

**RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA**  
**Università di Pisa**  
**VERBALE DELLA SEDUTA DEL 28 Settembre 2016**  
**Riunione congiunta degli eletti RSU con la presenza dei delegati**  
**dalle OOSS**

Il giorno 28 settembre 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) Lavori tavolo tecnico telelavoro;
- 3) Lavori tavolo tecnico contratto integrativo/salario accessorio;
- 4) Varie ed eventuali.

**Presenti per la RSU**

- per FLC CGIL	Marco Billi, Roberto Albani, Sara Cattani, Valerio Palla, Manuel Ricci, Elena Franchini, Rosa Baviello, Bettina Klein, Simone Kovatz, Stefania Bozzi
- per CISL Fed. Università	Emilio Rancio, Ruggero Dell'Osso
- per CISAPUNI Fed. SNALS	Andrea Bianchi
- per UIL RUA	
- per USB PI	Massimo Casalini

**Assenti giustificati per la RSU**

- per FLC CGIL	Michela Vivaldi, Manrico Nardi
- per CISL Fed. Università	Massimo Cagnoni
- per CISAPUNI fed. SNALS	
- per UIL RUA	Sebastiano Venezia
- per USB PI	

**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	
- per CISL Fed. Università	
- per CISAPUNI fed. SNALS	Bruno Sereni

**Punto 1: Comunicazioni**

a) Billi informa che si è concluso l'iter per l'elaborazione del nuovo regolamento sulle PEO che è stato firmato la settimana scorsa e che

recepisce i rilievi sollevati dal MEF. Con molta probabilità, la procedura selettiva sarà espletata nel mese di novembre.

**Punto 2: Lavori tavolo tecnico telelavoro**

Billi comunica che, come da nostra richiesta è stato attivato il tavolo tecnico sul telelavoro, dove abbiamo richiesto una serie di modifiche da apportare al regolamento vigente e, soprattutto, un aumento delle postazioni fino a 20. La richiesta è stata supportata anche da un'analisi dei costi delle postazioni di telelavoro che, dal 2005 ad oggi, sono notevolmente diminuiti. Nello specifico, per garantire le condizioni necessarie l'adeguato svolgimento del lavoro da casa, i costi sono scesi da € 2.111,00 del 2005 a € 1509,94 del 2016. I costi tengono conto dei canoni di telefonia e dei collegamenti informatici.

Si apre una discussione sulla congruità dei costi che, considerato che riguardano esclusivamente l'attivazione e il collegamento ad internet, sembrano eccessivi.

Casalini ritiene che i tempi siano maturi per far passare un messaggio secondo cui il telelavoro può essere esteso a tutto il personale, anche a quello che non ha delle necessità motorie o familiari e che intende comunque svolgere il lavoro da casa.

Billi precisa che il telelavoro non deve essere inteso come un servizio assistenziale e non deve nemmeno essere un ghetto. Il lavoratore deve vivere il luogo di lavoro a tutto tondo ed essere partecipe delle sue dinamiche.

La necessità di incrementare il numero di postazioni è un'esigenza che viene richiesta da sempre da parte della RSU e lavorando sull'aumento delle postazioni possiamo appunto andare incontro alle esigenze del personale ed accogliere un numero maggiore di richieste.

Il telelavoro deve essere una richiesta del lavoratore e non un'imposizione del datore di lavoro

In questo momento, la questione più urgente è fare una scelta fra le seguenti opzioni:

1. chiedere una modifica immediata del regolamento e, considerati i tempi per la redazione di una nuova normativa ritardare di alcuni mesi l'inizio della procedura di attivazione del telelavoro;

2. chiedere l'aumento delle postazioni di telelavoro, applicando il vecchio regolamento, e iniziare l'iter per il rinnovo del regolamento stesso in una fase immediatamente successiva.

Se si opta per la prima scelta questo farebbe sì che l'Amministrazione darà la responsabilità del non poter avviare le postazioni di telelavoro alla RSU, anche se in realtà siamo già in ritardo ora e non per nostra volontà. Se viceversa scegliamo la seconda garantiamo l'avvio pur sapendo che lo rifacciamo su un regolamento che non risponde alle reali esigenze dei lavoratori.

Casalini puntualizza sulla necessità di far emergere una nuova idea di telelavoro, accessibile anche a chi non ha situazioni di gravità.

Bozzi ritiene che sia necessario stilare una graduatoria delle necessità del personale che chiede di accedere al telelavoro che non prevedano solo i casi in cui si hanno situazioni di disagio gravi, proprio per allargare

al massimo l'accesso a tutto il personale, tutto questo però avendo la consapevolezza che la nostra battaglia non ci si ritorca contro. La Riforma Madia prevede infatti che vi sia un'incentivazione all'uso del telelavoro con l'obiettivo di arrivare al 20% in 3 anni di lavoratori che usino il telelavoro. Demanda però al "datore di lavoro" l'individuazione delle attività che possono essere "telelavorabili" e di fissare obiettivi annuali. Ad oggi il telelavoro oggi prevede una alternanza di attività da fare in parte a casa e in parte in ufficio che va a mio avviso, a tutela del lavoratore e della lavoratrice e che tra l'altro dovrebbe garantire appunto di evitare eventuali esclusioni da opportunità e crescita che si possano verificare all'interno del proprio ambito lavorativo. Nel decreto però si parla di "attuazione del telelavoro **anche** nella forma del telelavoro misto, etc... La sensazione è che si vada ad individuare come telelavorabili quelle attività che "potranno essere svolte completamente da casa", rappresentando in questo modo un primo passo di "svalutazione di quel lavoro" per poi giustificare la conseguente esternalizzazione di quell'attività, a discapito anche della crescita e della carriera del lavoratore stesso, anche se nello stesso decreto si dice il contrario. Quindi dobbiamo darci delle tappe e valutare con cautela.

Billi: chiede di procedere alla votazione dell'aumento delle postazioni di telelavoro.

**Proposta: chiedere l'aumento fino a n. 20 postazioni di telelavoro, applicando il vecchio regolamento, e procedere al rinnovo del regolamento stesso in una fase successiva.**

Proposta approvata con voto favorevole all'unanimità.

**Punto 3: Lavori tavolo tecnico contratto integrativo/salario accessorio;**

Billi: dobbiamo iniziare il percorso di trattativa sul contratto integrativo 2015.

Le prime discussioni sul salario accessorio sono iniziate nel maggio 2016, quando ci furono comunicate le problematiche emerse da una ispezione degli ispettori del MEF.

La settimana scorsa, nell'ambito di un incontro di un tavolo tecnico, ci è stato chiesto quale sia la proposta delle RSU sul salario accessorio.

Billi cede la parole a Palla che era presente all'incontro di contrattazione.

Palla: analizzando le cifre che vanno a costituire il fondo per il salario accessorio, formato complessivamente dalle risorse stanziare per la produttività e dalle economie al 31/12/2014, si nota che non sono state inseriti i dati economici sulle PEO giuridiche e le risorse derivanti dalle economie dei fondi stanziati per i mezzi pubblici (che secondo il MEF devono tornare all'ente e non nel salario accessorio, poiché non obbligatori e a discrezione dell'ente stesso).

Billi: di fronte alla richiesta della parte pubblica di comunicare le modifiche che intendiamo apportare al salario accessorio, abbiamo chiesto di elaborare una bozza su cui incominciare a discutere.

L'Amministrazione ha informato che intende stilare un contratto integrativo snello, che rimandi ad ulteriori contratti satelliti. Una

proposta di contratto di questo genere potrebbe comportare delle problematiche di gestione e lasciare aperte molte questioni. In previsione del prossimo incontro sul salario accessorio, è necessario esaminare il contratto a valutare le eventuali proposte da fare.

Billi evidenzia che, all'articolo 3 del contratto, si dice che il lavoratore può avere un premio annuale massimo, con decurtazione delle ore di maggior presenza pagate ad importo maggiorato, pari ad € 3.000,00. Tale somma deve gravare sui fondi della struttura di riferimento e deve riferirsi ad un incarico interno da svolgersi nell'ambito del proprio luogo di lavoro. Per il MEF questo meccanismo è illegittimo e quindi, come RSU, non possiamo firmare la proposta di contratto integrativo.

Palla: teme che la proposta di elaborare un contratto principale per il salario accessorio e una serie di contratti allegati possa voler dire perdere un importante strumento di contrattazione.

Si apre una fase di discussione sulla proposta di un contratto corredato da una serie di contratti allegati e sui rischi che tale soluzione potrebbe comportare sui margini di contrattazione dell'RSU.

**Proposta: Rifiutare la proposta di un contratto integrativo che rimandi integralmente ad altri contratti allegati e richiedere un contratto integrativo strutturato sulla base di quello del 2014.**

Proposta approvata con voto favorevole all'unanimità.

Billi chiede ai presenti se ci sono eventuali proposte da avanzare al prossimo incontro di contrattazione sul salario accessorio e fa un riepilogo di quanto abbiamo richiesto fino ad ora.

Indennità ima; abbiamo proposto di adeguare gli importi dai 66 euro previsti fino ad oggi a 70 euro per i D, 75 euro per i C, 80 euro per i B.

Tra le varie questioni, emerge quella dell'indennità di rischio.

Billi propone di aumentare gli importi dell'indennità di rischio di € 2,00. Inoltre, considerato che, sebbene non fosse previsto dal contratto integrativo, il Settore Internazionalizzazione ha usufruito dell'indennità di sportello, è opportuno chiedere informazioni sulle motivazioni dell'assegnazione e sui fondi su cui è stata erogata.

#### **Punto 4: Varie ed eventuali**

Non ci sono argomenti da discutere, pertanto il Coordinatore dichiara conclusa la riunione alle ore 12,30.