



UNIVERSITÀ DI PISA

Riunione di contrattazione collettiva integrativa delle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale del giorno 28 aprile 2021

Verbale

Il giorno 28 aprile 2021, alle ore 9.30, si sono riunite, in modalità telematica, 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. 19.04.2018; il Dott. Rosario Di Bartolo, 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 dott. Manuel RICCI e la dott.ssa Caterina ORLANDO della Rappresentanza Sindacale Unitaria;

il dott. Pasquale CUOMO in rappresentanza della FLC CGIL;

il sig. Mario FINOIA, la sig.ra Silvana AGUECI e la dott.ssa Francesca CARPITA in rappresentanza della FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA Toscana;

il sig. Bruno SERENI in rappresentanza dello SNALS CONFISAL;

il dott. Ruggero DELL'OSSO in rappresentanza della CISL – FEDERAZIONE SCUOLA, UNIVERSITA', RICERCA (FSUR).

In qualità di esperti per la parte pubblica sono presenti: la Dott.ssa Maria Donata 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; la Dott.ssa Chiara Viviani, Responsabile dell'Unità Amministrazione Personale Tecnico Amministrativo, il Dott. Davide Fiumicelli, Responsabile dell'Unità Programmazione e Reclutamento del Personale Docente, degli Assegnisti di Ricerca e del Personale Tecnico-Amministrativo a Tempo Indeterminato. Partecipa alla riunione il Dott. Francesco Rubini, dell'Ufficio Relazioni Sindacali, con funzioni di verbalizzazione.

Ordine del giorno

1. Presentazione del nuovo Direttore Generale
2. Comunicazioni
3. Approvazione verbali
4. Proposta di accordo per la destinazione delle economie derivanti dal risparmio dei buoni pasto anno 2020
5. Protocollo di intesa per i servizi essenziali in caso di sciopero. Orario inizio discussione ore 10.30. Verrà invitato a partecipare alla discussione di questo argomento il sindacato ANIEF firmatario del protocollo d'intesa nazionale in materia
6. Bozza di Ipotesi Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio per l'anno 2020
7. Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro ex art. 42 comma 3 lett. i) CCNL 2016/2018

8. Varie ed eventuali.

Argomento n° 1 dell'O.d.G. – Presentazione del nuovo Direttore Generale

Il Prorettore, Prof. Marroni, apre la seduta e dà la parola al nuovo Direttore Generale, Ing. Rosario Di Bartolo, affinché si presenti.

Il Direttore Generale saluta i rappresentanti sindacali e si presenta, descrivendo brevemente il proprio curriculum professionale e gli incarichi ricoperti prima dell'ingresso nell'Università.

I rappresentanti sindacali salutano il Direttore Generale, porgendogli il benvenuto.

Argomento n° 2 dell'O.d.G. – Comunicazioni

Il Prof. Marroni dichiara che le postazioni di telelavoro, già in scadenza il 30 aprile p.v., sono prorogate al 31 dicembre 2021.

Il Direttore Generale dà riscontro alla nota FLC-GCIL del 13 aprile u.s. relativa alle progressioni economiche del personale in convenzione con l'Azienda Ospedaliera, facendo presente che l'Azienda Ospedaliera ha risposto il giorno 16 aprile u.s., dichiarando il rispetto della progressione economica del personale in convenzione secondo la normativa in vigore e fa la sintesi delle valutazioni su un totale di 49 posizioni, delle quali 10 sono in possesso della massima fascia, 5 sono equiparati alla dirigenza, 24 non hanno maturato i periodi per la progressione orizzontale, e 10 saranno oggetto di progressione economica; l'Azienda Ospedaliera, con successiva nota del 23 aprile, ha precisato che le competenze varranno dal 1 gennaio 2020 e saranno erogate dal mese di maggio.

Il Direttore Generale annuncia il prossimo provvedimento di chiusura dell'Ateneo, per il giorno 18 giugno, 3 giorni a monte e a valle di Ferragosto, e venerdì 07 gennaio 2022.

Il dott. Pasquale Cuomo ricorda che le problematiche di questo personale in convenzione con l'AOUP sono nazionali e sono già state dibattute varie volte nel corso degli anni, ma esso deve essere considerato universitario a tutti gli effetti, senza subire discriminazioni; invita poi l'Ateneo a confrontarsi, nei prossimi mesi, su questi aspetti, allo scopo di rivedere la convenzione, coinvolgendo nella questione altresì la Regione Toscana.

Il sig. Marco Billi sottolinea che tra l'informativa preventiva alla RSU e la comunicazione al personale deve intercorrere un congruo tempo per eventuali osservazioni e modifiche.

Argomento n° 3 dell'O.d.G. – Approvazione verbali

Il Prof. Marroni comunica che deve essere approvato il verbale della riunione del 16 febbraio 2021, dopo le integrazioni di Billi, Sprugnoli e Bottega.

Il sig. Marco Billi indica la necessità di correggere un refuso.

Il verbale, così modificato e integrato, viene approvato all'unanimità.

Argomento n° 4 dell'O.d.G. – Proposta di accordo per la destinazione delle economie derivanti dal risparmio dei buoni pasto anno 2020

Il Dott. Farenti relaziona sugli ultimi tavoli tecnici nei quali è stato raggiunto un accordo sulla redistribuzione delle economie derivanti da risparmio di buoni pasto, che saranno riconosciute a tutto il personale di categoria B, C, D, EP e tecnologo, nel più breve tempo possibile.

Il sig. Mario Finoia sottolinea che il tavolo tecnico non ha compiti decisionali, ma solo di trattare le possibili criticità, mentre le decisioni sono prese esclusivamente in sede di contrattazione sindacale.

Il Dott. Farenti sottolinea che il tavolo tecnico ha solo esplicitato le diverse posizioni e non intende sostituirsi alla trattativa sindacale.

Il dott. Manuel Ricci afferma che il tavolo tecnico ha svolto le sue funzioni in modo trasparente e corretto, arrivando ad una posizione condivisa, che sarà poi approvata nella sede opportuna.

Il sig. Marco Billi afferma che il tavolo tecnico ha svolto un'operazione di chiarimento delle criticità normative ed economiche, definendo una bozza di accordo, la cui approvazione è affidata alla contrattazione.

Il Prof. Marroni mette in approvazione l'accordo per la distribuzione delle economie derivate dai buoni pasto risparmiati. L'accordo è approvato all'unanimità.

Argomento n° 5 dell'O.d.G. – Protocollo di intesa per i servizi essenziali in caso di sciopero. Orario inizio discussione ore 10.30. Verrà invitato a partecipare alla discussione di questo argomento il sindacato Anief firmatario del protocollo d'intesa nazionale in materia

Il Prof. Marroni comunica la partecipazione del Sindacato ANIEF alla discussione dell'argomento. La seduta è sospesa alcuni minuti, fino alle 10.30 in attesa della partecipazione del rappresentante ANIEF.

Dopo alcuni minuti la riunione riprende, senza che alcun rappresentante ANIEF si sia presentato.

Il Dott. Farenti comunica che, lo scorso dicembre, è stato sottoscritto il nuovo protocollo sui servizi pubblici essenziali, ed auspica che le OO.SS. portino le loro proposte per l'elaborazione di un accordo di Ateneo sui servizi essenziali.

I rappresentanti sindacali ritengono di poter portare eventuali proposte entro metà maggio.

Argomento n° 6 dell'O.d.G. – Bozza di Ipotesi Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio per l'anno 2020

Il Dott. Farenti presenta brevemente la bozza del nuovo Contratto Collettivo Integrativo, che non si discosta molto dai Contratti Integrativi precedenti, salvo l'inserimento del protocollo sulla reperibilità. Si ritiene inoltre opportuno stralciare i commi nn. 3, 4 e 5 dell'art. 2 sui premi individuali, dato che non sembra coerente con il principio di premialità dare un riconoscimento economico alla persona più anziana.

Il Direttore Generale aggiunge che si fa riferimento all'art. 20 del CCNL, che deve basarsi sul criterio del merito e, per il futuro, si dovrà considerare anche il risultato dell'intero Ateneo.

Il sig. Marco Billi sottolinea che, l'art. 20 del CCNL prevede un limitato numero di lavoratori beneficiario della premialità prevista; tuttavia, ampliare la platea dei beneficiari porterebbe a utilizzare risorse economiche di tutto il personale solamente per retribuire poche/i lavoratrici/tori e potrebbe spezzare gli equilibri all'interno delle strutture, creando una disuguaglianza nel trattamento dei lavoratori e quindi una serie di conflittualità; il criterio della valutazione massima, dell'anzianità nella posizione economica e dell'età sono criteri oggettivi a valorizzare le persone che hanno dato il loro contributo all'Ateneo da più tempo; dichiara inoltre di non essere disponibile a sottoscrivere un contratto del 2020, con modifiche retroattive, con criteri di premialità non previamente concordati. Relativamente all'art. 7, sui tempi e modi della comunicazione dei dati a consuntivo, chiede di modificare il primo paragrafo, in modo che le OO.SS. abbiano notizie sui dati della struttura, nel pieno rispetto della privacy.

Il dott. Pasquale Cuomo si dichiara anch'egli contrario a cambiare la previsione del Contratto Integrativo in modo retroattivo. Inoltre, trattandosi di denaro pubblico, la trasparenza deve essere totale. Si deve evitare che le singole strutture si comportino in modo autonomo. Per quanto riguarda l'art. 20 del CCNL, esprime la propria contrarietà ad una logica premiale che apra spazi a criteri personalistici. Per il futuro, le OO.SS. si confronteranno sui criteri migliori da applicare.

Il sig. Mario Finoia solleva la questione della riserva cautelativa, dell'ammontare di € 85.000: tale fondo deve essere distribuito completamente, e non può essere messo da parte e accantonato preventivamente per una successiva distribuzione negli anni successivi.

La sig.ra Elisabetta Diciotti specifica che nel fondo c'è una posta denominata "Risorse ancora da contrattare", che la legge consente di rimandare all'anno successivo; quindi è un principio pienamente legittimo; la questione era stata già discussa in sede di osservatorio, senza che fosse sollevata alcuna obiezione; inoltre, tali fondi potrebbero essere necessari in futuro per coprire l'importo dell'indennità accessoria mensile.

Il Dott. Farenti ribadisce che le modifiche retroattive al Contratto Integrativo non possono essere imposte e, per i prossimi anni, l'Ateneo cercherà altre possibili soluzioni condivise.

Il Direttore Generale si riferisce alla problematica sollevata in precedenza di una possibile "turbativa dell'ambiente di lavoro" in caso di premi. E' importante che ci sia la

consapevolezza che tutti debbano lavorare contribuendo alle finalità dell'ente. La valutazione è un processo il più possibile oggettivo e non personalistico. Coloro che hanno ruoli di responsabilità all'interno degli uffici e dei processi devono esplicitare tale funzione, anche nella valutazione dei collaboratori.

Il dott. Pasquale Cuomo afferma di riferirsi ai principi della Costituzione; inoltre, le Università sono enti complessi e richiederebbero criteri valutativi adeguati a tale carattere; l'ANVUR è criticabile poiché non è una agenzia con caratteri di terzietà. Sarebbe utile considerare anche le riflessioni provenienti dal CUN.

Il Prof. Marroni sottolinea che la valutazione è ormai un elemento imprescindibile, che influenza profondamente la vita universitaria, a tutti i livelli; i criteri ANVUR sono discutibili, ed è opportuno trovare criteri condivisi per migliorare i giudizi valutativi.

Il sig. Marco Billi afferma che nel settore pubblico vi è un'ampia differenziazione nell'inquadramento del personale; le risorse che trattiamo sono contrattuali e sono quindi di tutto il personale, non sono preassegnate a qualcuno; il risultato finale oggetto di valutazione è quello dell'intero lavoro di tutti i dipendenti, nello svolgimento delle mansioni ordinarie; dare un riconoscimento ad alcuni lavoratori rischia di spezzare gli equilibri all'interno delle strutture.

Il sig. Mario Finoia sottolinea che la valutazione è una grave questione, per la quale non sono stati introdotti criteri oggettivi condivisi; vi sono molte differenze nelle condizioni di partenza; la PEO è già un momento di valutazione del lavoratore e non sarebbe necessario fare ulteriori valutazioni; anche una lieve differenza economica può creare dissapori tra i dipendenti; i parametri ANVUR non sono facilmente applicabili al personale tecnico-amministrativo.

Il dott. Luca Busico afferma che tutte le valutazioni hanno sempre un carattere soggettivo; la premialità è prevista dall'art. 20 del CCNL, che deve essere applicato.

Il Prof. Marroni ribadisce che tutti siamo tenuti ad essere valutati e bisogna mettere in atto il miglior sistema di valutazione del personale docente e del personale tecnico-amministrativo, che è fondamentale anche per la ricerca stessa.

Il dott. Pasquale Cuomo afferma che spesso il personale che lavora di più non è quello che viene valutato meglio, perché ci sono variabili soggettive; l'art. 20 del CCNL deve dare soldi in misura limitata, per non creare troppe disparità.

Il Direttore Generale sottolinea che oggi il principio di valutazione fa parte del contesto in cui si muove l'Università; tutti devono dare il proprio contributo per il risultato complessivo; il personale tecnico-amministrativo ha un ruolo fondamentale per la ricerca e per le attività istituzionali dell'ateneo.

La sig.ra Caterina Orlando afferma che nei Dipartimenti ci sono degli equilibri molto esili e valutare qualcuno leggermente meglio di altri può avere delle conseguenze gravi sul lavoro svolto.

Il Dott. Farenti sottolinea che anche il valutatore deve essere valutato, altrimenti il sistema manca di una parte fondamentale.

La sig.ra Silvana Agueci afferma che sulla valutazione ci vuole un grande processo di maturazione culturale; purtroppo ci sono molte differenze nelle condizioni di partenza e ci sono equilibri che sarebbe pericoloso stravolgere; chi organizza il lavoro nella struttura deve farlo in modo chiaro e comprensibile; è necessario che vi siano criteri oggettivi per la valutazione.

Il Dott. Farenti suggerisce l'opportunità di iniziare un percorso di consapevolezza del personale sulla valutazione, nonché sulla predisposizione di criteri validi per tutto l'Ateneo, allo scopo di avere valutazioni il più possibile coerenti in tutte le strutture; il Dott. Farenti chiede quindi ai presenti di procedere alla firma del Contratto Integrativo relativo al trattamento accessorio del 2020.

La sig.ra Elisabetta Diciotti precisa che la bozza di nuovo Contratto non include i criteri per l'applicazione dell'art. 20; nel testo che verrà firmato ci sarà quindi l'inserimento del testo che fu oggetto di trattativa separata nell'accordo per il 2019; ai componenti delle rappresentanze sindacali sarà inviata una bozza con il testo definitivo.

Il sig. Marco Billi sottolinea la necessità di introdurre criteri oggettivi e maturi per le valutazioni e anche eventuali sanzioni e penalizzazioni in caso di valutazioni arbitrarie; per quanto riguarda le questioni della privacy, la normativa in vigore (il Sig. Billi legge un parere dell'Autorità Garante dei dati personali) prevede che le OO.SS., in caso di necessità, su richiesta, possono accedere anche ai nomi e chiede quindi la modifica del Contratto Integrativo, in modo che siano tutelate meglio le prerogative sindacali.

Il Dott. Farenti chiede pertanto a Elisabetta Diciotti che venga effettuata la modifica del Contratto Integrativo. Il sig. Marco Billi, la dott.ssa Maria Caputo, il Prof. Marroni e il Dott. Farenti discutono sulle modifiche da apportare al Contratto Integrativo, in ottemperanza della normativa e in modo da fornire tutti i dati necessari alle Rappresentanze sindacali.

Il dott. Luca Busico sottolinea che si tratta di un parere dell'Autorità Garante dei dati personali e non di un atto normativo; la normativa contenuta nel CCI impone all'ente di dare adeguata tutela alla riservatezza del dipendente.

Il Prof. Marroni e il Dott. Farenti si dichiarano d'accordo con la bozza di Contratto Integrativo per il trattamento accessorio, inserendo la clausola della riservatezza e accesso ai dati nell'art. 7. Il testo definitivo sarà inviato alle rappresentanze sindacali. Tutti i presenti concordano.

Argomento n° 7 dell'O.d.G. – Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro ex art. 42 comma 3 lett. i) CCNL 2016/2018

Il Direttore Generale fa riferimento alla lettera del 06 aprile u.s. nella quale la RSU contesta la mancata consultazione sul nuovo Regolamento per la sicurezza; anche a supporto dell'operato tenuto dall'Ateneo, è stata investita l'Avvocatura Distrettuale dello Stato per un parere in merito; l'Avvocatura ha risposto ricordando l'obbligo di informativa alle Rappresentanze sindacali per tutti i regolamenti che hanno effetti sul rapporto di lavoro. Il Direttore Generale sottolinea poi che un confronto con la RLS c'è stato, ed a seguito di tale confronto sono state effettuate alcune modifiche al Regolamento.

Il dott. Pasquale Cuomo afferma che l'Avvocatura non ha titolo a dare il parere in questione in quanto le linee-guida della sicurezza sono oggetto di contrattazione.

Il sig. Marco Billi sottolinea che la Rsu con lettera del 31 marzo 2021 non chiedeva la consultazione sul regolamento, ma la contrattazione sulle linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro così come previsto all'art. 42 lettera "i" del CCNL vigente e che i RLS non è una rappresentanza sindacale e deve essere consultata; invece, la RSU è l'organo sindacale chiamato a contrattare e deputato a stabilire le norme generali in cui la RLS opera; la lettera inviata aveva come scopo l'attivazione della contrattazione.

Il Direttore Generale fa una precisazione sulla lettera inviata e dichiara che l'amministrazione farà tutte le valutazioni del caso.

Il dott. Luca Busico sottolinea che i regolamenti sono atti unilaterali dell'Amministrazione e non devono essere preceduti da contrattazione; questa si conclude con accordi integrativi, mentre il regolamento è atto di normazione secondaria.

Il Dott. Farenti sottolinea che sono state solo approvate delle modifiche ad un regolamento esistente; l'Avvocatura dello Stato ha svolto solo una consulenza per l'Università e non si vuole scavalcare le procedure di contrattazione.

Il dott. Pasquale Cuomo afferma che le linee-guida sulla sicurezza sono oggetto di contrattazione e sono un procedimento a monte del Regolamento, che è un atto datoriale.

Il Prof. Marroni commenta affermando che la parte pubblica recepisce le osservazioni di parte sindacale e valuterà come procedere su questo argomento.

Argomento n° 8 dell'O.d.G. – Varie ed eventuali

Il dott. Pasquale Cuomo chiede se il Direttore Generale intenda aumentare la quota di lavoro agile nel prossimo futuro.

Il Direttore Generale risponde che siamo ancora in un contesto emergenziale, prorogato al 31 luglio; per ora rimane ferma la percentuale del 50% delle postazioni; i Direttori di Dipartimento e delle altre strutture possono chiedere eventuali aumenti delle presenze solo per determinate esigenze; l'amministrazione troverà accordi per il miglior svolgimento delle prestazioni.

Il dott. Farenti si dichiara d'accordo con quanto affermato dal Direttore Generale, ribadendo che finora resta ferma la regola del 50%, anche se i Direttori e i Dirigenti possono chiedere un aumento delle presenze, ma sempre nel rispetto dei protocolli sanitari e di sicurezza.

Il sig. Mario Finoia afferma che la regola in vigore è quella del 50% della presenza complessiva dell'ufficio e non della presenza individuale; vi sono alcuni casi contraddittori, derivanti da una interpretazione troppo rigida di tale regola.

Il sig. Marco Billi afferma che è positivo mantenere la percentuale del 50% della presenza per tutto il periodo di emergenza e sollecita l'Amministrazione ad iniziare, entro settembre, la procedura per la PEO.

Il Dott. Farenti afferma che ciò è al momento impossibile, data la normativa in vigore in tema di procedure selettive.

Il sig. Marco Billi afferma che si dovranno stabilire delle modalità operative diverse, per non far perdere la competenza economica al personale.

Il Dott. Farenti, il sig. Marco Billi, il dott. Luca Busico e il sig. Bruno Sereni discutono brevemente la questione, trovandosi d'accordo sulla necessità di individuare le modalità di svolgimento delle prove per la PEO.

Il sig. Marco Billi afferma che sono arrivate numerose segnalazioni di Dirigenti e Responsabili, che intenderebbero fare valutazioni arbitrarie, penalizzando il personale in part-time o in smart working.

Il Dott. Farenti sottolinea che ogni dipendente ha diritto di contestare la valutazione ricevuta nelle opportune sedi.

Il sig. Marco Billi, il Prof. Marroni, il Direttore Generale e il Dott. Farenti discutono il problema, concordando sulla necessità di intervenire in caso di violazione delle regole; il sig. Marco Billi chiede inoltre di vigilare sulla concessione del lavoro straordinario svolto da remoto; chiede altresì l'attivazione della contrattazione per la redazione del regolamento relativo alla premialità e risorse aggiuntive; ricorda inoltre il regolamento conto terzi; infine chiede nuovamente l'attribuzione della sede per la RSU.

Il Prof. Marroni afferma di farsi personalmente carico della questione della sede della RSU.

Il Dott. Farenti risponde in maniera puntuale agli interventi del sig. Marco Billi e ricorda: che lo straordinario è vietato per il lavoro agile, salvo preventiva autorizzazione; che le valutazioni devono seguire delle procedure standardizzate; che non è possibile che tutte le strutture si attestino sul 50% delle presenze e che ogni Direttore ha la responsabilità e la facoltà di decidere in base alle necessità della singola struttura.

Il dott. Manuel Ricci sottolinea che vi sono alcune disparità nei criteri di valutazione del personale nelle diverse strutture e chiede che vi sia maggiore uniformità.

Il Direttore Generale afferma che, in molti casi, sono state seguite delle modalità valutative spesso schiacciate verso l'alto, e sulle quali non è possibile intervenire in modo estemporaneo; tuttavia, il percorso è quello di differenziare le valutazioni in base alla effettiva performance, non di creare indebite disparità.

Non essendovi altri interventi, il Prorettore, Prof. Marroni, ringrazia i presenti e dichiara conclusa la seduta alle ore 12.50.

IL PRORETTORE
f.to Michele Marroni

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Rosario Di Bartolo

IL DIRIGENTE DEL PERSONALE
f.to Ascenzo Farenti

IL COORDINATORE RSU
f.to Marco Billi

FLC CGIL
f.to Pasquale Cuomo

CISL – FSUR
f.to Ruggero dell’Osso

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA
f.to Mario Finioia

SNALS CONFSAL
f.to Bruno Sereni

Pisa, 04 agosto 2021