance intende, nei limiti dei vincoli di bilancio, procedere ad assunzioni soprattutto per sopperire alla carenza di personale in alcune strutture. Verrà fatta anche una ricognizione per verificare le criticità e applicare eventualmente una mobilità temporanea tra strutture.

Al termine della presentazione la Dott.ssa Buffetti ringrazia il Consiglio per l'invito e conferma il suo impegno ad aggiornare sui temi relativi al personale tecnico amministrativo che verranno discussi nelle sedute del Consiglio di Amministrazione.

1. Approvazione del Verbale dell'8 ottobre 2019

La Presidente propone l'approvazione del verbale del CPTA della seduta del 8 ottobre già trasmesso via e-mail a tutti i consiglieri.

Il Consiglio unanime approva.

2. Comunicazioni Presidente

Osservatorio Smart Working

E' stata redatta una relazione finale dalla quale emerge che in linea di massima tutti i colleghi che ne hanno usufruito valutano positivamente questa tipologia di lavoro. E' emersa anche la volontà di estendere la possibilità di accedere allo smart working anche ai responsabili di Unità organizzative. L'unico aspetto negativo emerso riguarda; in alcuni casi; l'impossibilità di monitorare efficacemente l'attività del lavoratore. Altro aspetto da non sottovalutare; per il futuro; è quello del diritto alla disconnessione.

Parcheggi

La Presidente parteciperà ad un incontro con il Mobility Manager Ing. Iacci, la Dott.ssa De Bellis e la Presidente del CUG Dott.ssa Nori per redarre un documento contenente proposte volte al miglioramento della viabilità e dei parcheggi delle varie strutture.

Piattaforma UO Relazioni Sindacali

La Vice Presidente ha partecipato, in sostituzione della Presidente, alla riunione che si è tenuta il 26 novembre scorso presso la UO Relazioni Sindacali con cui è stata illustrata la Piattaforma creata allo scopo di attivare una modalità di interscambio di informazioni in un'ottica di dematerializzazione e maggiore efficienza. Sono stati comunicati i nominativi dei componenti del Consiglio che potranno accedere alla Piattaforma.

Cerimonia premiazione pensionati

Il giorno 11 dicembre prossimo si terrà la cerimonia di premiazione dei pensionati. Verranno consegnati i riconoscimenti al personale tecnico amministrativo e al personale docente per un totale di 141 ex dipendenti. La Presidente a suo tempo aveva auspicato fosse organizzato un evento di questo tipo che prevedesse il coinvolgimento del personale tecnico amministrativo.

Alle 12:45 esce il consigliere Andrea Ballerini.

4. Approvazione proposta gruppo di lavoro benessere organizzativo

Come deciso nella seduta precedente il gruppo di lavoro del CPTA incaricato, ha predisposto il documento contenente le proposte in merito al benessere organizzativo del personale che erano emerse nella seduta precedente.



Dopo la lettura del documento il Consiglio approva all'unanimità il contenuto e chiede alla Presidente di inoltrarlo ufficialmente agli uffici competenti.

Alle ore 13:00 esce il consigliere Katharine Lois Clegg.

3. Varie ed eventuali

Non essendovi altri argomenti di cui discutere alle ore 13:15

La Segretaria verbalizzante
Sonja Delmaestro

La Presidente
Rita Ollà



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

**CONSIGLIO DEL PERSONALE
TECNICO AMMINISTRATIVO**



PROPOSTE DEL CPTA PER IL MIGLIORAMENTO DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Il documento è stato approvato all'unanimità dal CPTA durante la riunione del 3 dicembre 2019

Considerato che:

"Il Piano strategico 2019-2021 per l'anno 2019 pone tra i suoi obiettivi quello della valorizzazione delle risorse umane, da perseguirsi anche attraverso politiche di benessere organizzativo che conducano a un miglioramento e a una crescita della qualità della vita lavorativa e a progressi in termini di efficienza, motivazione e affezione al proprio contesto lavorativo, nonché a una dimensione più partecipata".

Il Piano Azioni Positive 2019-2021 del Comitato Unico di Garanzia ha posto tra i suoi obiettivi *"la valorizzazione di un ambiente di lavoro che sappia porre al centro degli interessi istituzionali la persona umana e la sua realizzazione e la sua promozione all'interno della comunità universitaria di Parma"*.

L'Amministrazione ha manifestato l'intenzione di modificare il *"Regolamento per la gestione degli interventi a carattere assistenziale per il personale docente e tecnico amministrativo"* per il quale il Consiglio del personale Tecnico Amministrativo nell'estate 2018, congiuntamente alla Commissione che gestisce gli interventi, ha presentato una proposta.

L'Amministrazione nel maggio scorso, ha sottoposto a tutto il personale un questionario in forma anonima su servizi Welfare erogati dall'Ateneo. *"L'indagine, la prima sul tema nell'Ateneo, si è svolta nel mese di maggio ed ha coinvolto tutto il personale tecnico amministrativo, raccogliendo le preferenze di 586 dipendenti i quali, mediante la compilazione dell'apposito questionario on line, hanno segnalato tra le opzioni previste quelle ritenute più confacenti alle proprie esigenze. I risultati dell'indagine sono consultabili al seguente link: <https://www.unipr.it/node/25854>. I dati emersi saranno valutati in sede di implementazione delle azioni di welfare con l'obiettivo di soddisfare in modo più efficace e coerente le reali esigenze del personale. È intenzione dell'amministrazione, sulla base dei risultati evidenziati, sviluppare uno studio di fattibilità delle possibili azioni da attuare che terrà conto di tutte le informazioni raccolte attraverso l'indagine"*.

E' stato costituito il Gruppo di lavoro Benessere Organizzativo nel giugno 2019. Come indicato dal Decreto di costituzione: *"Nell'ambito delle iniziative di sviluppo del welfare e di miglioramento del clima organizzativo, l'ascolto attivo e partecipativo del personale è garantito anche attraverso la costituzione del "Gruppo di lavoro Benessere Organizzativo", composto da quattro membri individuati dall'Amministrazione, dalla Presidente del CUG, dalla Presidente del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo e da quattro rappresentanti individuati congiuntamente dalle Parti sindacali", costituito con Decreto Rettorale prot. n. 106630 del 12.06.2019."* Il gruppo si è riunito per un primo incontro in data 10 settembre 2019.

Il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo, ritenendo fondamentali per tutti i colleghi le tematiche relative al miglioramento del benessere lavorativo ha predisposto questo documento da sottoporre all'attenzione dell'Amministrazione in cui vengono illustrate alcune proposte che se



realizzate potrebbero contribuire concretamente al miglioramento del benessere organizzativo dei lavoratori.

Il CPTA è convinto che garantire una buona qualità della vita organizzativa favorisca un miglioramento del senso di appartenenza da parte del personale, più motivazione, impegno e spinta all'innovazione. Nello stesso tempo, la qualità della vita organizzativa può avere effetti sulla soddisfazione di vita, sullo stato di salute, sul benessere individuale e sull'equilibrio tra diversi ambiti di vita delle persone.

Dall'analisi e discussione effettuata all'interno del CPTA, è emerso che perché vi sia effettivamente benessere organizzativo è necessario siano rispettati i seguenti punti:

- contesto di lavoro sicuro e salubre;
- buone relazioni interpersonali nel luogo di lavoro (tra colleghe/i e nel rapporto con i superiori);
- chiarezza dei ruoli organizzativi;
- compiti lavorativi caratterizzati da ricchezza, varietà e adeguati livelli di autonomia;
- prospettive di crescita professionale e di sviluppo della persona;
- coinvolgimento del personale nelle politiche organizzative;
- equità nell'attribuzione di premi e ricompense e trasparenza nelle pratiche valutative;
- rispetto di codici morali e deontologici evitando comportamenti contro-produttivi, vessatori, denigratori e cinici;
- valorizzazione delle competenze e delle qualità di tutti i lavoratori e lavoratrici, nel pieno rispetto delle differenze di genere, età, etnia, grado di abilità, orientamenti e sistemi di credenze;
- ricerca di conciliazione ed equilibrio tra sfera di vita lavorativa ed extra-lavorativa.

Le azioni di seguito brevemente descritte, se implementate, possono aumentare il benessere organizzativo e il senso di appartenenza del personale. Esse traggono ispirazione da:

- Piano integrato per la gestione del ciclo della Performance per l'anno 2019 ;
- Piano Azioni Positive del Comitato Unico di Garanzia;
- Risultati dell'indagine sui servizi di welfare avviata dall'Amministrazione;
- Documentazione disponibile nei siti Web di altri Atenei .

STRESS LAVORO CORRELATO E SOSTEGNO PSICOLOGICO

Conduzione di valutazioni sullo stress lavoro correlato (Decreto legislativo 81/2008) con attenzione ad indicatori strutturali (ad esempio: tasso di assenteismo; incidenti e infortuni; ricorso al medico competente) e a rilevazioni sui fattori di rischio organizzativo e sul grado di benessere psicologico del personale.

Attivazione di un servizio psicologico a sostegno del personale che sperimenta situazioni di particolare difficoltà legata all'esperienza di lavoro (relazioni conflittuali; demotivazione; eccessiva ansia e preoccupazione legate al lavoro).



MOBILITÀ CASA LAVORO

Suggeriamo che l'Amministrazione concorra, a titolo di contributo, alle spese sostenute dai dipendenti per abbonamenti a mezzi di trasporto urbano ed extraurbano utili al raggiungimento della sede di servizio, con una cifra adeguata. Questo con la duplice finalità di sostenere i lavoratori maggiormente in difficoltà economica, oltre che per motivazioni di ecosostenibilità.

FERIE E RIPOSI SOLIDALI

In attuazione all'art. 24 del d.lgs. 151/2015 e all'art. 46 del CCNL sottoscritto il 19 aprile 2018 si chiede l'applicazione dell'istituto delle Ferie e riposi solidali che consente la cessione a titolo gratuito di ferie e/o di riposi su base volontaria ed a titolo gratuito. Il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute giornate di ferie e/o di riposo. Oltre che alla predisposizione e diffusione di materiale informativo; così come previsto dal Piano Azioni positive del Comitato Unico di garanzia; riteniamo opportuno proporre all'Amministrazione e alle OO.SS di valutare la sottoscrizione di una intesa che renda applicabile l'istituto previsto dal CCNL.

BONUS FORMAZIONE E CULTURA

L'Amministrazione potrebbe prevedere l'erogazione di un bonus formazione e cultura. Il contributo potrebbe essere finalizzato ad acquisti correlati alla formazione professionale e culturale (PC, tablet, iscrizione a corsi di aggiornamento e di qualificazione professionale, biglietti per assistere a rappresentazioni teatrali e cinematografiche e spettacoli dal vivo, libri, ingresso a musei, mostre ed eventi culturali, monumenti, gallerie, aree archeologiche, parchi naturali).

FORMAZIONE SPECIFICA

Pur mostrando soddisfazione per quanto nell'ultimo triennio si è fatto in termini di formazione a favore del personale tecnico amministrativo si suggerisce di aumentare la formazione specifica soprattutto a vantaggio di alcune categorie di dipendenti (ad esempio area tecnica). Si propone anche come soluzione all'impossibilità di partecipare ai corsi in aula per esaurimento posti, l'allestimento di spazi comuni per la visione in streaming dei corsi così da evitare inevitabili interruzioni a causa delle telefonate e delle richieste ricevute durante l'orario di servizio.

AGEVOLAZIONI PER ISTRUZIONE DIPENDENTI E LORO FAMILIARI

Riteniamo che il personale tecnico amministrativo a tempo determinato e indeterminato debba potersi iscrivere ai corsi di laurea, laurea specialistica/laurea magistrale e ai corsi singoli offerta dal nostro Ateneo beneficiando di speciali agevolazioni economiche.

Agevolazioni inoltre dovrebbero essere previste anche per i figli dei dipendenti iscritti presso l'Ateneo di Parma.

VOUCHER PER L'ACQUISTO DI LIBRI SCOLASTICI

Si suggerisce l'istituzione di voucher per l'acquisto dei libri scolastici a favore dei figli dei dipendenti.

INIZIATIVE PER BAMBINI

Sosteniamo ed auspichiamo la realizzazione dell'iniziativa già inserita nel Piano Azioni Positive del Comitato Unico di Garanzia, al fine di individuare una sede idonea per accogliere un Servizio educativo rivolto ai figli dei dipendenti e degli studenti, di età compresa dai 12 mesi ai 6 anni (con apertura a tempo pieno per dodici mesi all'anno, dal lunedì al venerdì).



INIZIATIVE PER ANZIANI FAMILIARI DEI DIPENDENTI

Si suggerisce di individuare spazi per persone anziane autosufficienti (famigliari dei dipendenti) per svolgere attività ricreative quali lettura, visione film, hobby, cucina, arte, ginnastica, ballo ecc. Per la realizzazione di questa iniziativa potrebbe essere utile coinvolgere il CSU.

SCAMBIO SOLIDALE DEL TEMPO

La Banca del tempo è un sistema in cui le persone scambiano reciprocamente attività, servizi, saperi. Definendole quindi come: "libere associazioni tra persone che si auto-organizzano e si scambiano tempo per aiutarsi soprattutto nelle piccole necessità quotidiane". Sono "luoghi nei quali si recuperano le abitudini ormai perdute di mutuo aiuto tipiche dei rapporti di buon vicinato. Oppure si estende a persone prima sconosciute l'aiuto abituale che ci si scambia tra appartenenti alla stessa famiglia o ai gruppi di amici".

Le banche del tempo sono organizzate come istituti di credito in cui le transazioni sono basate sulla circolazione del tempo, anziché del denaro. La più grande differenza è che non si maturano mai interessi né in passivo e né in negativo! L'unico obbligo che si ha è il pareggiamento del conto. Crediamo che tale sistema possa essere proficuo per creare conoscenza reciproca tra i dipendenti e fare aumentare nel sistema il senso di appartenenza.

TEATRO TERAPIA

Suggeriamo l'introduzione della teatro terapia, come utile strumento per le persone per superare le criticità che potrebbero emergere nell'ambiente lavorativo. La teatro terapia è uno strumento per favorire la consapevolezza del sé e del proprio modo di relazionarsi con gli altri e il mondo esterno, facilitando lo sviluppo di un benessere psicofisico duraturo nel tempo grazie all'interiorizzazione degli stimoli ricevuti in forma di dialogo interiore. L'obiettivo principale è quello di creare uno spazio relazionale in cui ciascun attore possa sperimentarsi. Tale metodologia può contribuire allo sviluppo del senso di comunità e appartenenza.

TEAM BUILDING

Si suggerisce di realizzare iniziative di *team building* allo scopo di rapporzare il lavoro in team.

Parma, 3 dicembre 2019

La Presidente
Rita Ollà