

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA
Università di Pisa
VERBALE DELLA SEDUTA DEL 10 GENNAIO 2022

Il giorno 10 gennaio 2022 alle ore 9.30, in modalità telematica, attraverso la piattaforma Microsoft Teams, si è tenuta riunione RSU dell'Università di Pisa con il seguente Ordine del Giorno:

1. comunicazioni;
2. modifica di parte pubblica della valutazione della performance;
3. varie ed eventuali.

Presenti per la RSU

- per FLC CGIL	Marco Billi, Stefania Bottega, Caterina Orlando, Raffaella Sprugnoli, Rosa Baviello, Rosalba Risaliti, Stefania Bozzi, Davide Lorenzi.
- per CISL Fed. Università	Ruggero Dell'Osso, Alessandro Ficini
- per CONFSAL Fed. SNALS Università	Sandro Scatena.
- per UIL RUA	
- per USB PI	

Assenti giustificati per la RSU

- per FLC CGIL	Damiano Quilici, Bettina Klein, Manuel Ricci.
- per CISL Fed. Università	Massimo Cagnoni.
- per CONFSAL Fed. SNALS Università	Andrea Bianchi.
- per UIL RUA	Silvia Sabbatini.
- per USB PI	Francesca Cecconi.

Assenti per la RSU

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

Presenti per le Oo.Ss.

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

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Segretario verbalizzante: Raffaella Sprugnoli

Punto 1: Comunicazioni

Il coordinatore porta all'attenzione dell'RSU la comunicazione del Direttore Generale relativa alla possibilità di incrementare il lavoro agile giunta in anticipo rispetto alla circolare emanata dal Ministro della Funzione pubblica e da quello della Sanità.

Il Direttore Generale ha disposto un utilizzo del lavoro da remoto nel perdurare delle fase emergenziale applicando quei criteri di tutela che la RSU aveva chiesto di mantenere già a partire da novembre.

La disposizione del DG è più restrittiva rispetto al documento di Speranza e Brunetta, per cui è presumibile che a breve seguano nuove indicazioni.

L'interpretazione data alle disposizioni nazionali sembra essere centrata più su questioni di sicurezza nazionale senza uno sguardo al contesto specifico dell'università che è invece la ratio sottesa alla circolare ministeriale. Stanno giungendo segnalazioni relative al fatto che il lavoro agile non viene concesso al personale delle portinerie, ma in generale è molto probabile che la concreta applicazione della circolare del DG creerà delle criticità su cui sarà necessario vigilare.

Il parametro del 50% infatti è declinabile in maniere molto diverse in base all'autonomia organizzativa delle varie strutture.

Inoltre l'introduzione del criterio trimestrale per il computo del parametro del 50% introduce ulteriori variabili che rendono l'attuazione della circolare ancora più complessa e così pure la verifica della correttezza della sua applicazione.

Billi chiede se non è il caso di scrivere una nota in cui si chiede l'armonizzazione delle disposizioni emanate dall'università con la circolare nazionale al fine di mettere tutto il personale dell'ateneo nelle condizioni di avere un trattamento uniforme.

Billi sostiene che la disposizione direttoriale sia scaturita dalla volontà dell'amministrazione di non dover ammettere la fondatezza e la validità delle denunce fatte dalla RSU nei mesi autunnali.

Punto 2 modifica di parte pubblica della valutazione della performance: Si passa poi a discutere del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance affrontato nella seduta di contrattazione del 21.12.2021 La RSU ha fatto emergere, in sede di contrattazione, le criticità sollevate nella riunione congiunta RSU-Oo.Ss. del 30.11.2021 e da questo è scaturita una discussione aspra e articolata. La RSU si è impegnata a inviare entro il 15.01.2022 alla parte pubblica un documento in cui le criticità rilevate sono espressamente formalizzate.

Il coordinatore dà lettura di tali criticità elaborate sulla base dell'analisi della legge Brunetta del 2009. Si riportano di seguito quelle principali

-Nel meccanismo di valutazione delle attività svolte da tutto il personale contrattualizzato (dai dirigenti al personale di categoria B) tali attività, riconducibili al DG, sono state delegate ai direttori e presidenti delle strutture. I docenti (i direttori di Dipartimento sono di fatto dirigenti delegati), essendo personale non contrattualizzato, non hanno le stesse responsabilità economiche di coloro che sono sottoposti a valutazione. La legge invece prescriverebbe che tutti gli attori coinvolti nel processo dovrebbero essere valutabili, quindi l'università soffre di questa prima e fondamentale anomalia.

- Viene reintrodotta l'assegnazione del budget di struttura che era stata invece superata con il precedente sistema di valutazione. Si tratta quindi di un passo

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

indietro pericoloso da cui possono scaturire anomalie e ingiustizie, come già avvenuto in passato. La valutazione infatti dovrebbe essere individuale e svincolata da qualsiasi altra interferenza.

- Viene anche introdotta la figura del valutatore intermedio che può essere un EP, un D con incarico ma anche un docente, quindi ancora una volta una figura che non può in alcun modo essere valutata né penalizzata, a differenza di coloro che sono sottoposti alla sua valutazione.

In realtà, basandosi sulla lettera della legge, il valutatore intermedio è una figura già presente nelle persone dei direttori/presidenti che sono delegati del DG.

Altrettanto inaccettabile, per gli stessi motivi, il fatto che i prorettori, non contrattualizzati ed esenti da valutazione, fissino gli obiettivi del personale contrattualizzato.

- La griglia di valutazione è inadeguata per l'introduzione della valutazione negativa da cui deriva l'impossibilità, anche per chi viene valutato positivamente, di accedere a tutte le risorse cui avrebbe diritto.

-Vengono introdotte la performance istituzionale e la performance di struttura che però non sono necessariamente collegate in modo diretto alla performance individuale.

Il mancato raggiungimento di un obiettivo della struttura non dovrebbe infatti avere ricadute negative sull'erogazione della produttività al singolo lavoratore che può non essere nemmeno inserito nell'obiettivo non raggiunto e per il quale viene penalizzato.

-Viene inserita la media matematica di tutti gli obiettivi in cui il lavoratore è inserito, il mancato raggiungimento di un solo obiettivo ha conseguenze negative sull'erogazione della produttività aumentando quindi il rischio di penalizzazione per coloro che sono inseriti in un alto numero di obiettivi.

- L'informatizzazione della procedura è di per sé positiva, ma non si può non tenere conto del fatto che non tutti i lavoratori hanno una postazione informatica né le necessarie competenze. Sarebbe quindi necessario uno screening su questo aspetto per evitare discriminazioni e tutelare soprattutto le lavoratrici e lavoratori più deboli.

Orlando, presente in contrattazione, interviene per chiarire ancora meglio il contenuto di quanto discusso nella seduta e per ribadire che il sistema vigente ha funzionato sino ad ora per cui, fermo restando che alcune limature potrebbero anche essere introdotte, non si capisce l'esigenza di modificarlo in maniera così radicale.

Billi aggiunge un'altra osservazione. La legge 150 prevede il collegamento tra valutazione negativa ed esclusione dalle PEO, collegamento finora mai applicato da nessun ente pubblico. Il timore è che ci sia, dietro al nuovo sistema di valutazione, anche l'intenzione di applicare questa voce della legge facendo venire meno il sistema solidaristico di rotazione del personale basato sull'anzianità in favore di un sistema che forse accorcerebbe i tempi del passaggio solo pochi per pochi eletti.

Il coordinatore, in seguito ad un intervento di Ficini, sottolinea anche un altro aspetto, cioè che il riconoscimento di una più alta produttività agli eccellenti comporta la diminuzione di risorse destinate ad altri colleghi.

Ognuno invece deve avere le proprie risorse e tali risorse devono essere integralmente riconosciute a tutti coloro che svolgono in maniera adeguata la loro prestazione.

Billi condivide con tutti i presenti alla riunione il documento da lui preparato contenente le criticità emerse in modo che ciascuno possa fare le proprie integrazioni. Orlando si incarica di raccogliere gli interventi integrandoli nel documento che poi, una volta completato e approvato a maggioranza da tutta la RSU sarà inviato alla parte pubblica.

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Punto 3 varie ed eventuali Bottega interviene per sollecitare una discussione in merito alla questione della prossima sospensione dal lavoro prevista, a decorrere dal 15.02.2022, per coloro che non sono vaccinati. Chiede che la RSU nel suo insieme prenda una posizione in merito alla questione. Seguono alcuni interventi a conclusione dei quali Billi propone alla stessa Bottega di preparare un documento che possa servire come base per una futura comunicazione dell'RSU sulla vicenda dei colleghi che subiranno la sospensione.

La riunione termina alle 12.35