



Università di Pisa
Riunione delle delegazioni di parte pubblica e sindacale del giorno
19 luglio 2018
Verbale

Il giorno 19 luglio 2018, alle ore 10, presso la Sala Cherubini del Rettorato si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale.

Sono presenti, per la parte pubblica, il Prof. Michele Marroni, Prorettore per l'Organizzazione e le Politiche del Personale e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica in sede integrativa, ai sensi dell'articolo 9 del C.C.N.L. 16.10.2008; il Dott. Riccardo Grasso, Direttore Generale; il Dott. Ascenzo Farenti, Dirigente della Direzione del Personale.

Per la parte sindacale sono presenti:

Il Sig. Marco BILLI, Coordinatore della RSU, il Sig. Emilio RANCIO, la Dott.ssa Stefania BOZZI la Dott.ssa Caterina ORLANDO e il Dott. Manuel RICCI della Rappresentanza Sindacale Unitaria;

il Dott. Pasquale CUOMO in rappresentanza della FLC CGIL;

il Sig. Bruno SERENI in rappresentanza della SNALS CONFSAL;

il Dott. Mario FINOIA, la Sig.ra Silvana AGUECI e la Dott.ssa Silvia SABBATINI in rappresentanza della FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA.

In qualità di esperti per la parte pubblica sono presenti la Dott.ssa Maria Caputo, coordinatore presso la Direzione del Personale; il Dott. Luca Busico, coordinatore presso la Direzione del Personale; la Dott.ssa Chiara Viviani, Responsabile dell'Unità Amministrazione Personale Tecnico Amministrativo, il Dott. Davide Fiumicelli, Responsabile dell'Unità Formazione, Welfare e Sviluppo della Direzione del Personale, la Sig.ra Claudia Medaglia, Responsabile dell'Organizzazione di Ateneo, in Staff al Direttore Generale. La Dott.ssa Linda Ciacchini è presente come segretaria verbalizzante.

E' assente giustificato il Dott. Massimo Cagnoni, per CISL FEDERAZIONE SCUOLA UNIVERSITA' RICERCA (FSUR).

Ordine del giorno

1. Comunicazioni;
2. Approvazione del verbale dell'incontro del 14 marzo 2018;
3. Progressioni economiche orizzontali con requisiti al 31 dicembre 2017 – stato dell'arte – eventuale attuazione;
4. C.C.N.L. Istruzione e Ricerca 2016-2018:
 - Istituti normativi di immediata applicazione,
 - Revisione del contratto integrativo di Ateneo per gli istituti che necessitano di contrattazione – tavolo tecnico,
 - Revisione del protocollo d'intesa per le relazioni sindacali – tavolo tecnico;
5. Varie ed eventuali.

Argomento n° 1 dell'O.d.G. – Comunicazioni

Il Prof. Michele MARRONI apre la seduta e passa la parola al DIRETTORE GENERALE che saluta la nuova RSU e gli augura un buon lavoro per il triennio 2018-2020. Inoltre, prende atto delle dimissioni presentate dalla Sig.ra Silvana AGUECI, alla quale subentra la Dott.ssa Silvia Sabbatini. Informa, in merito all'assegnazione alla RSU di una nuova sede, che è possibile operare delle modifiche edilizie in due stanze libere del Palazzo dei Congressi di Pisa, al fine di unirle in un'unica stanza, ma saranno necessari alcuni mesi (consegna prevista a marzo 2019) per espletare tutte le procedure necessarie e i lavori.

Interviene il Sig. Marco BILLI per chiedere che la RSU sia coinvolta nella progettazione degli impianti elettrico e dati, in modo da ottimizzare la collocazione funzionale di interruttori e prese elettriche. Il DIRETTORE GENERALE accoglie la richiesta che sarà inoltrata alla Dirigente della Direzione Gare, Appalti e Logistica. Il Sig. BILLI viene individuato come referente del progetto per la parte sindacale.

Il DIRETTORE GENERALE comunica in merito alla questione della gestione delle assenze dei lavoratori in caso di evento calamitoso, sollevata nel corso del precedente incontro, che la Direzione del Personale ha nel frattempo acquisito un parere dell'ARAN (n. 00008575/2018 del 26/04/2018) destinato al Segretariato della Corte dei Conti e relativo ai comportamenti da tenere da parte del datore di lavoro a seguito della mancata prestazione lavorativa causata da eventi atmosferici avversi (all. 1). Tale parere chiarisce che l'ente può disporre la chiusura degli uffici solo sulla base di un provvedimento dell'Autorità (Prefetto o Sindaco); l'eventuale assenza del lavoratore può essere imputata, su richiesta dello stesso, ai diversi istituti previsti dalla contrattazione collettiva, come ad esempio i permessi personali retribuiti o il recupero delle ore non lavorate, in modo da salvaguardare la retribuzione.

Argomento n° 2 dell'O.d.G. – Approvazione del verbale dell'incontro del 14 marzo 2018

Non sono pervenuti rilievi al verbale della seduta del 14 marzo 2018 successivamente all'invio dell'ultima bozza, per cui il suddetto verbale è approvato all'unanimità.

Argomento n° 3 dell'O.d.G. – Progressioni economiche orizzontali con requisiti al 31 dicembre 2017 – stato dell'arte – eventuale attuazione

Il Prof. MARRONI passa la parola al DIRETTORE GENERALE che illustra lo stato dell'arte relativo alle progressioni economiche, facendo riferimento al C.C.N.L., siglato di recente, che prevede la costituzione di una commissione paritetica con il compito, fra l'altro, di formulare proposte sulle progressioni orizzontali. Ricorda che ad oggi però la commissione paritetica non è stata costituita.

Ricorda, inoltre, che presso l'Ateneo di Pisa sono in atto contenziosi che recano incertezze circa lo svolgersi delle progressioni orizzontali. Un primo contenzioso ha visto l'uscita della sentenza di appello che ha riconosciuto ai colleghi un risarcimento economico, anche in virtù del fatto che la mancata ammissione alle progressioni orizzontali è stata imputata al mancato recepimento nel diritto interno della normativa europea in materia. L'Amministrazione attualmente è in attesa di sapere se i colleghi ricorreranno in Cassazione contro questa sentenza, che comporterà un ulteriore protrarsi della questione. A questo contenzioso è seguito un altro contenzioso da parte di un nutrito gruppo di colleghi per lo stesso motivo. Ad oggi siamo in attesa della sentenza del giudice di 2° grado. Ricorda che se venisse confermata la sentenza di 1° grado, con l'obbligo di attivare una mobilità orizzontale per un numero di persone in sovrannumero (in modo da recuperare l'anzianità pregressa dei colleghi), sarà necessario attingere alle risorse destinate alla progressione orizzontale. Per queste ragioni l'Amministrazione ritiene più opportuno attendere il giudizio di

secondo grado del predetto contenzioso, per poi essere in grado di avviare la mobilità orizzontale con risorse certe.

Chiede la parola il Sig. BILLI per dichiarare che nulla osta a procedere alle progressioni orizzontali anche sulla base di quanto precisato dal nuovo C.C.N.L. Non è possibile attendere oltre l'anno 2018 per espletare la mobilità orizzontale con requisiti al 31/12/2017, perché la normativa stabilisce che il nuovo inquadramento economico si ha nell'anno di approvazione della graduatoria, e il personale perderebbe la possibilità di essere inquadrato nella categoria economica superiore al 1° gennaio 2018. Infine, alla parte sindacale non risulta una normativa specifica che stabilisca che le risorse necessarie ad adempiere a sentenze relative alle progressioni economiche del personale debbano essere prese dal fondo del salario accessorio del personale. La posizione della parte sindacale è che si possano utilizzare risorse di Ateneo.

Il DIRETTORE GENERALE chiarisce che un conto è il risarcimento del danno per il quale si utilizzano risorse di Ateneo, un conto sono i costi conseguenti all'espletamento di progressioni orizzontali in sovrannumero, ordinate dal Giudice, per il numero dei colleghi che hanno fatto ricorso. In questo caso è necessario utilizzare il fondo per le progressioni orizzontali del personale. E' a suo giudizio possibile accantonare le quote eventualmente necessarie e procedere alla mobilità orizzontale per un numero inferiore di posti, approvando in un prossimo incontro il Contratto Collettivo Integrativo sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie con requisiti al 31/12/2017 e, a seguire, dare avvio alla procedura per le progressioni orizzontali 2018.

Interviene il Dott. Mario FINOIA per dichiarare che la FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA è favorevole alla soluzione prospettata dal Direttore Generale in modo da procedere celermente alla mobilità orizzontale con requisiti al 31/12/2017.

Chiede la parola il Dott. Pasquale CUOMO, per precisare che è necessario procedere celermente alla mobilità orizzontale anche per non creare malumori nel personale dovuti ai contenziosi pendenti dei colleghi. Inoltre, prega l'Amministrazione di non andare oltre i primi giorni di dicembre nell'espletamento della procedura della mobilità orizzontale.

Interviene la Sig.ra Silvana AGUECI per sostenere che per le eventuali risorse necessarie all'espletamento di progressioni economiche in sovrannumero, a beneficio dei colleghi ricorrenti, non si dovrebbe attingere dal fondo per le progressioni orizzontali del personale in quanto il fondo è alimentato dalle differenze stipendiali tra i dipendenti che vanno in pensione e i dipendenti di nuova assunzione, e i colleghi a tempo determinato, non essendo assunti, non contribuiscono ad alimentare questo fondo.

Il Sig. BILLI interviene per sottolineare che per non dividere il personale, è possibile integrare il fondo con risorse provenienti dai progetti di ricerca dove vengono finanziati contratti a tempo determinato; inoltre, il contratto nazionale non vieta di integrare le risorse fisse, destinate a mobilità orizzontali, con risorse variabili.

Il DIRETTORE GENERALE precisa che per la mobilità orizzontale con requisiti al 31.12.2017 non è possibile aggiungere le risorse predette. A conclusione della discussione, si stabilisce che a settembre il Dott. FARENTI attiverà un confronto tecnico con la parte sindacale per la stesura della bozza del C.C.I. sui criteri e sulle modalità di selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno delle categorie con requisiti al 31/12/2017, e nell'incontro di ottobre la bozza del contratto sarà formalmente discussa, in modo da procedere alla mobilità orizzontale entro l'anno 2018.

Argomento n° 4 dell'O.d.G. – C.C.N.L. Istruzione e Ricerca 2016-2018: istituti normativi di immediata applicazione; revisione del contratto integrativo di Ateneo per gli istituti che necessitano di contrattazione – tavolo tecnico; revisione del protocollo d'intesa per le relazioni sindacali – tavolo tecnico

Il DIRETTORE GENERALE ricorda che per alcuni istituti normativi previsti dal nuovo C.C.N.L., è lo stesso C.C.N.L. che ne dispone l'immediata applicazione, mentre riguardo al C.C.I.

di Ateneo e al Protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali vi è la necessità di modificarli per adeguarli alla nuova normativa. E' opportuno pertanto istituire degli specifici tavoli tecnici che si attivino subito onde terminare i lavori entro il 31 dicembre 2018, termine di scadenza dell'attuale C.C.N.L.

La parte sindacale approva la proposta del Direttore Generale di procedere all'attivazione dei tavoli tecnici e a breve procederà a comunicare i nominativi dei componenti dei tavoli tecnici, concordando con la parte pubblica un numero di tre componenti per ogni parte.

Il Sig. BILLI interviene per chiedere che siano verificate le tipologie di assenze che vengono comunicate al MIUR a norma dell'art. 21 del nuovo C.C.N.L., in quanto è discutibile che siano considerate assenze le ferie o le missioni. Inoltre, a nome dei molti lavoratori che lo hanno contattato, chiede se sarà mantenuto il vecchio sistema di conteggio delle ore di assenza per visite mediche, terapie, esami diagnostici ecc., in quanto l'art. 51 del nuovo contratto prevede 18 ore annuali che, secondo l'interpretazione della parte sindacale, dovrebbero essere considerate ore fruibili in aggiunta a quelle previste dalla disciplina precedente.

Interviene il Dott. Luca BUSICO per precisare che fino al perfezionamento del nuovo CCI di Ateneo è stato e sarà applicato il vecchio CCI. Riguardo alla disciplina prevista dall'art. 51 del nuovo C.C.N.L., la stessa sarà oggetto di approfondimento e discussione in sede di tavolo tecnico.

Argomento n° 5 dell'O.d.G. – Varie ed eventuali

Il DIRETTORE GENERALE dichiara, anche in risposta ad una nota a firma di FLC CGIL, CISL FEDERAZIONE SCUOLA UNIVERSITA' RICERCA e la FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA del 31 maggio 2018, che nella retribuzione di luglio 2018 sarà erogata l'indennità perequativa e relativi arretrati. Evidenzia che non è stato possibile farlo prima per motivi tecnici non dipendenti dall'Amministrazione. Inoltre, in merito alla nota della FLC CGIL del 14 maggio 2018 avente ad oggetto il reclutamento speciale ai sensi del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, comunica risponde che sull'argomento il Consiglio di Amministrazione ha deliberato nell'ultima seduta.

Il Dott. Manuel RICCI chiede l'elenco del personale in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 20 commi 1 e 2 del D.Lgs. 75/2017. Il DIRETTORE GENERALE accoglie la richiesta.

La Sig.ra AGUECI chiede se i Dipartimenti di Eccellenza, che hanno ottenuto degli specifici finanziamenti, hanno previsto nei loro progetti di ricerca di destinare risorse per la premialità e risorse per l'assunzione di personale tecnico amministrativo.

Il Prof. MARRONI risponde che i Dipartimenti risultati vincitori dei finanziamenti non hanno previsto risorse da destinare al personale tecnico amministrativo, né assunzioni dello stesso.

Il Sig. BILLI chiede chiarimenti sulle interlocuzioni intercorse in merito alla festa del santo patrono di Calci, con i colleghi che operano presso il Museo di Storia Naturale.

Il DIRETTORE GENERALE comunica che si è rivolto, per avere delucidazioni, alla diocesi di Pisa. Ad oggi le uniche informazioni verbali acquisite sono che la festa del santo patrono di Calci cade sempre la prima domenica del mese, anche se tradizionalmente le celebrazioni si svolgono il lunedì successivo. Ne consegue che non è possibile riconoscere al personale tecnico amministrativo che presta servizio presso il Museo di Calci il lunedì come festività, con la motivazione che si tratterebbe di un proseguo della festa per il santo patrono.

Il Dott. FINOIA propone di stabilire che per tutti le sedi dell'Università di Pisa valga la regola che sia considerata festività del santo patrono quella riferita alla sede istituzionale, ovvero Pisa. Il DIRETTORE GENERALE risponde che la proposta sarà opportunamente valutata.

Il Prof. MARRONI, verificato che non c'è altro da discutere, dichiara chiusa la seduta alle ore 11.45.

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO:

IL PRORETTORE
f.to Michele Marroni

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Riccardo Grasso

IL COORDINATORE RSU
f.to Marco Billi

FLC CGIL
f.to Pasquale Cuomo

SNALS CONFSAL
f.to Bruno Sereni

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA
f.to Silvana Agueci

Pisa, 19 luglio 2018



72451541

0004193-26/04/2018-SG-A33-A

aran

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

RRRRI - Protocollo Uscita



N.0008575/2018 del 26/04/2018

Al Segretario Generale della Corte dei Conti
Dott. Franco Massi
Via Baiamonti, 25
00195 ROMA
PEC: segretario.generale@cor-teconticert.it

Risposta a nota prot. 0002179-05/03/2018-SG-A33-P (prot. Entrata Aran n. 0003522/2018 del 06/03/2018)

Oggetto: mancata prestazione lavorativa causata da eventi meteorologici avversi.

si risponde alla nota di codesto Segretariato del 5/3/2018, con la quale si chiede l'orientamento di questa Agenzia in merito ai comportamenti da tenere, da parte del datore di lavoro pubblico, a seguito della mancata prestazione lavorativa di alcuni dipendenti, causata dagli eventi atmosferici dello scorso mese di febbraio, che hanno reso loro impossibile o, comunque, particolarmente difficoltoso raggiungere la sede di lavoro.

Si tratta di problematica già in passato affrontata dalla scrivente Agenzia, per quanto di competenza, solo su un piano generale, dato che non sono rinvenibili, attualmente, nei contratti collettivi nazionali vigenti per il comparto delle Funzioni centrali, clausole che trattino, in modo diretto ed esplicito, la complessiva fattispecie e gli effetti che ne possano derivare sul rapporto di lavoro.

Sulla stessa questione, proprio per la sua ampiezza e complessità, anche con specifico riferimento al lavoro pubblico, si sono peraltro già autorvolmente pronunciati, come ricordato nella nota di codesto Segretariato generale, altri soggetti istituzionali certamente competenti in materia. In proposito sono intervenute, inoltre, anche alcune pronunce giurisprudenziali: tra le altre, si segnalano Cass. Civ. n. 376/1986 e Cass. Civ. n. 481/1984.

Per la soluzione del problema posto, per quanto di competenza della scrivente Agenzia, occorre verificare, anche alla luce della giurisprudenza e delle prassi amministrative già formatesi sullo specifico tema, se sia possibile applicare discipline ed istituti contrattuali vigenti, sulla base di base di premesse logiche che devono necessariamente fondarsi su principi e norme di legge generali.

VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA
TEL. +39.06.32423260
FAX +39.06.32453252
PEC protocollo@pec.aranagenzia.it
C.F. 97104250560

PM/RS

In proposito, si ricorda che nei precedenti orientamenti dalla scrivente, si era sostenuto che la specifica situazione di eventi atmosferici avversi che rendano "oggettivamente impossibile" il raggiungimento della sede di lavoro da parte dei dipendenti, configura un caso di impossibilità della prestazione non imputabile ad alcuna delle parti del rapporto di lavoro: né al datore né al lavoratore.

Da tale premessa, si era giunti alla conclusione che l'amministrazione non potesse essere considerata tenuta a corrispondere la retribuzione per le giornate di assenza "forzata" del dipendente, in cui fosse mancata la prestazione lavorativa e che, corrispettivamente, al dipendente non potesse essere imputata alcuna responsabilità sul piano disciplinare, in relazione alla stessa mancata prestazione.

Poiché nel caso sottoposto all'esame della scrivente non vi sono stati provvedimenti di Autorità (quali Prefetto o Sindaco) che abbiano disposto la chiusura degli uffici pubblici, la situazione di oggettiva impossibilità non addebitabile ad alcuna delle parti del rapporto di lavoro - non potendo essere ascritta ad un provvedimento autoritativo che impedisce in modo assoluto, oggettivo e conclamato l'adempimento della prestazione (cosiddetto *factum principis*) - va verificata alla luce della situazione di fatto. Si tratta di verifica, in ordine ai fatti impeditivi della prestazione ed al loro eventuale nesso con condotte colpose o negligenti delle parti del rapporto di lavoro.

Sulla base di tale prospettazione, nel caso specifico sottoposto all'esame della scrivente non parrebbe sufficiente accertare che vi sia stato un evento meteorologico avverso, anche se di particolare intensità, ma occorrerebbe altresì valutare che, da tale evento, siano effettivamente scaturiti disagi tali - ad esempio, sulla mobilità stradale e sulla rete di trasporto pubblico - da rendere oggettivamente impossibile per i lavoratori, nella situazione concreta, raggiungere la sede di lavoro.

Tale circostanza potrebbe non ravvisarsi, pacificamente ed in modo incontrovertibile, nel caso in esame, tenuto anche conto che alcuni lavoratori - seppur con notevoli disagi - sono comunque riusciti a raggiungere la sede di lavoro.

Ammesso comunque che la verifica operata in concreto porti a concludere che la mancata prestazione lavorativa non sia qualificabile in termini di inadempimento del lavoratore, occorre inoltre verificare, specularmente, se essa sia, per qualche ragione, addebitabile al datore di lavoro.

Qualora, infatti, ricorrano situazioni in qualche modo riconducibili al datore di lavoro (colpa, imperizia o non adeguate misure produttive ed organizzative), lo stesso sarebbe tenuto a rispettare il proprio obbligo di corrispondere la retribuzione, in quanto si sarebbe in presenza di eventi riconducibili al cosiddetto rischio di impresa.

Su tale punto, codesto Segretariato generale sembra prospettare una nuova e diversa tesi di "responsabilità" imputabile al solo datore di lavoro pubblico. Tale responsabilità si farebbe, infatti, derivare dal mancato approntamento - da parte del "sistema PA" unitariamente inteso - di un dispositivo organizzativo idoneo a fronteggiare gli eventi atmosferici: al riguardo, si fa riferimento, in modo specifico, ai disagi sulla mobilità pubblica (viabilità stradale e disponibilità dei mezzi pubblici di trasporto in superficie), ambito tipicamente riconducibile alla pubblica funzione.

VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA
TEL. +39 06 32483260
FAX +39 06 32483252
PEC: protocollo@pec.agenzia.e.r
C.F. 97104250580

PM/RS

Si tratta di innovativa tesi interpretativa che, pur assumendo alcune categorie e principi dell'ordinamento civilistico, muove dal riconoscimento di una tipicità delle pubbliche amministrazioni, che potrebbe giustificare, in tesi, un diverso e speciale trattamento dei dipendenti pubblici rispetto ai dipendenti privati. Non v'è dubbio tuttavia che, proprio per il suo carattere di innovatività, essa richieda una attenta ponderazione, tanto più in assenza di una specifica disciplina contrattuale nazionale definita in sede negoziale.

Potrebbe infatti sostenersi, a contrario, nel solco degli orientamenti applicativi e giurisprudenziali sin qui consolidati, che il caso degli eventi calamitosi o degli eventi atmosferici avversi non configuri, in alcun modo, un obbligo, da parte del datore di lavoro, a corrispondere la retribuzione, poiché certamente annoverabile tra gli eventi impeditivi della prestazione lavorativa, non connessi all'attività aziendale, assolutamente non dominabili e in alcun modo riconducibili al rischio d'impresa (Cass., Sez. Lav., sent. 4 dicembre 1982, n. 6614).

Sulla base di tali più consolidati orientamenti, si ritiene pertanto opportuno suggerire, allo stato, comportamenti datoriali che non si discostino dai pareri in materia, sin qui resi dalla scrivente Agenzia.

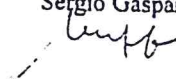
Nell'ambito di tale linea interpretativa, si ritiene inoltre opportuno ricordare che il datore di lavoro, pur non essendo tenuto a corrispondere la retribuzione, potrà certamente applicare tutta una serie di istituti e discipline contrattuali, presenti nei vigenti CCNL del comparto delle Funzioni centrali, che consentono comunque di tutelare, in qualche modo, la posizione lavoratore.

In primo luogo, certamente, l'assenza del lavoratore, in quanto determinata da una situazione di oggettiva impossibilità, non sarà in alcun modo sanzionabile sul piano disciplinare, purché lo stesso abbia comunicato, secondo i principi di correttezza e buona fede e nel rispetto delle vigenti norme contrattuali in materia, l'assenza e le motivazioni della stessa.

In secondo luogo, l'amministrazione potrebbe anche, su richiesta del lavoratore, imputare l'assenza stessa ai diversi istituti previsti dalla contrattazione collettiva, come ad esempio, i permessi personali retribuiti, in modo da salvaguardare la retribuzione.

Infine, l'amministrazione, per la medesima finalità di conservare l'intera retribuzione, potrebbe anche concordare con il lavoratore interessato, su un più ampio arco temporale, l'eventuale recupero delle ore non lavorate.

Il Presidente
Sergio Gasparri



VIA DEL CORSO 476
00186 ROMA
TEL. +39 06 32483260
FAX +39 06 32483252
PEC: protocollo@pec.agenzia-a.it
C.F. 97104250580

PM/RS :
