



UNIVERSITÀ DI PISA

**Riunione delle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale
Martedì 1 ottobre 2019 – Ore 9:30
Verbale**

Il 1 ottobre 2019, alle ore 9:30, presso la Sala dei 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 42 del C.C.N.L. 19 aprile 2018; il Dott. Riccardo Grasso, Direttore Generale; il Dott. Ascenzo Farenti, Dirigente della Direzione del Personale.

Sono presenti, per la parte sindacale:

il Sig. Marco Billi, Coordinatore della RSU, il Dott. Manuel Ricci, la Dott.ssa Caterina Orlando e il Sig. Emilio Rancio per la Rappresentanza Sindacale Unitaria; il Dott. Pasquale Cuomo in rappresentanza della FLC CGIL; il Sig. Bruno Sereni in rappresentanza della SNALS CONFSAI; la Sig.ra Silvana Aquerci e il Dott. Mario Finoia in rappresentanza della FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA.

Sono presenti, in qualità di esperti per la parte pubblica:

la Dott.ssa Maria Caputo, coordinatore presso la Direzione del Personale; il Dott. Luca Busico, coordinatore presso la Direzione del Personale; la Sig.ra Elisabetta Diciotti, Responsabile dell'Unità Allocazione Costi del Trattamento Economico del Personale e Gestione dei Fondi per la Contrattazione Integrativa (Direzione del Personale); la Dott.ssa Chiara Viviani, Responsabile dell'Unità Amministrazione Personale Tecnico Amministrativo a Tempo Indeterminato e Gestione delle Assenze e Presenze del Personale Tecnico Amministrativo (Direzione del Personale); il Dott. Davide Fiumicelli, Responsabile dell'Unità Formazione, Welfare e Sviluppo (Direzione del Personale).

E' assente giustificato il Sig. Massimo Cagnoni, per CISL Federazione Scuola Università ricerca (FSUR).

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante il Dott. Fabrizio Antonio Torrico, responsabile della Segreteria del Direttore Generale.

Ordine del giorno

- 1) - Comunicazioni;
- 2) - Approvazione verbali delle sedute precedenti (28 gennaio, 1 febbraio e 15 febbraio 2019);
- 3) - Progressioni economiche orizzontali (PEO) con requisiti al 31 dicembre 2018;
- 4) - Ipotesi di contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2018;
- 5) - Revisione del Contratto collettivo integrativo di Ateneo;
- 6) - Contratto collettivo integrativo di Ateneo sul servizio di reperibilità;
- 7) - Compensi al personale tecnico amministrativo con riferimento alle risorse erogate ai dipartimenti eccellenti / criteri;
- 8) - Compensi al personale tecnico amministrativo con riferimento alle attività c/terzi / criteri;
- 9) - Disapplicazione delle limitazioni connesse ai compensi per incentivi funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del d.lgs. 50/2016 – Personale in servizio presso la Direzione Edilizia - Richiesta;
- 10) - Fondo di cui all'articolo 113 del d.lgs. 50/2016 – Criteri e modalità di ripartizione;
- 11) - Telelavoro;
- 12) - Lavoro agile;

- 13) - Protocollo sulle relazioni sindacali;
14) - Varie ed eventuali.

1) – Comunicazioni

Il Prof. **Michele Marroni** apre la seduta facendo riferimento al corposo ordine del giorno per cui preannuncia che quella di oggi è la prima di una serie di riunioni che saranno necessarie per trattare tutti gli argomenti (ricorda che la prossima è già calendarizzata per il 16 ottobre p.v.).

Passa poi la parola al **Direttore Generale** il quale fornisce informazioni in merito alla proposta di nuova sede per la RSU dell'Università di Pisa, prospettando sostanzialmente ulteriori due soluzioni temporanee praticabili rispetto alla proposta anticipata prima dell'estate; infatti, a seguito dei sopralluoghi tecnici effettuati, detta prima soluzione, riguardante due stanze presso il Palazzo dei congressi, risulta di complessa attuazione per il fatto che le stesse hanno bisogno di essere ristrutturate perché presentano importanti problemi di sfondellamento dei solai e non hanno idonee condizioni igieniche e di sicurezza per poter essere utilizzate; inoltre, gli impianti elettrici e meccanici (condizionamento e riscaldamento) devono essere rivisti e adeguati e deve essere garantita la compartimentazione antincendio edilizia ed impiantistica di tali ambienti dagli spazi in uso al Palazzo dei congressi. Molto approssimativamente si tratta di sviluppare un progetto di ristrutturazione per un importo presunto di circa euro 60.000,00-70.000,00. È ragionevole, pertanto, prevedere tempi lunghi per concludere tutti gli interventi di sistemazione dei locali anche perché connessi alla risoluzione degli aspetti di prevenzione incendi con il predetto Palazzo dei Congressi.

Seconda soluzione: uso temporaneo della saletta formazione in Palazzo Boilleau utilizzata dall'Ufficio Sicurezza e Ambiente e composta da due stanze, una di passaggio all'altra. I locali, che la RSU conosce per essersi lì già riunita, potrebbero essere utilizzati (sia dai RLS che dalla RSU in funzione di una procedura di prenotazione molto semplice - ne dispone chi prima prenota) nel giro di poco tempo prevedendo eventualmente un adeguamento degli arredi alle nuove esigenze.

Terza soluzione: a regime, messa a disposizione di una stanza ubicata al secondo piano della Sapienza a cui si accede dalla scala che porta all'Osservatorio. Trattasi di una stanza molto isolata ma recentemente ristrutturata e molto ampia. Occorre installare la porta di ingresso e arreararla. Questa dovrebbe essere condivisa tra i RLS e la RSU. I tempi per renderla disponibile non sarebbero lunghi.

Il **Direttore Generale** invita, pertanto, la RSU a visionare i locali insieme all'Ing. Cialdella, anche alla luce delle considerazioni fatte dal Sig. Billi circa la reale natura degli stessi e tenendo presente che quelli di via Derna prevedevano una stanza per ogni sigla sindacale, oltre ad una sala riunioni. Questi, inoltre, ricorda che:

- la documentazione prodotta e trattata dai RLS è molto diversa da quella della RSU, sia per tipologia, sia per aspetti di riservatezza/delicatezza;
- per Palazzo Boilleau non ci sono accessi per le persone diversamente abili.

Il **Direttore Generale**, nel ritenere necessaria l'effettuazione del sopralluogo, chiede che, ad esito dello stesso, gli venga fornito un riscontro.

2) – Approvazione verbali delle sedute precedenti (28 gennaio, 1 febbraio e 15 febbraio 2019)

Il **Prof. Marroni** chiede se ci sono osservazioni al verbale del 28 gennaio 2019.

Il **Sig. Mrcò Billi** ricorda che aveva inviato a suo tempo, come RSU, riscontro alla proposta di verbale ricevuta evidenziando, quale osservazione più corposa, quella relativa all'intervento fatto per integrare lo stanziamento per le posizioni organizzative del personale sia di cat. D, sia di cat. Ep deliberate dal Consiglio di amministrazione. Afferma che nella dialettica avuta durante la riunione aveva proposto di prevedere che le economie che fino a quel momento gravavano sul fondo per le indennità di responsabilità - articolo 91, comma 3 CCNL (circa 60.000,00 euro) - venissero trasferite, una volta quantificate (come incremento per un triennio), nel fondo del salario accessorio del personale, in special modo alla produttività, in una sorta di compensazione che riguardasse tutto il personale dell'Ateneo non beneficiario della posizione organizzativa. Il verbale redatto ad esito della riunione invece riportava che l'economia da trasferire sul fondo del salario accessorio sulla produttività del personale tecnico amministrativo era solo quella di competenza di un anno, a differenza invece di quanto richiesto, afferma, e cioè che fosse previsto lo stanziamento per lo meno triennale dello stesso importo.

Si apre un breve dibattito al riguardo. Il **Direttore Generale** fa presente che il verbale trasmesso era stato redatto sulla base di quello che effettivamente era stato detto e concordato dalle parti durante l'incontro del 28 gennaio; passa poi a leggere testualmente sia la prima versione del verbale, sia la versione dello stesso proposta successivamente dal **Sig. Billi**, seguite dalla versione riportante la trascrizione di quanto effettivamente detto in seduta, anche in merito alla eventuale fattibilità.

Il **Direttore Generale**, tenuto anche conto della convinzione manifestata dal Sig. Billi circa l'allora sua esposizione dell'argomento, afferma che eventuali precisazioni al verbale possono essere inserite non nel corpo del verbale stesso, ma sostanzialmente come integrazioni di parte sindacale a margine del verbale, non potendo verbalizzare ciò che non è stato detto, anche perché nell'ipotesi contraria avrebbero potuto far seguito eventuali osservazioni o commenti della parte pubblica; la registrazione d'altra parte è ad uso esclusivo del segretario verbalizzante che ne è responsabile e in questo caso, conclude, la trascrizione è stata letterale.

Il **Direttore Generale** e il **Prof. Marroni** propongono, pertanto, che venga utilizzato in questo caso lo strumento dell'integrazione al verbale; tale proposta viene ritenuta condivisibile dalla parte sindacale.

Il verbale del 28 gennaio 2019 viene quindi approvato all'unanimità nella versione trascritta parola per parola, con la seguente nota integrativa a margine:

Nota integrativa:

Il **Sig. Billi** a margine del verbale ritiene che a pagina 4 l'inciso:

"...del personale di categoria D (pre-riorganizzazione) al 31 dicembre 2017 non utilizzate, vadano nel fondo dal salario accessorio di tutto il personale senza incarico di responsabilità e chiede che il Consiglio di Amministrazione disponga di attingere alle risorse provenienti dai progetti dell'Unione Europea e che tali economie confluiscano nel fondo per il salario accessorio."

debba essere così inteso:

"...del personale di categoria D e EP (pre-riorganizzazione) al 31 dicembre 2017 circa 60.000,00 euro annue non utilizzate, vadano nel fondo dal salario accessorio di tutto il personale senza incarico di responsabilità e chiede che il Consiglio di Amministrazione disponga di attingere alle risorse provenienti dai progetti dell'Unione Europea con lo stesso criterio triennale 2017/2018/2019 di finanziamento delle posizioni organizzative e che tali economie confluiscano, sempre per lo stesso periodo, nel fondo per il salario accessorio."

e che, sempre a pagina 4, l'inciso:

"... L'Amministrazione si è dichiarata disponibile a verificare la fattibilità di tale proposta in sede di costituzione del Fondo per il 2018. Le Rappresentanze sindacali hanno concordato."

debba essere così inteso:

"...L'Amministrazione si è dichiarata disponibile a verificare la fattibilità di tale proposta in sede di costituzione del Fondo per il 2018 prevedendo risorse comprensive anche dell'annualità precedente. Le Rappresentanze sindacali hanno concordato."

Il verbale di contrattazione del 1 febbraio 2019 viene approvato all'unanimità non essendo pervenuti rilievi.

L'approvazione del verbale del confronto del 15 febbraio 2019 viene rinviata alla prossima seduta in quanto vengono solo oggi recepite le seguenti osservazioni alla pagina 1 fatte lo scorso mese di maggio dal **Sig. Billi**:

"Il Confronto è stato **richiesto dalla Rsu con lettera del 21 dicembre 2018** ~~proposto~~ **e convocato** dalla Parte Pubblica con nota a firma del Direttore generale prot. n. 8116 in data 5 febbraio 2019, con cui l'Università di Pisa nel fornire alle OO.SS. e alla RSU l'informativa sull'aggiornamento del SMVP, ne trasmetteva il documento, e proponeva contestualmente l'attivazione **la convocazione** della procedura per il confronto, per il giorno 15 febbraio 2019 (all.to 1)."

3) - Progressioni economiche orizzontali (PEO) con requisiti al 31 dicembre 2018

Il **Prof. Marroni** introduce l'argomento e passa la parola alla **Dott.ssa Maria Donata Caputo** che riferisce anche in merito agli esiti della riunione del 26 settembre dell'Osservatorio sul salario accessorio dove è stata distribuita la bozza del relativo CCI e sono state date informazioni sulle risorse. Chiede, pertanto, se ci sono osservazioni su detta bozza e sulle parti

riguardanti i punti, l'anzianità ecc. Per quanto riguarda le risorse ricorda che nel corso della suddetta riunione sono state portate a conoscenza sia le risorse disponibili, sia una parte di quelle che erano già state impiegate. Riferisce, però, che negli ultimi giorni, successivi alla riunione dell'Osservatorio, c'è stato un rilievo da parte del Collegio dei revisori dei conti sul fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti - Anni 2018 e 2019 e che riguarda la determinazione del monte salari. Informa che l'Ufficio sta quindi determinando il monte salari sulla base delle indicazioni fornite dal Collegio per cui quando sarà disponibile il dato tutte le cifre e i dati nel loro complesso saranno comunicati alla parte sindacale. Ribadisce che cambieranno solo i dati riferiti al monte salari rispetto a quanto già comunicato, restando però inteso che le cifre portate all'attenzione dell'Osservatorio sul salario accessorio sono ancora da sottoporre al Collegio dei revisori dei conti; infine, ricorda che fino ad oggi il criterio utilizzato è sempre andato bene al Collegio.

Interviene il **Sig. Billi** per fare alcune osservazioni. Ricorda come l'Università di Pisa abbia trovato da tempo una valida procedura per l'espletamento della progressione economica orizzontale a tal punto che, afferma, molti atenei si sono rivolti all'Università di Pisa per copiare il suo modo di agire su detto versante. Va tenuto conto anche dell'ispezione del Mef ad esito della quale vi è stata una rivisitazione globale del sistema di espletamento della procedura PEO, con benefici in termini di snellezza e di garanzia per tutto il personale. Va, altresì, ricordato, prosegue, che le risorse sempre più esigue han determinato il fatto che sempre meno unità di personale (circa il 10% degli aventi diritto) possono "beneficiare" annualmente della procedura. Per questo si augura che sia a livello territoriale, sia a livello nazionale si possa intervenire sulla questione. Allo stato attuale, riferisce, per completare una rotazione completa del personale occorrono nove/dieci anni e ciò inibisce, a suo parere, quella spinta necessaria allo sviluppo professionale delle persone. Le aspettative del personale sono, quindi, forti anche in ragione del fatto che la PEO rappresenta l'unica evoluzione economica che l'attuale normativa mette a disposizione dei lavoratori. Per riprendere quanto già detto si augura che il Direttore Generale si faccia promotore, nelle sedi opportune, anche non Pisane, di istanze che vadano a favorire l'incremento dei fondi da stanziare per le PEO e che si accorcino i tempi suddetti. Continua ricordando che con la ristrettezza delle risorse è stato necessario intervenire sulla quantificazione dei punti in merito all'anzianità nella posizione economica per far in modo che il parametro dell'età non diventasse discriminante per vincere o meno la mobilità orizzontale; anche grazie al lavoro fatto dagli uffici in sede di tavolo tecnico è stato convenuto che per non portare ad una discriminazione sull'anzianità era necessario portare ad un punto ogni semestre la quantificazione all'interno della posizione economica in maniera tale che perdesse valenza l'età anagrafica a vantaggio della valorizzazione dell'anzianità nella posizione economica, proprio per garantire la rotazione di tutto il personale. Fa presente, poi, che eccezionalmente quest'anno ci sarà l'incremento previsto dal CCNL dello 0,1% sul monte salari 2015, che è ancora da definire ma è ragionevole pensare ad un incremento di circa € 50.000,00.

Concludendo, rinnova l'invito al Direttore Generale affinché si faccia portavoce, negli organismi più rappresentativi (ad es. Codau), di questa istanza, che proviene dai lavoratori, di incremento delle risorse, prevedendo che anche attraverso l'utilizzo di quelle di Ateneo si arrivi a velocizzare la rotazione, appunto, di tutto il personale nella mobilità orizzontale.

Il **Direttore Generale** ricorda, al riguardo, che quando si parla di PEO ci si riferisce a incrementi economici strutturali e che le PEO nascono nella logica di premiare il personale al di là di qualsiasi automatismo. La nostra procedura PEO, prosegue, risulta essere una procedura che tanti ci guardano nonchè un modello che andrebbe esportato almeno a livello territoriale: su questo c'è accordo e condivisione e implicitamente è conferma della sua validità anche il superamento dei rilievi del Mef.

In merito, invece, al coinvolgimento degli organismi più rappresentativi per l'incremento dei fondi, informa che è stata avanzata una proposta a livello di Codau negli ultimi mesi e di recente proprio il 27 settembre scorso, in sede di convegno annuale di tale organismo, che verteva sulle risorse da veicolare sull'internazionalizzazione.

Dato che il Mef, prosegue, ci impedisce di utilizzare, per la tipologia di istituto in questione, risorse per così dire "ballerine" (quando si parla di risorse provenienti dall'UE, si parla di utilizzo di risorse "ballerine") e che, in quanto tali, non possono essere utilizzate per interventi strutturali quali la retribuzione a regime del personale, tale proposta, molto semplice e a invarianza di costo, consiste nell'utilizzare una piccola quota di punti organico (che rappresentano risorse strutturali) per incrementare i fondi per le PEO.

Il Direttore Generale, che ha condiviso a livello di Giunta del Codau tale proposta, ritiene che la stessa sia, al momento e in attesa di un necessario confronto con il Ministero,

una valida alternativa alla mancanza di un aumento dell'FFO da parte dello stesso Ministero e all'impossibilità di utilizzare le predette risorse accessorie "ballerine".

Il **Prof. Marroni**, verificato che non ci sono altri interventi, riceve conferma dalla parte sindacale che il testo del Contratto collettivo integrativo per l'espletamento delle progressioni economiche orizzontali (PEO) con requisiti al 31 dicembre 2018 può ritenersi approvato, pur rimanendo in attesa della quantificazione delle risorse disponibili.

4) - Ipotesi di contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2018

Il **Prof. Marroni** ricorda che l'argomento è stato trattato al tavolo tecnico del 26 settembre scorso. Invita, pertanto, la Dott.ssa Caputo a riferire in merito.

La **Dott.ssa Caputo** fa presente che nel corso di detto tavolo tecnico sono state illustrate tutte le cifre di riferimento e chiede alla parte sindacale se ci sono eventuali ulteriori dubbi da chiarire.

Il **Dott. Mario Finoia** si sofferma sulle economie che si evincono dai dati e chiede se la situazione riportata è a regime. Sul punto propone una riflessione riguardante, in particolare, la possibilità di ricavare una parte delle risorse straordinarie in modo da metterle altrove, con una percentuale da stabilire, per fare, cioè, un fondo più proporzionale a quelle che potrebbero essere le esigenze effettive.

Interviene la **Sig.ra Elisabetta Diciotti** per evidenziare che le economie riportate sono sempre state volutamente tenute nel lavoro straordinario e sono economie strutturali. Poiché, prosegue, vanno sempre a beneficio della produttività collettiva dell'anno successivo, nessuno finora aveva mai chiesto di spostarle permanentemente finalizzandole a un altro istituto; l'Amministrazione, pertanto, non ha mai ritenuto necessaria una destinazione diversa da quella del lavoro straordinario anche perché quest'ultimo, come fondo, è sottoposto a meno limiti del fondo del salario accessorio. A suo parere, quindi, la riflessione può essere fatta essendo consapevoli che lo spostamento strutturale verrebbe fatto verso un fondo sempre più sottoposto a limitazioni, con il risultato che risulterebbe non conveniente, a maggior ragione per il personale.

Il **Dott. Pasquale Cuomo** ritiene che le risorse debbano essere lasciate dove finora sono state collocate in modo da non toccare il tetto e non correre il rischio di superarlo, con una conseguente decurtazione; inoltre, l'anno successivo vengono distribuite con la produttività, quindi tutti i lavoratori alla fine ne beneficiano. La logica è questa, conclude, visto che lo straordinario, come è stato spiegato, non è soggetto a tutti i vincoli che abbiamo subito in tutti questi anni.

Il **Sig. Billi** ritiene di fare un commento finale che va anche a riagganciarsi, almeno in parte, al contenuto del verbale del 28 gennaio 2019. Riferisce che sulla quantificazione del fondo e sull'allocazione delle risorse ci sono ancora disponibili da contrattare all'interno del salario accessorio 2018 circa 250.504,00 euro, per cui la parte sindacale chiede, come proposta, in virtù di quanto detto inizialmente, di spostare detta cifra a incremento del fondo della produttività di tutto il personale senza incarico. Questa, prosegue, era la via d'uscita dall'impasse sull'utilizzo dei circa 50.000,00 euro rimanenti dal fondo delle posizioni organizzative.

La **Sig.ra Diciotti** al riguardo riferisce che 2.287,00 euro sono necessarie per l'espletamento delle PEO per cui non potranno essere destinati; inoltre, 4.800,00 euro rappresentano il risparmio degli "apicali" che avevano superato la PEO al 1 aprile e quindi risultano come economia sul fondo del 2018. A partire dal 2016, prosegue, abbiamo portato il fondo al limite di spesa massimo consentito dalla legge, per cui parte dell'incremento è andato a finire sull'accessorio mensile, mentre circa 50.000,00 euro ogni anno (dal 2016) non hanno ancora trovato una finalizzazione, per un importo complessivo di circa 150.000,00 euro; inoltre, ci sono circa 100.000,00 euro di economie al 31.12.2017 sul fondo dei "D" una volta pagati gli arretrati della posizione. Lasciare un fondo senza risorse da contrattare e quindi con un minimo "tesoretto", continua, non consente di coprire possibili imprevisti contrattuali ai quali, invece, si può ovviare con le economie degli anni precedenti. Cita come esempi la questione dei fondi per la c.d. "Merloni" 2016/2017 e l'eventualità che ci sia un'ispezione ministeriale con conseguenti rilievi di irregolarità.

Segue una serie di osservazioni tra cui quella del Direttore Generale che mette in evidenza la necessità di avere in merito un atteggiamento misurato ed equilibrato, come desumibile da quanto viene riferito dalla parte tecnica dei competenti uffici, anche in relazione ad uno degli esempi fatti dalla Sig.ra Diciotti riguardo alla "Merloni" il cui quadro di riferimento

potrà comunque meglio delinearli a seguito della rivisitazione del regolamento di ateneo alla stessa relativa che attualmente è al vaglio del tavolo tecnico sui regolamenti.

Il **Prof. Marroni** invita la parte sindacale ad intervenire.

Prende la parola il **Dott. Finoia** il quale, a parte la questione "Merloni", che gli pare risolversi con il relativo nuovo regolamento, ritiene, in termini di regole generali, non consono l'atteggiamento definito prudenziale in quanto se esiste un fondo lo stesso deve essere erogato per intero a tutto il personale beneficiario, e quindi alle varie poste. Nel caso in cui dovesse arrivare un'ispezione, prosegue, ritiene che si debba anche entrare nel merito della stessa perché non può scavalcare quello che è l'accordo e se c'è, appunto, un fondo esso deve essere contrattato al 100% e non al 95%; eventuali ispezioni di un soggetto esterno non possono essere a danno del personale e dettare regole su come distribuire le risorse. Anche riguardo alla questione "Merloni", occorre chiarire che se ci sono delle/dei risorse/residui da pagare riferibili ad anni pregressi (2016/2017) non possono essere tenute/i in cassa perché sono risorse del personale e devono essere erogate.

Interviene il **Direttore Generale**, il quale afferma che la questione deve essere letta nel termine per cui gli accordi tra le nostre rappresentanze sono accordi che non possono violare le norme. Nell'ipotesi in cui un soggetto esterno affermi che siamo in presenza di violazione di norme, si deve ottemperare. Pertanto, se detti rilievi sono fondati, ci sono due soluzioni, vale a dire che se c'è possibilità di recuperare, l'Amministrazione recupera, altrimenti si va ad incidere sui fondi degli anni successivi in quanto l'Amministrazione deve procedere ai recuperi. Il comportamento dell'Amministrazione, fa presente, è sempre stato improntato alla prudenza.

Comunica che l'Amministrazione è comunque a disposizione per chiarire e discutere di una quota da rendere disponibile rispetto a quella accantonata.

Prende la parola il **Sig. Billi** per puntualizzare che quando si va alla quantificazione del fondo del salario accessorio si deve tenere presente che detto fondo è del personale tecnico amministrativo. Ritiene, pertanto, non corretto ragionare su accantonamenti di risorse nel caso in cui si debba distribuirne in applicazione della "Merloni", in una sorta di compensazione: non è possibile, a suo parere, riconoscere un qualcosa a qualcuno per legge andando a compensare con risorse che non sono finalizzate e nella fattispecie risorse, come detto, del personale t.a. Il punto, continua, è quello per cui bisogna lavorare per trovare una via d'uscita alla situazione che si è creata e cioè che le risorse provenienti dall'incentivo per l'edilizia non vadano ad impattare negativamente sul fondo del salario accessorio con il riconoscimento di risorse a favore di poche persone a discapito della quasi totalità del personale. Quindi, concludendo sul punto, afferma che se si utilizza la compensazione ne deriva automaticamente una penalizzazione del personale, per cui ritiene, ad oggi, di non essere in grado di accettare un tale tipo di penalizzazione. Ricorda, inoltre, come nel 2018, facendo riferimento all'anno 2017, sia stato fatto dal Consiglio di amministrazione e dal Prorettore Marroni un importante investimento riguardante l'aumento dell'indennità a favore dei "D" e degli "EP" con incarico e come all'interno di quest'ottica la parte sindacale abbia chiesto che le risorse venissero in parte distribuite a tutto il personale, in una sorta di compensazione. Come appurato anche dal verbale di contrattazione del 28 gennaio 2019, prosegue, siamo in presenza di risorse stabili che potrebbero anche andare ad incrementare il fondo per le PEO (ad es. 50.000,00 citati in precedenza). Su questo aspetto si apre subito una breve discussione. In particolare la **Sig.ra Diciotti** chiarisce che la quantificazione delle economie sui "D" è quella nota; però se è stato necessario adesso integrare il fondo storico con l'UE è perché sui "D" non ci sono più economie e quindi non è strutturale l'economia di 50.000,00 euro; sono rimasti 100.000,00 euro e basta e sui "D" non esistono, appunto, più economie sul bilancio altrimenti non sarebbe stato necessario integrarle con i fondi esterni. Dopo questa precisazione il **Sig. Billi** ribadisce che il fondo del salario accessorio deve essere utilizzato per intero, senza che vi siano accantonamenti che si protraggono per anni, altrimenti si deve parlare di penalizzazione di tutto il personale. Le risorse per andare incontro ad eventuali ipotetici rilievi come prima esposti, prosegue, potranno essere individuate, così come avvenuto per gli anni passati, per anno di competenza e per le esigenze che si prospetteranno.

Interviene sul punto anche il **Dott. Cuomo** per dichiararsi d'accordo con le considerazioni fatte dal Sig. Billi. Ritiene che possa essere accantonata prudenzialmente una quota percentuale del fondo e che dallo stesso non debbano essere pagate le indennità della "Merloni" per il 2016 e il 2017, sulla quale, ricorda, sono già stati fatti dalle parti tanti incontri e confronti. E' del parere che le risorse debbano essere distribuite al personale proprio perché quelle del salario accessorio sono risorse di tutto il personale.

La **Dott.ssa Caputo** tiene a precisare che in passato il fondo del trattamento accessorio non è mai stato portato al tetto massimo di spesa e questo comportamento lo hanno adottato

anche altri atenei. Ricorda come del comportamento dell'Amministrazione (proposto dalla Direzione del personale e avallato dal Direttore Generale) riguardo all'innalzamento del tetto massimo di spesa prima esposto le opportune informazioni siano state fornite in occasione di tavoli tecnici.

Il **Prof. Marroni**, valutati tutti gli interventi, è del parere che quanto precedentemente espresso dal Dott. Cuomo possa essere preso a riferimento per individuare le risorse che potrebbero essere messe a disposizione.

A seguire, il **Direttore Generale**, come soluzione di parte pubblica, avanza la proposta di mettere a disposizione 100/110 mila euro, sui complessivi 250.000,00 euro citati, con riserva di contrattazione della parte rimanente. Infine, ritiene necessario che la discussione tra le parti sul salario accessorio 2019 avvenga entro il prossimo mese di gennaio, auspicando che, a regime, si riesca a discutere del salario accessorio entro il primo semestre dell'anno di riferimento.

Il **Prof. Marroni**, verificato che la parte sindacale è d'accordo, dichiara approvato il CCI per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2018 con la modifica degli importi espressi dal Direttore Generale.

5) - Revisione del Contratto collettivo integrativo di Ateneo

Il **Prof. Marroni** invita i rappresentanti della Direzione del personale ad illustrare l'argomento.

Prende la parola il **Dott. Ascenzo Farenti** per riferire che l'argomento è stato trattato nel corso di alcuni tavoli tecnici, all'interno dei quali sono stati rivisti tutti gli articoli del contratto, riscrivendolo per intero in relazione a quanto previsto dal nuovo CCNL; comunica che sono stati fatti passi in avanti tra la parte pubblica e quella sindacale laddove se n'è presentata la necessità. Informa che non è stato trovato l'accordo su due argomenti, quello relativo all'orario di lavoro e quello riguardante i permessi per gli esami diagnostici. Riassume quelle che sono state le rispettive posizioni all'interno del tavolo tecnico in modo da poter aprire una discussione in quanto, in relazione alle questioni su cui non c'è stata convergenza, è stato ritenuto che la materia potesse essere risolta in sede di contrattazione.

Riferisce, pertanto, che, per quanto riguarda i permessi per gli esami diagnostici, la visione della parte pubblica è quella di aver rilevato una "lacuna" nel CCNL, che l'Amministrazione ha colmato con il CCI attualmente vigente, su cui però occorre fare adesso un passo indietro per essere stata la materia disciplinata dal nuovo CCNL. Sostanzialmente, prosegue, la visione dell'Amministrazione è che se si applicano le regole del nuovo CCNL le ore previste per detta tipologia di permessi non si vanno ad aggiungere a quelle che erano previste dal CCI perché si tratterebbe di un'aggiunta ingiustificata.

Per quanto riguarda invece l'orario di lavoro riferisce che è stato trattato della questione della flessibilità perché si sono verificati diversi casi in cui il personale ha inteso questo istituto come mezzo per accumulare orario aggiuntivo per poi recuperarlo a proprio piacimento. Pertanto, la proposta avanzata al tavolo, continua, riguarda l'aumento del termine della flessibilità da 45 a 60 minuti, con riduzione dell'orario a una sola fascia, dalle 8:00 alle 14:00, con la flessibilità di 60 minuti, dalle 8:30 alle 14:30, in modo da riuscire a coprire tutte le casistiche che si possono presentare. Afferma che la parte sindacale ha accolto parzialmente la proposta avanzata, in particolare l'aumento della flessibilità da 45 a 60 minuti, lasciando però le fasce orarie attualmente in essere. Ritiene, però, che in questo caso continuerebbe a determinarsi l'accumulo orario prima specificato.

Informa, infine, di un terzo punto su cui c'è divergenza di vedute e che riguarda il lavoro agile, nel senso che la parte sindacale ritiene che sia oggetto di concertazione, mentre la parte pubblica ritiene, così come previsto dal contratto collettivo, che sia soltanto necessaria una informazione, sentita la parte sindacale.

Prende la parola il **Sig. Billi** per far presente che, con riferimento all'orario di lavoro/flessibilità, non deve esser dimenticato che l'impostazione originaria del relativo articolo del contratto integrativo del 2009 è stato rivisto un paio di volte per venire incontro a criticità che la parte pubblica aveva a suo tempo rappresentato alla parte sindacale, criticità che si sostanziavano nella necessità di una gestione più snella della flessibilità, con monitoraggio dell'accumulo delle ore di maggior presenza.

Riferisce che ad avviso della parte sindacale l'equilibrio trovato con la seconda modifica dell'articolo è stato positivo, che risulta funzionare e che, se rispettato e quindi fatto rispettare dagli uffici preposti al controllo, va a evitare gli accumuli seriali di orario come già rappresentati dalla parte sindacale al momento in cui fu dato inizio alla modifica.

Ritiene, sostanzialmente, anche in considerazione delle diverse tipologie di lavoro nell'Ateneo, che non si deve considerare la flessibilità come un abuso a prescindere dato che a volte è anche un modo per rendere il lavoro più snello rispetto che avanzare richieste di giustificazioni e autorizzazioni che vanno ad aggravare il lavoro anche in termini di gestione dei giustificativi da parte delle strutture coinvolte.

Riferisce che, dopo la modifica dell'articolo e successivamente al primo periodo di applicazione dell'accordo, alla parte sindacale non sono più giunte segnalazioni negative al riguardo per cui, in relazione a quello che sembra essere un equilibrio raggiunto, pare non opportuno alla parte sindacale andare ad intervenire sull'argomento. Allo stesso tempo, prosegue, alla parte sindacale parrebbe più grave se le eventuali segnalazioni fatte dovessero riferirsi a casi in cui i comportamenti andassero al di fuori di quegli equilibri trovati al tavolo di contrattazione e quindi al di fuori di un orario predefinito, precaricato, con conseguenti responsabilità da andare ad accertare.

Relativamente ai "permessi per malattia" riferisce che ad avviso della parte sindacale l'interpretazione data dal contratto nazionale di lavoro, che individua 18 ore di permesso per visite specialistiche, rappresenta un'opzione aggiuntiva intesa come un riconoscimento ufficiale dell'importanza della prevenzione in ambienti particolari come l'Università e l'Azienda ospedaliera nonché il riconoscimento di qualcosa di ulteriore per i lavoratori. La parte sindacale, prosegue, ritiene che mettere in esclusiva le 18 ore per le visite specialistiche non sia accettabile e che la cosa non abbia nemmeno il supporto della normativa vigente.

In riferimento al lavoro agile e alla sua portata innovativa per l'Ateneo afferma che la parte sindacale ritiene necessario prevedere la stesura di un accordo fra le parti che disciplini le regole che il personale dovrà osservare al riguardo, dando così una cornice legale alla questione; un accordo o contratto, come lo si voglia chiamare, continua, specifico in modo che si distingua da quello sul telelavoro e che si rende, appunto, necessario in quanto anche per il lavoro agile ci sono aspetti da considerare, quali postazioni e macchine di lavoro, rischi di infortuni, problemi di tutela della privacy, dati riservati, ecc.. Alla parte sindacale pare, pertanto, ovvio, ricondurre il tutto nell'alveo della contrattazione.

A conclusione dell'esposizione del Sig. Billi, il **Prof. Marroni** chiede se ci sono altri interventi.

Prende la parola la **Sig.ra Silvana Agueci** per dichiararsi d'accordo con quanto detto dal Sig. Billi nel senso che se ci sono state delle distorsioni sull'applicazione del contratto relativo all'orario di lavoro è perché probabilmente chi doveva esercitare il controllo, anche attraverso il programma informatico, non l'ha fatto in maniera adeguata, altrimenti le risulta difficile comprendere come si possa creare questo tipo di situazioni. Quello che chiede, di fronte all'ipotesi prospettata di orario unico, è che cosa invece succede quando si è di fronte alle altre tipologie di orario che sono state concesse (cita ad es. l'orario 12:30/18:30), cioè se vengono abolite o restano, in quanto ci sono situazioni in cui queste tipologie di orario non solo sono utili alla persona ma anche alla struttura; le risulta, inoltre, difficile capire l'utilità del cambiamento in quanto a suo modo di vedere il problema dell'accumulo di orario non si risolve laddove venisse usata la flessibilità in entrata, con ingresso ad es. alle 7:30 e quindi con conseguente accumulo di maggior presenza di un'ora al giorno.

Interviene il **Dott. Farenti** che, nel dichiararsi d'accordo con le osservazioni fatte in merito ai controlli, precisa che il fenomeno dell'accumulo di ore è un fenomeno limitato che è possibile controllare mediante gli interventi di cui alla proposta avanzata dalla parte pubblica.

Interviene il **Dott. Davide Fiumicelli** per fare delle ulteriori precisazioni. In particolare riferisce che il meccanismo del limite delle ore di accumulo (50) fu a suo tempo finalizzato a risolvere un problema esistente e a regime si è dimostrato adeguato a risolverlo. Ritiene però necessario tenere presente che detto meccanismo non risolve il problema rappresentato da chi si avvicina a tale limite, ad es. 49 ore, accumulandole e poi recuperandole continuamente.

Fa poi presente che esiste anche il problema che la maggior presenza MPE e la flessibilità FLEX (così come le definisce il sistema di rilevazione delle presenze Zucchetti) vanno a confluire nel medesimo contenitore, non sono separate, per cui risulta difficoltoso, per chi controlla, distinguere la tipologia di autorizzazione data dovendola anche andare a vedere per tutti i dipendenti. Anche per questi motivi, prosegue, il meccanismo proposto, probabilmente migliorabile, andrebbe verso la direzione di far emergere tali differenze tra MPE e FLEX in quanto la flessibilità è un istituto che va nella direzione di consentire il temperamento tra le esigenze di vita e di lavoro dei dipendenti. Questo però, prosegue, non dovrebbe togliere a regime, salvo eccezioni, il fatto che l'orario di lavoro è di 6 ore nelle giornate corte e di 9 ore nelle giornate lunghe, non che tramite la flessibilità tutti i giorni si faccia accumulo di ore. Inoltre, uno degli ulteriori elementi da prendere in considerazione è proprio quello per cui se qualcuno utilizza lo strumento della flessibilità per accumulare tutti i giorni un tot. di minuti,

non come maggior presenza ma come FLEX che gli dà maggior presenza effettiva, non giuridica, e poi utilizza le 49 ore prima citate per fare giornate intere a recupero di 6 ore, fa molte giornate in più di ferie rispetto agli altri. Quindi, la parte pubblica in questo caso vuol significare che viene utilizzato un istituto che esiste ma che nella maniera in cui è attualmente regolato permette queste cose. Inoltre, quando la parte sindacale, anche ai tavoli tecnici chiede di fornire i dati, anche per l'ufficio che li gestisce risulta difficile rintracciarli.

Afferma, pertanto, che tutti i meccanismi sono pensati per venire incontro a delle esigenze che erano pervenute, appunto, dalla parte sindacale, vale a dire di aumentare la flessibilità, di implementarla, con l'avvertenza però di evitare che ciò consenta di accumulare ore in più tutti i giorni; proiettato all'interno del contratto i meccanismi adottati prevederebbero di separare FLEX da MPE con la possibilità di avere all'interno del contatore FLEX degli "alert" mensili. La proposta avanzata, prosegue, era ancora da discutere in termini di ore, fermo restando che le ore eccedenti il tetto vengono tagliate, previa informazione.

L'esposizione fatta, conclude sull'argomento, è per spiegare quale era stata l'origine della proposta e quindi tutti i meccanismi che erano stati inseriti nei vari commi a garanzia dei lavoratori ma anche per evitare le criticità evidenziate. Nella controproposta della parte sindacale, precisa, erano rimasti solo i 60 minuti di flessibilità ed erano spariti tutti i commi che davano un contro bilanciamento alla situazione esposta perché, evidentemente, il problema dal quale la parte pubblica era partita non viene risolto.

In merito al lavoro agile e al telelavoro riferisce che la normativa niente prevede in materia di relazioni sindacali e non impone la contrattazione. Come è stato riferito al tavolo tecnico, prosegue, non la vieta neanche. Informa che ci sono amministrazioni che sono partite senza accordi, altre che li hanno adottati prima di partire, altre ancora che hanno attuato il confronto. Fa presente che la normativa risulta essere molto libera da questo punto di vista e mette al centro il rapporto tra il dipendente e la pubblica amministrazione; quello che regola sempre è il patto individuale di lavoro tra il dipendente e la propria amministrazione.

Afferma che la proposta di parte pubblica era di non fare il contratto ma di prevedere una clausola all'interno del CCI in cui si diceva, sostanzialmente, che l'idea è quella di contrattualizzare il telelavoro insieme al lavoro agile; l'Amministrazione, prosegue, non ha mai detto che non serva un quadro di regole comuni, ma di vederli come un fenomeno diverso ma comunque strettamente connesso e non c'è l'idea di non passare dalla contrattualizzazione, come fatto da altre amministrazioni lasciando, però, uno spazio di manovra; dato che il lavoro agile è una disciplina flessibile, ci possono essere, continua, delle esigenze a cui far fronte, magari anche nell'immediatezza, magari nel coinvolgere certe tipologie di lavoratori che possono avere esigenze particolari, nelle quali alcune amministrazioni possono partire con alcune sperimentazioni, semplicemente previa informazione sindacale; quindi non by passando il contratto ma lasciandosi un minimo di margine di manovra in alcune situazioni particolari ad es. nelle quali le postazioni di telelavoro sono già partite, c'è già un contratto, non si può far niente, non si va a rinnovare e quella persona non ha un minimo di flessibilità da adottare. Anche questo, afferma, faceva parte della proposta: informazione sindacale in alcune sperimentazioni quanto meno fino a quando non faremo un CCI che regoli insieme telelavoro e lavoro agile.

Riguardo ai permessi per esami diagnostici (PED) afferma che è evidente per la parte pubblica come il CCI sia stato per c.d. "avveniristico" nell'andare a disciplinare in maniera molto tecnica e dettagliata un istituto che non era previsto a livello di contrattazione collettiva nazionale; in questo caso il CCNL interviene e non come principio, ma in maniera molto dettagliata, dicendo quante sono le ore di permesso, se si possono prendere a ore o a giorni, in quale maniera contrattualizzarle, intervenendo, pertanto, in una materia nella quale il CCI a quel punto non ha lo spazio di manovra precedente, perché se diciamo che si possono aggiungere ore di permesso al PED lo possiamo fare per tutti i tipi di permesso che ci sono all'interno del CCNL come ad es. i permessi brevi.

Pertanto, conclude, la proposta di parte pubblica è anche il frutto di un confronto con altre amministrazioni e con le applicazioni adoperate dalle stesse.

Sull'argomento interviene anche il **Dott. Luca Busico** che ritiene di dover chiarire gli aspetti, posti a monte, fra contrattazione nazionale e contrattazione integrativa. Facendo riferimento anche ai contenuti del testo unico sul pubblico impiego (articolo 40) fa presente che il contratto integrativo che va contro il contratto nazionale è nullo. Tra l'altro, prosegue, sono già vari anni che la Corte dei conti, in sede giurisdizionale, di responsabilità erariale, condanna le amministrazioni per la stipulazione di CCI nulli o *contra legem* o che vanno contro il contratto collettivo nazionale. Tra le altre cose informa che nel 2016 la Cassazione ha chiarito che su questa materia la responsabilità erariale c'è solo nei confronti della parte pubblica e non nei confronti della parte sindacale (per i sindacati non c'è un rapporto di servizio con

l'Amministrazione) e, pertanto, nel caso in cui vengano fatti contratti illegittimi o vengano fatti usi illegittimi del fondo ne risponde solo la parte pubblica (afferma che su questo c'è giurisprudenza costante). Data questa premessa, nel caso dei PED fa presente che prima c'era una lacuna normativa che il CCI di Ateneo aveva colmato, per cui si poteva definire "avveniristico", mentre adesso, se c'è una previsione del CCNL, il CCI viene meno e quindi diventa molto problematico mantenerlo.

Su lavoro agile afferma di essere d'accordo con quanto riferito dal Dott. Fiumicelli in quanto la norma non dice niente, lascia libertà, ma non vieta certamente la contrattazione che, probabilmente, può essere utile, almeno dopo una prima fase sperimentale, per disciplinare tutta una serie di elementi che lo caratterizzano., anche se risulta difficile capire ancora bene cosa effettivamente esso sia, quali siano le effettive differenze con il telelavoro e quali problemi possa comportare in astratto.

Il **Dott. Cuomo** prende la parola per riferire che mantiene ancora delle riserve sulle proposte avanzate dall'Amministrazione. Sulla questione della flessibilità dell'orario, visto che è risultato difficile per la parte pubblica quantificare alla parte sindacale i dati percentuali del fenomeno e che senza dati c'è il rischio di lavorare sul nulla, ritiene che in caso di violazioni la strada da seguire deve rimanere quella del controllo da parte dei responsabili, siano essi dirigenti o direttori di dipartimento o altri, con eventuale segnalazione alla Direzione del personale per le relative sanzioni. Sul punto ritiene che dovrebbe intervenire anche la parte politica per gli aspetti che coinvolgono i Direttori di dipartimento. Fa poi presente che la flessibilità oraria attuale è nei fatti un aspetto di civiltà perché consente di ovviare a delle incombenze personali ricadenti soprattutto sul genere femminile (ad es. per accompagnare i figli a scuola, per assistere gli anziani, ecc.); inoltre, deve essere considerata favorevolmente per le esigenze di lavoro da parte di coloro che, amministrativi e/o tecnici, devono necessariamente attendere, oltre il normale orario, l'effettiva conclusione di una prestazione lavorativa che hanno in corso, a vantaggio, pertanto, della funzionalità della struttura in cui operano e quindi dell'Ateneo. Per questi motivi ritiene necessario mantenere l'attuale flessibilità, in quanto ha dimostrato di funzionare, fermo restando l'accertamento, come detto, delle responsabilità per i casi c.d. patologici.

Per quanto riguarda poi l'accordo per la maggior presenza (50 ore) ritiene che si possa studiare una sua revisione ma occorre a suo parere evitare che rimanga il consueto problema della certificazione da parte dei responsabili. Rappresenta, infine, quella che è, da parte sindacale, un'interpretazione diversa sulle 18 ore e sui PED, su cui riferisce che è volontà delle sigle sindacali ritornare in contrattazione. E' del parere che lavorare sulla prevenzione diagnostica sia assolutamente necessario in quanto anche nel nostro Ateneo si sono avute delle criticità rappresentate dalle difficoltà degli ultimi anni sia per ottenere le prenotazioni, sia in merito alle distanze fra le varie sedi. Rispetto a quanto esposto dal Dott. Busico circa la nullità del contratto, riferisce che il senso è di individuare rispetto al CCNL un'ipotesi anche leggermente migliorativa in modo da rendere un servizio ai dipendenti dell'Ateneo.

Infine, relativamente al lavoro agile, è del parere che si tratti di una frontiera ancora aperta. Lo ritiene un argomento delicato e quindi una contrattazione, un confronto in merito con la parte sindacale rappresenta a suo modo di vedere una buona pratica; per fare un esempio cita il fatto che in altre atenei, alle persone che ne hanno fatto richiesta, è stato fatto un corso di formazione, su sollecito sindacale, sugli incidenti domestici, che hanno un'alta percentuale, per cui anche questo è un tassello da considerare.

Interviene il **Dott. Finoia** il quale ritiene che ci siano casi in cui il CCI può derogare al CCNL; cita, a proposito di come il CCI sia andato oltre il CCNL, la questione delle ferie solidali che, nate per accordo sindacale in alcune amministrazioni, sono state messe in pratica prima dell'emanazione del contratto nazionale, il quale le ha poi comunque recepite prendendo atto di ciò che era stato fatto in giro.

In merito al lavoro agile - ma la stessa cosa vale per il telelavoro - sul quale, a nome della sua sigla sindacale, presenta una specifica proposta (all. 1), afferma che, per il solo fatto che attiene alle attività e all'organizzazione del lavoro, e dato che l'Amministrazione non lo mette in pratica senza una previa regolamentazione, è proprio a quel momento, quando cioè l'Amministrazione ha fatto il regolamento, che la parte sindacale chiede un confronto; quindi, afferma, la contrattazione diventa automatica al momento in cui faccio detto regolamento, non può a suo parere essere altrimenti.

Prende la parola la **Sig.ra Agueci** per suggerire che la questione delle ore di straordinario e le possibili soluzioni vengano valutati in maniera adeguata evitando possibilmente che quest'ultime siano basate esclusivamente sul personale amministrativo dell'Amministrazione in quanto il polso della situazione è dato dalle più complicate situazioni riscontrabili nelle strutture periferiche.

In merito al lavoro agile ritiene che la questione deve essere valutata rispetto alle reali esigenze personali (cita a proposito una vicenda personale) per cui occorre a suo parere fare una serie di passi avanti rispetto al passato; ricorda che aveva buttato giù alcune proposte relative anche al telelavoro con l'intento di superare l'attuale regolamento in materia. Ritiene che non si possa applicare ciò che era valido a livello di criteri 15 anni fa su ciò che è lavorabile per via informatica al giorno d'oggi. Riferisce che in materia ci sono dei contratti di altri atenei che hanno molti elementi di dettaglio; proprio per questo pensa che l'Università di Pisa debba disciplinare la materia e comunque dire quali sono le attività che si possono fare sia con il telelavoro, sia con il lavoro agile.

Dopo l'esposizione della Sig.ra Agueci, il **Prof. Marroni** domanda se ci sono altri interventi.

Chiede la parola il **Sig. Billi** per ritornare sull'argomento maggior presenza e flessibilità. Mette in evidenza come ci sia la tendenza in Amministrazione a dare due denominazioni diverse a ciò che a suo parere deve invece essere ricondotto sotto la dizione unica di orario di lavoro, con pari dignità, pari stipendio e pari impegno; operare una divisione fra lavoro svolto all'interno della flessibilità e lavoro svolto al di fuori della stessa può comportare il rischio, prosegue, di allontanare le persone dall'attaccamento al proprio posto di lavoro. Afferma che in più occasioni, anche ai tavoli tecnici, è stata rappresentata dalla Direzione del personale tale impostazione divisoria a cui la parte sindacale si è sempre contrapposta. Riferisce che i 60 minuti previsti nella bozza di proposta come flessibilità non rappresenta altro che l'aver recepito la volontà dell'Amministrazione ma si potrebbe ritornare sui 45 minuti originari. Informa che la parte sindacale rappresenta la necessità di mantenere inalterato l'articolo sulla flessibilità in relazione anche a istanze provenienti dai lavoratori intese proprio a mantenerlo tale; ribadisce, inoltre, la necessità di andare a intervenire direttamente sui pochi casi che presentano criticità in quanto individuare ogni volta un paracadute a inadeguati comportamenti da parte dei controllori risulta oltre che come riconoscimento implicito dell'incapacità degli stessi di esercitare il proprio ruolo anche come azione sostitutiva di ciò che dovrebbero fare. Per ovviare a questo stato di cose, continua, occorrerebbe richiamarli all'ordine o, in alternativa, proporre di inserire il controllo del personale ad es. sul riconoscimento degli scatti biennali dell'anzianità, sul riconoscimento della premialità, in modo che si attivino per esercitare effettivamente il ruolo a cui sono preposti. Con riguardo, infine, anche alla circolare n. 5 dell'Aran che, riferisce, parlando del personale universitario dichiara la compatibilità del permesso per accertamenti sanitari all'utilizzo della maggior presenza, ritiene che, in una fase in cui stiamo parlando appunto di *smart working*, occorre vedere la questione nel suo complesso, anche come un'innovazione mentale da vivere a tutti i livelli, una fluidità nel rapporto di lavoro del personale tecnico amministrativo e di attenzione a quelle che sono le relative istanze, pur nel rispetto di regole e principi, che vada anche a sopperire a quelle lacune che a livello sociale non sono ancora state intercettate adeguatamente.

Prende la parola il **Direttore Generale** per riportare una sintesi sull'argomento. In merito al lavoro agile e al telelavoro afferma che il concetto è quello di non sottrarli al confronto sindacale: se l'Amministrazione vuol attivare misure sperimentali, prosegue, le attiva, informa; se si vuole andare a regime ci sarà un confronto con la parte sindacale; ritiene, quindi, che al momento non è necessario scrivere alcunché, basta inserire che l'eventuale sperimentazione sarà attuata nel rispetto di quanto previsto dal contratto nazionale. Afferma che, se il problema è effettivamente questo, sostenere che la materia non soggetta a contrattazione vada invece contrattata non è corretto in quanto giova ricordare che proprio quest'anno è uscita una norma che prescrive espressamente quali sono le materie soggette a contrattazione e quali quelle soggette a informazione preventiva o successiva e a detta norma l'Amministrazione deve attenersi. Il problema se il lavoro agile, prosegue, sia o meno soggetto a contrattazione integrativa è un problema che può essere affrontato quando saremo più pronti al riguardo rispetto a quanto lo siamo oggi.

Sulla questione dei permessi per malattia fa presente che se fossimo nel privato il problema non si porrebbe perché i contratti integrativi aziendali devono essere tutti migliorativi dei contratti nazionali in quanto è il datore di lavoro che impegna il proprio portafoglio; nel caso dell'Università abbiamo 18 ore, prosegue, e se dovessi prevederne ad es. 24 la Corte dei conti interverrebbe per responsabilità erariale in quanto si tratta di soldi pubblici; quindi il nostro limite è quello rappresentato dal CCNL e a quello non possiamo derogare. Se come prima riferito, continua, ci siamo trovati ad avere aspetti "avveniristici" nel CCI è perché abbiamo applicato il principio per cui tutto ciò che non è vietato è lecito, ma nel momento in cui c'è una norma non esiste possibilità di deroga per cui l'eccezione alle 18 ore è una strada impercorribile, perché siamo in presenza di quella norma, citata in precedenza anche dal Dott. Busico, che ci impedisce di operare. Pertanto, pur dichiarando di ritenersi d'accordo

sull'incremento della prevenzione come addirittura regola di vita anche nel luogo di lavoro, è obbligatorio rispettare, non migliorare, il CCNL.

In merito all'orario flessibile, rispetto all'ampia discussione di oggi, tiene a far presente che è a vantaggio del lavoratore ma non può consentire l'accumulo di ore di maggior presenza. Afferma che se dovessimo applicare rigidamente la regola in Amministrazione, significherebbe che nel caso in cui il dipendente decidesse di entrare alle 7:30, dovrebbe uscire alle 13:30 perché per principio tutto il personale ha l'obbligo di rispettare la durata dell'orario di lavoro. L'accumulo di ore di maggior presenza può essere accettato se rappresenta un'eccezione ma non quando diventa, come si sta verificando, la regola.

Ritiene sensata la proposta avanzata dall'Amministrazione: se il trattarsi oltre il normale orario, continua, dipende da esigenze di servizio ciò deve essere considerata maggior presenza ma non legata alla flessibilità in quanto maggior presenza che deve essere autorizzata dal responsabile poiché è proprio lui che chiede di farla; non si possono, pertanto, accantonare minuti ogni giorno senza la necessaria autorizzazione del responsabile. Per questo ribadisce che la proposta avanzata dall'Amministrazione è una norma di buon senso.

Invita, infine, la parte sindacale, nel caso in cui non ritenga valida la proposta dell'Amministrazione, a trovare una soluzione alternativa sulla flessibilità, che non contempli, però, accumulo di ore in più non legate a esigenze di servizio e tenendo anche conto che la flessibilità non si può legare a quelle attività ove è prevista apertura al pubblico, per cui se il personale non deve chiudere lo sportello si deve far autorizzare dal proprio responsabile a tenere aperto. Comunica, inoltre, di essere d'accordo sul fatto che la parte sindacale non è stata portata a conoscenza, come dalla stessa segnalato, dei termini del fenomeno per cui saranno portati a loro conoscenza, anche a dimostrazione di quanto asserito dalla parte pubblica, che la maggior presenza per la flessibilità è la regola e non l'eccezione.

Il **Prof. Marroni** interviene per far presente che all'interno dei dipartimenti gli abusi grossi sono stati limitati. Pur tuttavia il problema si presenta allorquando c'è un tecnico che ad esempio per maggior presenza accumula un'ora tutti i giorni, poi da recuperare; in questo caso o gli viene imposto di uscire tutti i giorni un'ora prima o lui si assenterà poi per i giorni corrispondenti alle ore accumulate. Quindi se ciò succede e se il tecnico svolge attività a disposizione degli studenti il dipartimento si trova scoperto, in difficoltà per cui si manifesta un vero e proprio problema pratico.

Il **Direttore Generale** interviene nuovamente e a proposito delle osservazioni e di alcuni esempi fatti in precedenza sull'accumulo di ore con la flessibilità tiene a far presente che sui casi di richiamo che ci sono stati il personale ha manifestato una sorta di negazione di un proprio diritto; afferma che in realtà non esiste il diritto ad accumulare ore di maggior presenza, per cui occorre fare una riflessione sul fenomeno nel suo complesso verso un principio che deve essere consolidato, ripetendo che il maggior lavoro è sicuramente maggior lavoro che però deve essere autorizzato.

Si apre successivamente una serrata discussione tra la parte sindacale e la parte pubblica con domande e risposte inerenti a precisazioni sui dati in possesso dell'Amministrazione, sulla possibilità di disporre di altri, sugli interventi attivati dall'Amministrazione sui vari punti esposti, in particolare su quelli attinenti alle deroghe e alle autorizzazioni concesse e comunque sull'entità complessiva dei vari fenomeni.

A conclusione della discussione il **Sig. Billi** fa presente che per quanto riguarda la maggior presenza la richiesta di parte sindacale è quella di recepire l'ultima modifica fatta nel corso del 2016 e inclusa nella bozza che è stata inoltrata alla Direzione del personale. Per quanto riguarda i permessi per malattia riferisce che nessuno vuole aumentare le 18 ore previste dal contratto in quanto sarebbe una norma in contrasto con lo stesso, però mantenere l'impostazione del certificato medico per visita specialistica andando a valorizzare le ore effettivamente utilizzate e visualizzate nell'apposito contatore e far sì che il lavoratore, a giornata intera di 7 ore e 12 minuti, possa avere la giornata di malattia non significa per la parte sindacale che si aggiunga un qualcosa alle 18 ore ma significa mantenere l'impostazione fino ad oggi vigente, che non va in contrasto con le norme.

Il **Direttore Generale** fa presente che la parte pubblica valuterà tutti gli aspetti che sono stati rappresentati nel corso dell'ampio dibattito dell'odierna seduta che, sottolinea, si è svolta in maniera franca e costruttiva e che a suo giudizio rappresenta una delle migliori sedute di contrattazione degli ultimi anni per cui ringrazia tutti i presenti, invitando la parte sindacale a portare nel corso della prossima seduta delle proposte concrete sugli aspetti sopra dibattuti.

Il **Prof. Marroni**, nel concordare con quanto appena detto dal Direttore Generale e nel ringraziare i presenti dichiara chiusa la seduta alle ore 12:30 e ricorda che quella successiva è in programma il prossimo mercoledì 16 ottobre.

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, 23 gennaio 2020