

**RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA**  
**Università di Pisa**  
**VERBALE DELLA SEDUTA DELL'11 Febbraio 2016**

Il giorno 11 febbraio 2016 alle ore 09,00, nella sede RSU presso il Centro interdisciplinare di Scienze per la Pace, via Emanuele Filiberto Duca d'Aosta n. 1, si è tenuta la riunione della RSU dell'Università di Pisa con il seguente Ordine del Giorno:

- 1) Comunicazioni;
- 2) Sistema di misurazione e Valutazione della Performance 2014 situazione;
- 3) Analisi PEO fatte e PEO 2015;
- 4) DipInt performance e PEO situazione;
- 5) Resoconto riunione gruppo di coordinamento della formazione;
- 6) Distribuzione economie al 31/12/2012 situazione;
- 7) Sede RSU;
- 8) Calendario riunioni 2016 RSU;
- 9) Varie ed eventuali.

**Presenti per la RSU**

- per FLC CGIL	Roberto Albani, Rosa Baviello, Marco Billi, Stefania Bozzi, Sara Cattani, Elena Franchini, Simone Kovatz, Valerio Palla, Manuel Ricci, Michela Vivaldi
- per CISL Fed. Università	Ruggero Dell'Osso
- per CISAPUNI Fed. SNALS	Andrea Bianchi
- per UIL RUA	Sebastiano Venezia
- per USB PI	

**Assenti giustificati per la RSU**

- per FLC CGIL	Bettina Klein, Manrico Nardi
- per CISL Fed. Università	Massimo Cagnoni, Emilio Rancio
- per CISAPUNI Fed. SNALS	
- per UIL RUA	
- per USB PI	Massimo Casalini

**Assenti per la RSU**

- per FLC CGIL	
- per CISL Fed. Università	
- per CISAPUNI Fed. SNALS	
- per UIL RUA	
- per USB PI	

**Presenti per le Oo.Ss.**

- per FLC CGIL	Pasquale Cuomo; Giulio Angeli
----------------	-------------------------------

- per CISL Fed. Università	
- per CISAPUNI Fed. SNALS	
- per UIL RUA	Antonio Viti

**Punto 1: Comunicazioni**

a) Billi: il punto n. 5 dell'O.D.G., relativo al resoconto della riunione del gruppo di coordinamento della formazione, è eliminato per lo slittamento della riunione stessa dal 10 febbraio al 03 marzo 2016.

b) Billi: a seguito dell'approvazione del cosiddetto "Decreto Milleproroghe 2016" del 2016, è necessario prendere nota delle innovazioni che riguardano l'Università.

In particolare:

- c'è tempo fino al 30 aprile per stabilire gli indirizzi per la programmazione del reclutamento universitario, sia per quanto riguarda il personale docente che tecnico-amministrativo, per il triennio 2016-2018;
- proroga fino al 31 dicembre 2016, con risorse a proprio carico e previo parere favorevole del dipartimento di afferenza, dei contratti di ricercatore tempo determinato di "tipo b" in scadenza prima della stessa data;
- si estende la possibilità di stipulare contratti di ricercatore a tempo determinato di "tipo b" ai titolari di assegni di ricerca conseguiti prima o dopo l'applicazione della Riforma Gelmini;
- inserimento dell'Università nel comparto della Scuola.

c) Billi: Incarichi attribuiti ai D comma 3 e agli EP. Il budget assegnato alle posizioni specialistiche di 3°e 4° livello è stato ripartito tra le macro-aree tecnico/amministrativo dei Dipartimenti e centri e tra Amministrazione Centrale e Sistemi. Nelle assegnazioni per le posizioni organizzative dei centri e dei dipartimenti è stato approvato il criterio di pesatura per la fascia economica dell'incarico soltanto per il personale amministrativo mentre per i tecnici dovrà essere istituita una commissione ad hoc che stabilirà i criteri di pesatura e attribuzione delle posizioni corrispondenti per poi rivedere la corretta assegnazione. Provvisoriamente sono stati tutti assegnati in automatico nella fascia minima. E' necessario vigilare sulle procedure seguite dalla suddetta commissione, così da evitare possibili attriti tra personale appartenente all'area tecnica e personale dell'area amministrativa e di tutelare l'equità delle valutazioni.

**Punto 2: Sistema di misurazione e Valutazione della Performance 2014 - Situazione**

Billi: come più volte sollecitato, l'Amministrazione ha concluso il percorso per l'attribuzione delle risorse per la Performance 2014. Dai contatti intercorsi con i colleghi, è apparsa una difficoltà di comprensione, da parte del personale tecnico-amministrativo, dei meccanismi di valutazione della performance ed è emersa la criticità per la mancanza dell'assegnazione di un budget individuale. Senza l'individuazione di un budget individuale pro-capite, a fronte di un

budget per struttura, si viene a creare un forte divario tra il personale che ha delle valutazioni più alte e quello che ha valutazione più basse. Ovvero: il personale che ha valutazioni più basse libera risorse che vanno ad incrementare ulteriormente il budget di chi ha una valutazione maggiore.

Per questo motivo è necessario proporre all'Amministrazione l'istituzione di un budget individuale pro-capite, e non di struttura. Le risorse eventualmente rimanenti dovranno confluire nella produttività per l'anno successivo.

Venezia: suggerisce di chiedere all'Amministrazione di specificare che firmare la propria scheda di valutazione non significa la "presa visione" della scheda stessa, ma la sua "accettazione".

Bianchi: per evitare che, come per questa valutazione riferita al 2014, si creino fraintendimenti sul fatto che gli obiettivi del personale di categoria B-C-D senza incarico art.91 comm.3 si riferiscano al lavoro ordinario, è opportuno che dal 2015 tutto il personale sia inserito in un obiettivo di lavoro ordinario.

Si apre una discussione sulla tipologia di lavoro di competenza dell'obiettivo, ordinario o straordinario, e della sua individuazione tenendo conto della sua effettiva fattibilità.

Viti: Ci deve essere una programmazione a monte dell'obiettivo, che deve essere individuato avendo un'idea chiara del risultato da raggiungere.

Billi: gli obiettivi del personale di categoria B-C-D senza incarico art.91 comm. 3 devono essere strettamente legati al lavoro ordinario del lavoratore e non devono rappresentare un carico di lavoro aggiuntivo.

Kovatz: la questione dell'individuazione degli obiettivi è molto delicata, in quanto dovrebbe essere basata su criteri oggettivi, considerato che alcune variabili possono non dipendere dall'impegno del singolo lavoratore. Per questo è importante tenere conto del punteggio raggiunto dai dirigenti e dai responsabili.

Billi: propone di inviare una mail al personale in cui chiedere di riportare le criticità che si sono presentate nell'ambito della valutazione per la Performance 2014. Successivamente, appena sarà possibile, valuteremo l'intera procedura, analizzando gli eventuali punti critici su cui intervenire.

Venezia: dobbiamo spingere per il rispetto delle tempistiche, anche in relazione al periodo di valutazione del personale, per rendere la valutazione stessa più chiara e trasparente e per tutelare meglio il lavoratore.

Kovatz: a completa chiusura della procedura, propone di chiedere un tavolo per fare un'analisi dell'effetto della valutazione della performance, in maniera tale da arrivare, almeno a settembre/ottobre, a chiudere anche la procedura di valutazione del 2015.

**Punto 3: Analisi PEO fatte e PEO 2015**

Billi espone i dati delle PEO 2014 e i criteri che hanno condotto alla scelta dei vincitori e all'approvazione della graduatoria definitiva:

- 1) anzianità di servizio nella posizione economica,
- 2) risultato ottenuto nella prova selettiva,
- 3) età anagrafica.

Billi: suggerisce di proporre lo svolgimento delle PEO 2015 all'attuale Rettore, prima della scadenza del mandato a novembre, per evitare le eventuali problematiche di un allungamento dei tempi che potrebbero sorgere per il rinnovo delle cariche politiche del nostro ateneo.

Billi chiede alla collega Stefania Bozzi, membro della commissione RSU che ha il compito di monitorare le risorse per le PEO, di verificare i livelli economici del personale che è andato in pensione in maniera tale da poter verificare l'ammontare complessivo delle risorse liberate per il personale in servizio.

Palla: propone di invertire il punto 6) all'O.D.G. con il punto 4), così da poter permettere ai rappresentanti RSU che devono abbandonare la riunione di partecipare alla discussione sulla distribuzione delle economie al 31/12/2012 situazione. Approvato.

**Punto 6: Distribuzione economie al 31/12/2012 situazione**

Billi: nella precedente seduta dell'RSU, si era discusso della problematica all'ordine del giorno, proponendo all'Amministrazione di individuare delle soluzioni. L'Amministrazione ritiene di aver proceduto in maniera corretta e propone la seguente alternativa: ripartire, tra il personale escluso dalla distribuzione delle economie, risorse proprie del personale tecnico/amministrativo oppure recuperare gli importo versati in eccesso e ridistribuirlo agli esclusi.

Cuomo: in un precedente incontro con l'Amministrazione era stato richiesto, per il personale a tempo indeterminato escluso, di fare un conteggio dei giorni lavorati.

Ricci: le economie potrebbero essere attinte dal fondo per le problematiche della produttività.

Kovatz: tenendo conto dell'origine dei fondi delle economie e degli importi effettivamente erogati al personale (diversi da quelli comunicati in contrattazione), è necessario chiarire all'Amministrazione e al personale che alle RSU non era stata comunicata l'esclusione di un certo numero di persone. Inoltre, è opportuno chiedere all'Amministrazione di rimediare al danno arrecato alle persone escluse, individuando risorse aggiuntive che non gravino sui fondi destinati al personale.

Bozzi: è importante evidenziare che il problema è dell'Amministrazione, ma non bisogna andare a ledere sul personale che ha percepito le economie pur avendo lavorato per un periodo breve nel triennio di competenza delle economie stesse. E' scorretto che il tempo determinato sia escluso dalla ripartizione ed è importante evidenziarlo all'Amministrazione.

Cuomo: condivide le posizioni di Kovatz e Bozzi. Propone di andare a sanare le posizioni dei tempi indeterminati esclusi e di stabilire nuovi

standard per la ripartizione delle economie che includano anche i tempi determinati.

Billi: dobbiamo tenere conto e riflettere sul criterio utilizzato, ovvero se sia sensato prendere come parametro di inclusione/esclusione un preciso giorno dell'anno. A questo punto dobbiamo far emergere le responsabilità dell'Amministrazione e chiedere di procedere nei confronti delle colleghe e dei colleghi escluse, sanando la criticità emersa con risorse provenienti da fondi non destinati al salario accessorio del personale tecnico-amministrativo.

**Punto 4: DipInt performance e PEO situazione**

Palla: il personale del DipInt "non in convenzione" ha espletato la procedura della PEO con il resto del personale dell'Ateneo, mentre quello in convenzione lo farà con l'Azienda Ospedaliera. Analogamente, il personale tecnico in convenzione farà la PEO con l'Azienda Ospedaliera. Ad oggi, però, la procedura è ferma perché l'Azienda Ospedaliera non è ancora riuscita ad individuare le risorse per espletare le PEO degli anni precedenti. Inoltre, il Direttore del DipInt non ha ancora provveduto a consegnare al personale le schede di valutazione di ciascuno, relative agli anni 2013 e 2014, pur avendo provveduto al saldo della produttività del 2013 e 2014 (da informazioni ricevute, pare che l'unica discriminante ai fini del saldo, sia stata la presenza in servizio). Attualmente, rimane ancora in sospeso il saldo della produttività 2015.

**Punto 7: Sede RSU**

Billi: per ora non ci sono novità né sulla nuova sede, né sulla dismissione di quella attuale. E' necessario sollecitare l'Amministrazione ed avere delle indicazioni.

**Punto 8: Calendario riunioni 2016 RSU**

I presenti individuano il seguente calendario:

16 Marzo 2016           dalle 9:00 alle 12:00

13 Aprile 2016           dalle 9:00 alle 12:00

11 Maggio 2016       dalle 9:00 alle 12:00

8 Giugno 2016           dalle 9:00 alle 12:00

Salvo modifiche da parte del coordinatore della RSU, le date sopraindicate sono da ritenersi valide in qualità di convocazioni formali e cui seguirà, qualche giorno prima delle riunioni, l'ordine del giorno.

**Punto 9: Varie ed eventuali**

Non ci sono argomenti da proporre tra le varie ed eventuali.

La riunione termina alle ore 13,00.