

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA
Università di Pisa
VERBALE DELLA SEDUTA DEL 7 luglio 2015

Il giorno 7 luglio 2015 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) avanzamento dei lavori della procedura di attivazione posizioni organizzative art. 91 c1 e c2 CCI, CCNL;
- 3) informazione riunione relativa alla maggiore presenza;
- 4) situazione PEO Giuridiche aggiornamento e valutazioni;*
- 5) calendario riunioni RSU 2015;
- 6) varie ed eventuali.

* Punto inserito nell'O.d.G., rispetto all'O.d.G. di convocazione a seguito di esplicita richiesta, approvata dai membri della RSU come da Regolamento.

Presenti per la RSU

- per FLC CGIL	Marco Billi, Roberto Albani, Rosa Baviello, Stefania Bozzi, Elena Franchini, Simone Kovatz, Valerio Palla, Manuel Ricci
- 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	Sara Cattani, Bettina Klein, Manrico Nardi, Michela Vivaldi
- per CISL Fed. Università	Massimo Cagnoni, Emilio Rancio
- per CISAPUNI fed. SNALS	Andrea Bianchi
- per UIL RUA	
- per USB PI	Pier Luigi Scaramozzino

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	
- per UIL RUA	
- per USB PI	

Punto 1: Comunicazioni

Nessuna comunicazione.

Punto 2: avanzamento dei lavori della procedura di attivazione posizioni organizzative art. 91 c1 e c2 CCI, CCNL

Bianchi riporta quanto emerso durante i lavori della commissione: in generale la maggior parte delle strutture ha rispettato i tempi e inviato la documentazione corretta, nei casi in cui siano stati riscontrati errori sono state richieste le modifiche e la correzione nel rispetto di quanto prevede la procedura di assegnazione delle posizioni organizzative valutate in ambito di una ulteriore seduta. Una posizione non assegnata nell'ambito dei Dipartimenti a causa di un difetto di calcolo è stata attribuita all'Amministrazione Centrale. Mentre un'altra non utilizzata da un Centro è stata rimessa a disposizione dei Dipartimenti.

Billi precisa che il budget rimasto disponibile per la posizione non attivata e rimessa a disposizione nei Dipartimenti è stata suddivisa in due tranche per permettere a due Dipartimenti (Fisica e Farmacia), di attivare 1 posizione ciascuno al 50% tra personale di categoria B. Dalla procedura si evince che gli incarichi con l'indennità più alta vengono assegnate, tranne rari casi, al personale di categoria D. Seppur nella procedura concordata sia previsto che la comunicazione dell'assegnazione degli incarichi all'Amministrazione Centrale debba essere fatta contestualmente anche ai rappresentanti del personale, non è possibile averne certezza perché non c'è un sistema di tracciabilità. In realtà i rappresentanti del personale hanno avuto informazioni relative solo della fase della pre-consultazione ma non della scelta definitiva. Viceversa Kovatz riporta quanto avvenuto ad Agraria dove la comunicazione è avvenuta in entrambi le fasi, tanto che la definitiva assegnazione è stata anche comunicata a tutto il personale.

Nell'ambito della discussione sono state rilevate altre criticità in alcune strutture o metodologie di buon senso nell'assegnazione quale tenere di conto anche di chi aveva già usufruito negli anni precedenti per poter dare la possibilità ad altri.

Resta la problematica che il personale non dichiara la disponibilità al momento in cui le posizioni attivate sono su lavori aggiuntivi perché spesso accade che queste attività restano in carico alla persona anche per gli anni successivi pur non avendo più il riconoscimento dell'indennità.

La RSU, per evitare che la procedura di consultazione dei rappresentanti dei lavoratori non sia rispettata a pieno, intende proporre l'introduzione nella procedura che tale consultazione sia comprovata tramite una sigla di presa visione, sulla proposta stessa degli incarichi, fatta apporre dal responsabile della struttura ai rappresentanti del personale.

Punto 3: informazione riunione relativa alla maggiore presenza;

Ricci: è necessario fare un'analisi dei dati per valutare quanta maggior presenza in media viene dalla flessibilità e quanta da maggior presenza esplicitamente autorizzata. L'Amministrazione fa presente che gli straordinari dovrebbero essere pagati solo sulla parte esplicitamente autorizzata. Fa presente che vi è 1 caso di 1000 ore di maggior presenza.

Necessario inserire una regola che, arrivati ad un certo punto, se le ore di maggior presenza superano una soglia concordata, queste siano azzerate o portate al valore massimo autorizzato.

Kovatz: fa presente che nel conteggio delle ore in più deve essere tenuto conto che le ore recuperate scalano quelle vecchie e quindi quelle nuove non sono da considerarsi come fatte nel semestre: a fine semestre ci possono essere sempre 50 ore di maggior presenza ma fatte nel semestre in corso e non in quello precedente.

Palla: riprende l'Art. 14 comma 16 del Contratto Integrativo, che l'Amministrazione voleva rimettere in discussione, ovvero: "Per garantire uniformità di trattamento per tutto il personale, al termine di ciascun semestre (30 giugno e 31 dicembre) si procederà in ogni struttura a quantificare gli

eventuali crediti orari maturati dai dipendenti. Qualora i crediti orari maturati nel semestre non siano recuperati entro i sei mesi lavorativi successivi, come sopra previsto, i Responsabili delle strutture didattiche, scientifiche e di servizio e i Responsabili delle strutture dell'Amministrazione centrale dispongono, per ciascun dipendente ed entro 30 giorni, un piano di recupero, cui il personale è tenuto ad attenersi, che porti all'azzeramento dei crediti orari entro il semestre successivo. Se i Responsabili delle strutture non provvedono entro i tempi stabiliti, il piano di recupero sarà predisposto dal dipendente stesso, frazionando in parti uguali l'entità del credito orario, e il conseguente recupero, nei cinque mesi successivi.". Quindi ogni dipendente ha un arco di tempo di 12 mesi per recuperare i crediti del semestre precedente e a questo bisogna attenersi (mentre l'amministrazione avrebbe voluto procedere all'azzeramento delle ore già al termine del semestre successivo).

Per ogni dipendente occorrerebbe un monitoraggio della situazione, ma l'amministrazione ha replicato che non è possibile farlo su 1500 persone a causa della mole di lavoro che comporterebbe e a cui l'ufficio del personale non sarebbe in grado di fare fronte.

Billi: due norme per gestire la maggior presenza secondo le categorie: la categoria EP ha una compensazione di orario su base trimestrale, impostato sulla tipologia di lavoro che deve ricoprire. Alla fine del trimestre le ore non recuperate vengono tolte. Per quanto riguarda tutti gli altri tecnici/amministrativi invece il calcolo può essere fatto prevedendo un contatore che evidenzia le ore del semestre in corso con le ore "scalate" del semestre precedente.

Il dirigente o responsabile non fa rispettare la procedura perché altrimenti non si sarebbe verificato il caso delle 1000 ore di maggior presenza.

Le ore maturate in flessibilità non sono necessariamente ore di flessibilità ma sono usate per lavoro, per questo non è corretto lasciar passare il concetto che la flessibilità non può essere pagata come straordinario.

(10.15: entra Dell'Osso R.)

Billi: la proposta di azzerare le 1.000 ore non è accettabile perché le ore sono state autorizzate. La responsabilità è del responsabile della struttura.

Dell'Osso: ribadisce appunto come è possibile che ne abbiano così tante se c'è una persona che deve autorizzare e controllare? La responsabilità è di chi deve autorizzarle.

Billi: è necessario responsabilizzare il personale e illustrare la procedura come sopra ricordata. La procedura di azzeramento deve riguardare le ore dei due semestri cristallizzati e la RSU deve vigilare e rigettare la proposta di applicare la metodologia in vigore per gli EP, che andrebbe ad azzerare senza tenere di conto delle compensazioni.

Franchini: fa presente anche l'attività particolare quale quella di supporto alla docenza che è inserita obbligatoriamente, ma che deve essere fatta fuori dall'orario di lavoro...è una incongruenza e una stortura.

Albani: bisogna applicare il CCI e la direttoriale del 2014 che era stata inviata ai dipartimenti con le indicazioni della gestione delle presenze con le relative richieste.

Palla: fa una riflessione sulla flessibilità dei 45': potrebbe essere opportuno tornare a quella di 30'. In questo modo ci sarebbe meno tempo soggetto alla flessibilità, e ciò permetterebbe di far riconoscere le ore in più come reale esigenza di servizio (e quindi pagabili come straordinario). Il controllo lo deve fare il responsabile di riferimento. Attenzione però: il tornare però alla ½ ora di flessibilità potrebbe far sì che, in alcuni dipartimenti e per motivi di "incompatibilità" interna, il dirigente possa non riconoscere le ore aggiuntive e quindi penalizzare il lavoratore.

Dell'Osso: bisogna fare attenzione: l'obiettivo dell'ateneo sia quello di ridurre il numero di ore o pagare meno straordinari?

Billi: il budget straordinari non ha problemi di copertura; l'Amministrazione lo pone come un problema di rispetto della normativa (MEF).

Albani: il problema dell'amministrazione è quello di "ridurre" i casi in cui vi siano questi sforamenti di ore e non vogliono far assumere la responsabilità e

prendere misure nei confronti di coloro che devono vigilare e controllare.

La RSU propone di chiedere all'amministrazione:

- **il rispetto del contratto integrativo per il recupero della maggior presenza, con contatori semestrali (residuo semestre precedente e montante semestre in corso).**
- **L'inserimento di due contatori che conteggino in maniera separata le ore maturate in flessibilità e le ore maturate con autorizzazione, come richiesto dall'Amministrazione perché previsto dalla normativa.**
- **Al contempo, la RSU deve però dare indicazione su come si considerano le ore di maggior presenza nella flessibilità, in quanto possono essere maturate anche per esigenza di servizio; è necessario quindi capire che proposta fare perché vi possa essere questa valutazione nel rispetto del MEF.**

La RSU approva a larga maggioranza, con un solo voto contrario, la proposta di inserire i due contatori separati per le ore maturate.

Tutti favorevoli nel richiedere relazione tecnica del MEF all'amministrazione per la parte che riguarda il salario accessorio.

La RSU evidenzia la necessità di sanare gli errori della modalità di assegnazione delle risorse reperite, perché il criterio scelto poteva e può essere rivisto, per cercare una metodologia che riduca le disparità sapendo che qualsiasi metodo comporta sempre un'esclusione di qualche caso particolare.

La RSU aveva individuato tutto il personale in servizio al 31/12/2012 senza escludere nessuno, ma nella ripartizione sono stati esclusi i contratti a termine e alcune colleghe/i a tempo indeterminato in comando o aspettativa.

Siamo partiti da 1.343 colleghe/i su cui dividere le risorse e poi in realtà il numero effettivo su cui è stata fatta la ripartizione è stato inferiore di 113 persone: come mai nessuno dell'amministrazione si è posto il problema del perché?

Dalla ripartizione risulta che siano state/i tolte/i le colleghe/i a tempo indeterminato non retribuiti al 31/12/2012 e tutti i contratti a termine.

La RSU deve far rivedere questa criticità senza che ci rimettano gli altri colleghi e quindi chiedere che si trovino risorse dell'ateneo per sanare questa discriminazione.

La lettera del risparmio è una informazione che utile alla RSU, da usare a favore del personale t/a.

Punto 4: situazione PEO Giuridiche aggiornamento e valutazioni

Prima di procedere al punto all'OdG, Palla informa e distribuisce ai presenti una lettera mandata dal legale dei 24 ricorrenti in data 25 giugno 2015 per PEC all'Ateneo nei cui destinatari sono: Rettore, Prorettore Vicario, Prorettore per l'Organizzazione, Direttore Generale, Ufficio Legale, e in copia conoscenza al CUG, alla commissione Etica di Ateneo, alla RSU.

Alla RSU questa comunicazione seppur inviata per PEC e per conoscenza non è ancora pervenuta anche se risulta essere arrivata il 25 stesso alla posta PEC di ateneo.

Si tratta della lettera del Legale dei 24 ricorrenti che ha inviato una lettera di diffida all'Ateneo a causa delle diffuse voci con cui si addossa il ritardo del pagamento delle PEO giuridiche espletate a causa di questa pendenza in corso.

Viene data "lettura" della lettera e viene chiesta la disponibilità della RSU a inoltrare la lettera stessa a tutto il personale, senza che la RSU prenda una posizione al riguardo, ma semplicemente come informazione generale su un argomento di interesse collettivo come sono le PEO.

Nell'ambito della discussione da parte di più di un componente della RSU viene giudicato non corretto inviare tale lettera a tutto il personale, in quanto potrebbe sembrare che la RSU intenda prendere una posizione relativamente a una causa ancora in essere. Viene invece deliberato di chiedere all'amministrazione se risulti arrivata questa comunicazione e, se sì, perché non sia stata ancora

inoltrata alla RSU.

Billi ricorda di cercare di rispettare il ruolo delle RSU citando anche un episodio avvenuto per le PEO del 2009, anche allora la RSU fu sollecitata a prendere una posizione. La RSU non può fare da vettore, neanche come semplice comunicazione, di interessi particolari. La RSU è un organo che deve mantenere al suo interno la tutela del personale tecnico-amministrativo tutto.

Diversi componenti la RSU concordano con Marco Billi sul fatto che, se la lettera arrivasse ufficialmente dall'avvocato dei 24 ricorrenti nel corso della riunione RSU attuale, potrebbe essere messa in allegato al verbale; mentre non sarebbe corretto ad oggi inoltrarla a tutto il personale perché la RSU non l'ha ricevuta formalmente dall'avvocato stesso o dall'amministrazione. Sempre secondo diversi componenti la RSU, la lettera ricevuta in questo modo potrebbe in realtà creare viceversa problemi a chi l'ha fornita.

Il compito della RSU è sollecitare e chiedere nuovamente le motivazioni scritte per cui le PEO non sono state ancora pagate, per far emergere formalmente e per scritto quanto detto a voce da parte di alcuni anche in occasione della riunione di contrattazione che si giustificano effettivamente con la presenza di questa vertenza in corso.

Questo non nell'interesse dei ricorrenti, ma nell'intento di tutelare tutti i colleghi che aspettano il riconoscimento economico della PEO. Se quanto scritto nella lettera corrispondesse al vero, allora è l'Ateneo a dover spiegare come mai non paga al personale ciò che può pagare. LA RSU comunque deve chiedere il pagamento della PEO per non assecondare i disegni che l'amministrazione porta avanti.

Per questo motivo Kovatz ricorda a tutti coloro che hanno partecipato alla riunione di contrattazione di essere attenti e di richiedere subito la conformità del verbale che verrà stilato.

Per quanto riguarda la richiesta dei ricorrenti fa presente che è stato chiesto per iscritto a tutti segretari sindacali di poter chiarire questi aspetti con la proposta di trovarsi, ad oggi, però, non vi è stata risposta. Con Pasquale Cuomo (FLC CGIL) e Marco Billi (Coordinatore RSU) questo incontro c'è stato.

Propone di sollecitare la presentazione di un'interrogazione da far sottoporre al Consiglio di amministrazione dal rappresentate del personale nel Consiglio d'Amministrazione stesso.

Nell'ambito degli interventi viene proposto il testo seguente:

Considerato che a seguito dell'approvazione della legge di stabilità 2015, con cui non sono stati prorogati i limiti alla contrattazione integrativa decentrata, del trattamento accessorio e delle progressioni economiche che ha di fatto sbloccato il riconoscimento economico delle Progressioni Economiche Orizzontali giuridiche (PEO) espletate negli anni del blocco.

Preso atto che l'Università di Pisa ha espletato due tornate di PEO giuridiche con requisiti al 31/12/2010 e al 31/12/2011 che a seguito dell'approvazione della Legge di stabilità sopracitata avrebbero dovuto essere pagate agli aventi diritto dal primo gennaio 2015.

La RSU chiede:

- **entro quando l'Ateneo intende procedere al riconoscimento economico delle due tornate PEO già espletate;**
- **i tempi che l'Ateneo reputa necessari per effettuare le PEO con requisiti al 31/12/2012, 31/12/2013 e 31/12/2014."**

La lettera da inviare all'Ateneo viene approvata all'unanimità.

Viene deliberato inoltre di chiedere espressamente che argomenti importanti non siano inseriti come "comunicazioni" all'interno dell'OdG delle riunioni di contrattazione perché così facendo non viene ritagliato il giusto tempo e peso alle stesse.

Punto 5: calendario riunioni RSU 2015;

Viene proposto che la prossima riunione di RSU sia fatta il 10 settembre alle ore 9.00, seguirà convocazione formale con O.d.G..

Punto 6: Varie ed eventuali

Non sono stati trattati ulteriori argomenti.

La riunione termina alle ore 13,30.