



Università di Pisa
Riunione delle delegazioni di parte pubblica e sindacale del giorno
28 maggio 2015
Verbale

Il giorno 28 maggio 2015, alle ore 9, presso la Sala Cherubini del Rettorato si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale.

Sono presenti, per la parte pubblica, il Prof. Gino Santoro, Prorettore per l'organizzazione dell'Ateneo e la gestione del Personale e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, in sede integrativa, ai sensi dell'articolo 9 del CCNL 16.10.2008; il Dott. Riccardo Grasso, Direttore Generale; il Dott. Ascenzo Farenti, Dirigente della Direzione del Personale e degli Affari Generali e la Dott.ssa Aurelia De Simone, Dirigente della Direzione Finanza, Fiscale e Stipendi.

Per la parte sindacale sono presenti:

le Sig.re e i Sig.ri Marco Billi, Emilio Rancio, Manuel Ricci, Valerio Palla, Roberto Albani per la Rappresentanza Sindacale Unitaria;

il Dott. Pasquale CUOMO e il Dott. Giulio Giuseppe Giovanni ANGELI in rappresentanza della FLC/CGIL;

i Sig.ri Carlo BIANCHI e Bruno SERENI in rappresentanza della CONFESAL FED. SNALS UNIV. CISAPUNI;

il Sig. Massimo CAGNONI e la Sig.ra Elena LUCHETTI in rappresentanza della CISL FEDERAZIONE UNIVERSITA';

la Sig.ra Silvana AGUECI in rappresentanza della UIL RUA.

In qualità di esperti per la parte pubblica sono presenti il Dott. Luca Busico, coordinatore presso la Direzione del Personale e degli Affari generali; la Dott.ssa Maria Caputo coordinatore della Direzione Finanza, Fiscale e Stipendi; la Dott.ssa Patrizia Picchi, in Staff al Direttore Generale; il Dott. Paolo Maddaloni, Responsabile dell'Unità Amministrazione del Personale Tecnico-Amministrativo; la Dott.ssa Elisabetta Diciotti, Responsabile dell'Unità Allocazione Costi del Trattamento Economico del Personale e Gestione dei Fondi per la Contrattazione Integrativa, e la Sig.ra Claudia Medaglia, in Staff al Direttore Generale. La Dott.ssa Linda Ciacchini è presente come segretaria verbalizzante.

Sono assenti giustificati: il Sig. Manrico Giordano di CSA di CISAL UNIVERSITA', il Dott. Pier Luigi Scaramozzino di USB PI.

Ordine del giorno

1. Comunicazioni
2. Approvazione del verbale della seduta dello 23 febbraio 2015;
3. Lettera di sollecito della RSU del 4 maggio 2015;
4. Sistema di misurazione e valutazione della performance – Determinazione del grado di presenza del dipendente e criticità del sistema;
5. Recupero dei crediti orari (c.d. “maggiori presenze”) e dei residui ferie non godute entro i termini stabiliti dal CCI e dal CCNL;
6. Varie ed eventuali.

Argomento n° 1 dell’O.d.G. – Comunicazioni

Il Prof. SANTORO inizia la seduta prendendo in considerazione la nota inviata dalla FLC CGIL a tutto il personale relativa alle politiche di reclutamento del personale tecnico amministrativo attuata dall’Università di Pisa. Anche se l’Amministrazione non era destinataria della comunicazione, la parte pubblica ritiene di dover fornire alcuni chiarimenti alla parte sindacale.

Il Prof. SANTORO, relativamente alle osservazioni espresse dalla FLC CGIL sulla attuale mancanza di un EP amministrativo presso il Dipartimento di Informatica, precisa che si tratta di una situazione temporanea dovuta al fatto che l’incaricato, Dott. Vincenzo Tedesco, è risultato vincitore di una selezione di Direttore Amministrativo presso l’IMT di Lucca presso il quale attualmente presta servizio, e la definitiva conferma del nuovo incarico è subordinata al superamento del periodo di prova previsto dal contratto. Trattandosi di un breve periodo (tre mesi) di attesa, il Direttore del Dipartimento, Prof. Turini, ha richiesto di attendere la conferma dell’incarico prima di provvedere a coprire la funzione nel rispetto delle attuali regole. L’Amministrazione ha ritenuto la richiesta legittima e perseguibile.

In merito alle considerazioni espresse sulla decisione di bandire un concorso per EP per l’area bibliotecaria, il Prof. SANTORO ricorda che è andato in pensione un EP Bibliotecario e l’organizzazione del Sistema Bibliotecario di Ateneo prevede e necessita della sua sostituzione. Sempre relativamente all’area delle biblioteche, precisa che il ricorso all’esternalizzazione, criticato dalla FLC CGIL, è finalizzato solo a garantire l’apertura delle biblioteche fino alle 20 e supporto al personale bibliotecario per servizi ausiliari (custodia e messa a posto dei libri) in quanto tali servizi non sono a carico del personale strutturato.

Chiede la parola il Dott. Pasquale CUOMO per ringraziare il Prof. SANTORO per l’attenzione data alla nota della FLC CGIL e per precisare che il caso citato del Dipartimento di Informatica è solo un esempio fornito all’interno di una critica generale alle politiche di reclutamento dell’Ateneo che si incentra in realtà su due questioni fondamentali per la FLC CGIL: la prima questione è che l’Ateneo persegue una politica rivolta a incrementare le figure con professionalità specifiche piuttosto che attingere alle graduatorie aperte di C dove sono collocati numerosi precari dell’Ateneo; la seconda questione è che il ricorso all’esternalizzazione dei servizi

bibliotecari porti ad un demansionamento del personale bibliotecario strutturato o all'esternalizzazione della totalità dei servizi bibliotecari, perdendo in qualità e professionalità nell'erogazione degli stessi. Questi sono le criticità che la FLC CGIL vuole evidenziare, senza nulla togliere alla fisiologica esigenza di un EP di area bibliotecaria e alle legittime aspirazioni di carriera del personale tecnico amministrativo in generale. Inoltre, rileva che presenta delle criticità anche l'esternalizzazione dei servizi di portineria.

Il Prof. SANTORO interviene rilevando che nel corso dell'attuale rettorato la politica di reclutamento è stata principalmente rivolta all'assunzioni di personale di categoria C, ma comunque ci sono esigenze specifiche che richiedono personale più qualificato. Ribadisce, inoltre, che il ricorso all'esternalizzazione è finalizzata esclusivamente a estendere l'orario di apertura delle biblioteche.

Interviene il DIRETTORE GENERALE per ricordare che comunque è previsto un concorso per C bibliotecario in quanto l'Ateneo desidera investire in personale qualificato.

Una ulteriore comunicazione riguarda le posizioni organizzative tecniche da attivare presso i Dipartimenti. Dai colloqui svolti con i Direttori di Dipartimento è emersa la necessità di circa 10 posizioni. Riflettendo sulle funzioni che devono essere svolte nell'ambito di queste posizioni, le 10 posizioni si concretizzano presumibilmente in 3 posizioni di EP e 7 posizioni di D. Prenderà presto avvio la fase relativa alle procedure necessarie per ricoprire queste posizioni. Quando le procedure saranno completate ne sarà data comunicazione alle rappresentanze sindacali e probabilmente ciò avverrà verso la fine di giugno/luglio.

In merito al gruppo di lavoro per la valutazione del sistema di pesatura per le posizioni di II e III livello, i lavori del gruppo non si sono ancora conclusi ma il Prof. SANTORO precisa che il gruppo ha stabilito che il sistema vigente non è adatto per i Dipartimenti e i Centri, da qui la necessità di ripensarlo, mentre è considerato valido per l'Amministrazione Centrale e per i Sistemi. Vista la necessità di applicare due sistemi diversi, il gruppo ritiene che si debbano disporre due budget separati, determinandoli in rapporto alle unità di personale amministrativo-gestionale in servizio presso le strutture interessate. Inoltre, devono essere garantite minimo 11 posizioni di prima fascia sia per le posizioni di III livello che di II livello.

Riguardo al pagamento in sospeso del saldo della produttività al personale afferente al DIPINT, il DIRETTORE GENERALE comunica che probabilmente entro luglio di quest'anno si concluderà la procedura.

Interviene il Sig. Valerio PALLA per sottolineare che l'Azienda ha saldato ai propri dipendenti a settembre 2014 e che, parlando anche a nome dei colleghi del DIPINT, sia assurdo che a maggio del 2015 il pagamento del saldo della produttività non sia ancora avvenuto. A parte le tempistiche dell'Azienda, occorre evidenziare che l'Ateneo si è attivato nei primi mesi del 2015 su una procedura che l'Azienda ha concluso mesi prima.

Il Prof. SANTORO rileva che, seppure l'Ateneo non ha una responsabilità diretta negli atti amministrativi dell'Azienda, occorre favorire e modificare la comunicazione tra l'Azienda e l'Ateneo in modo da procedere celermente per tutti gli adempimenti di interesse del personale afferente al DIPINT. L'Amministrazione si impegna quindi a chiarire quali sono le motivazioni di questo ritardo e a rimuovere gli ostacoli al fluido passaggio di informazioni tra i due Enti.

Il Sig. Palla chiede inoltre se c'è ancora la volontà politica di mantenere attivo il DIPINT. Il Prof. SANTORO risponde che al momento nulla fa prevedere che sarà disattivato.

Chiede di intervenire il Dott. Roberto ALBANI per osservare che saranno attivate nell'area tecnica soltanto 10 posizioni, contrariamente a quanto comunicato nell'incontro del 23 febbraio 2015 dove fu anticipato che sarebbero state 16. A suo avviso l'organizzazione prevista nei

Dipartimenti per l'area amministrativa dovrebbe trovare corrispondenza nell'area tecnica, e rileva che c'è una netta sproporzione tra il numero di personale con incarico di area amministrativo-gestionale e personale con incarico di area tecnica.

Il Prof. SANTORO chiarisce che si sono concretizzate 10 posizioni e non 16 per le valutazioni svolte dai Direttori dei Dipartimenti che hanno espresso le specifiche esigenze organizzative dell'area tecnica nella struttura di appartenenza. Inoltre, evidenzia che l'attivazione di 10 posizioni è comunque un risultato rispetto al niente del passato.

Interviene il Sig. Marco BILLI per ricordare che il CCNL firmato il 9/8/2000 non permetteva agli ex VIII livello di area amministrativa di confluire nella categoria EP dell'area amministrativa-gestionale, ma solo all'ex IX qualifica. Nell'anno 2003, la RSU, in accordo con l'allora Direttore Amministrativo, cercò di dare uno spiraglio evolutivo al personale confluito nella categoria D area amministrativa creando la possibilità del doppio incarico amministrativo, in modo da produrre i titoli di servizio utili al passaggio, tramite mobilità verticale, alla categoria EP. Oggi, nel 2015, è evidente che lo spiraglio evolutivo offerto al personale amministrativo ha prodotto un numero di personale EP di area amministrativa-gestionale tale da assorbire quasi tutte le risorse disponibili per il personale EP. Riguardo ai modelli organizzativi di area amministrativa e di area tecnica a suo tempo proposti dall'Amministrazione, la RSU li ha analizzati e criticati e, per quanto riguarda l'organizzazione dei servizi amministrativi nei Dipartimenti, la parte pubblica precisò che era necessaria la presenza di un EP amministrativo-gestionale come coordinatore. Invece, attualmente, il Direttore del Dipartimento di Informatica sostiene che il funzionario EP non è necessario e può svolgere lui in prima persona tutte le funzioni ad esso facenti capo. Tutto questo contrasta con il modello organizzativo vigente e trova anche l'opposizione del personale, soprattutto del personale presente nella graduatoria di EP amministrativo-gestionale che vorrebbe ricoprire la posizione, anche a tempo determinato, e del personale D amministrativo-gestionale che in passato ha ricoperto le funzioni di segretario amministrativo e possiede la professionalità necessaria. In merito al modello organizzativo dell'area tecnica dei Dipartimenti in corso di attuazione, la parte pubblica precisò in un precedente incontro che, per dare la possibilità di sviluppo professionale al personale in servizio presso i Dipartimenti di area scientifica, sarebbero state attivate un congruo numero di posizioni EP. Il numero di posizioni annunciato durante questo incontro non è in linea con quanto anticipato, in quanto il numero di tre posizioni di EP significa che non tutti i Dipartimenti di area scientifica avranno l'EP come coordinatore tecnico.

Prende la parola il Prof. SANTORO per precisare che dopo aver stabilito le regole di individuazione delle posizioni organizzative (vedi Direttiva sull'organizzazione dei servizi tecnici delle strutture didattiche, scientifiche e di servizio) la fase successiva è stata di dialogare con i Direttori per determinare le reali necessità dei Dipartimenti. Sulla base alle informazioni raccolte nella fase predetta, il Direttore Generale ha enucleato tre posizioni di EP e sette di D. Al momento, non ci sono i presupposti concreti per attivare ulteriori posizioni.

Interviene il DIRETTORE GENERALE per precisare che il CCNL del 9/8/2000 prevedeva la possibilità che i segretari di Dipartimento potessero essere di categoria D o di categoria EP; per cui l'Ateneo ha solo applicato quanto previsto dal CCNL anche se poi la politica del personale è stata, nel corso degli anni, quella di incrementare il personale di qualifica EP dell'area amministrativa gestionale.

Argomento n° 2 dell'O.d.G. – Approvazione del verbale della seduta dello 23 febbraio 2015

Il verbale della seduta del 23 febbraio 2015, nell'ultima versione condivisa dalle parti, è approvato integralmente.

Argomento n° 3 dell'O.d.G. – Lettera di sollecito della RSU del 4 maggio 2015

In merito alla lettera di sollecito di alcuni adempimenti a carico dell'Amministrazione inviata dalla RSU con data 4 maggio 2015, il Prof. SANTORO chiarisce che ci sono stati dei ritardi nel pagamento dell'*una tantum* a causa di un'ispezione del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) che ha portato ad una serie di rilievi verbali, relativi alla definizione del fondo sul salario accessorio, alla premialità pagata nell'anno 2014 e all'*una tantum* decisa nell'incontro del 23/02/2015. Nello specifico, la premialità distribuita nel 2014 è stata finanziata, tra l'altro, con le economie sulle risorse relative al "Sostegno alle politiche di utilizzo dei mezzi pubblici" che non potevano essere utilizzate al predetto fine. Inoltre, sono stati fatti rilievi procedurali che potrebbero investire anche la distribuzione delle economie residue del fondo. Di conseguenza, le risorse destinate alla distribuzione *una tantum*, contrariamente a quanto annunciato nell'incontro del 23/02/2015 saranno ridotte delle economie relative al Sostegno alle politiche di utilizzo dei mezzi pubblici. Il ritardo nella distribuzione delle economie è dovuto alla scelta dell'Amministrazione di avere un quadro chiaro della situazione. La relazione degli ispettori è attesa per luglio p.v., per cui sarà probabilmente possibile distribuire le economie *una tantum* al massimo nel mese di luglio.

Interviene il Sig. PALLA che chiede quando è terminata l'ispezione del MEF e poi, chiedendo che la risposta sia messa a verbale, vorrebbe sapere come mai le rappresentanze sindacali apprendono solo in data odierna di questo problema sulla distribuzione del saldo dell'*una tantum* quando nell'incontro del 23/02/2015 era stato detto che al massimo nella busta paga di maggio ci sarebbe stato il pagamento. La RSU, inoltre, vorrebbe sapere le motivazioni per cui alla conclusione dell'ispezione del MEF non è subito seguita l'informazione alle rappresentanze sindacali.

Risponde il DIRETTORE GENERALE: *"L'ispezione non si è ancora conclusa, infatti, essa si compone di due momenti: un momento in sede e un momento fuori sede. Il momento in sede si è concluso credo ai primi di marzo; quello fuori sede è ancora in corso e finirà probabilmente con il rilascio della relazione riassuntiva e con i punti di rilievo a fine giugno metà luglio. Quindi, se chiedete se l'ispezione è finita la risposta è no, non è finita. Inoltre, vi abbiamo informato solo adesso per una serie di circostanze in parte fortuite in parte tecniche"*.

Il Sig. PALLA fa notare che sarebbe stato opportuno convocare una riunione urgente in quanto per una parte del personale è importante ricevere il pagamento dell'*una tantum* per esigenze personali o familiari.

Il Prof. SANTORO ricorda alle rappresentanze sindacali che è stata data comunicazione informale che il pagamento non sarebbe avvenuto nel mese di maggio (incontro del Direttore Generale con la FLC CGIL e Coordinatore RSU in data 14 maggio 2015) e la RSU era probabilmente già a conoscenza che a maggio non ci sarebbe stato il pagamento visto che ha inviato il sollecito in data 4 maggio. Inoltre, l'ispezione non si è ancora conclusa e ci sono molte incertezze su come dare applicazione all'impegno preso. L'Amministrazione ha il massimo rispetto per tutto il personale tecnico-amministrativo che esprime attraverso delle politiche ad esso favorevoli, ma nel rispetto dei vincoli normativi e finanziari a cui è sottoposta.

Chiede la parola il Dott. CUOMO per sottolineare la necessità del rispetto della formalità e celerità delle comunicazioni alle rappresentanze sindacali in quanto la FLC CGIL ha appreso solo nell'incontro avuto con il Direttore Generale in data 14 maggio 2015 delle difficoltà a pagare l'*una tantum*. Rileva, inoltre, che molte questioni importanti e delicate sono state inserite nelle comunicazioni e ciò impedisce alle rappresentanze sindacali di potersi confrontare con la parte pubblica su queste questioni.

Interviene il Sig. PALLA, chiedendo che sia messo a verbale, che *"il comunicato della RSU del 4 maggio 2015 non diceva che la RSU sapeva che le economie non sarebbero state pagate ma che (cita testualmente la nota) 'nell'ultima riunione di contrattazione l'amministrazione si è impegnata a erogare, a tutto il personale T/A, le risorse reperite dal tavolo tecnico a seguito della*

ricognizione dei fondi destinati, dai contratti nazionali e integrativi, al personale stesso. L'impegno formalmente assunto dalla parte pubblica è quello di erogare l'una tantum con le buste paga di aprile o, al massimo, di maggio. In considerazione che le buste paga del mese di maggio verranno chiuse nei prossimi giorni, ci pare opportuno ricordare all'amministrazione l'impegno preso". E' quindi errato affermare che la RSU sapeva già il 4 maggio che non sarebbe stata erogata l'una tantum con la busta paga di maggio. Afferma, inoltre, che se c'è una variazione di 'sostanza' in un accordo preso tra le parti, la controparte deve essere immediatamente convocata; in quanto, anche se l'ispezione finisce a luglio, l'Amministrazione ha deciso sulla base di rilievi verbali, quindi informali, di non procedere al pagamento dell'una tantum che è un atto formale.

Interviene il DIRETTORE GENERALE per dire che è sua responsabilità aver deciso di non procedere al pagamento. Precisa che la decisione è maturata a seguito di molte riunioni con i funzionari competenti in materia perché aveva ben presenti gli interessi del personale tecnico amministrativo, ma aveva ben presenti anche tutte le ricadute negative della decisione sul personale. La decisione si è concretizzata alla fine del mese di aprile, ma una serie di circostanze legate alle attività gestionali della Direzione Generale hanno impedito di organizzare una riunione specifica e necessaria nel caso di una questione così complessa.

Il Prof. SANTORO osserva che il rilievo mosso dalla parte sindacale è formalmente giusto e se c'è un accordo va rispettato, se ciò non è possibile, occorre una comunicazione ufficiale. Era quindi effettivamente necessaria una riunione con un solo punto all'ordine del giorno. D'ora in poi la parte pubblica adotterà questa linea di comportamento che, in questo caso, non è stata messa in atto non per malafede ma per la consuetudine dei rapporti e per la consuetudine delle convocazioni.

Chiede la parola la Sig.ra AGUECI per dire che l'Amministrazione avrebbe anche potuto semplicemente inviare una email a tutti nella quale dichiarare che non era possibile pagare l'una tantum e che le motivazioni sarebbero state fornite nella prima riunione utile.

IL DIRETTORE GENERALE fa presente che l'email con tale oggetto è stata inviata in data 11 maggio 2015.

La Sig. AGUECI osserva che l'email è stata inviata tardi perché alla data dell'invio lei già sapeva che non c'erano più i tempi per pagare l'una tantum.

Alle ore 10.30 esce la Dott.ssa Aurelia De Simone.

Il Prof. SANTORO passa all'argomento successivo della lettera in discussione, ovvero alla questione delle PEO, chiarendo che la normativa legittima il pagamento delle PEO espletate con solo valenza giuridica e delle nuove PEO ma, come già detto nel corso del precedente incontro, il ricorso pendente del personale stabilizzato ha costretto l'Amministrazione a valutare attentamente le ricadute di ogni possibile decisione. La decisione maturata è infine quella, in prima battuta, di attendere la decisione del Giudice, che dovrebbe avvenire nel mese di luglio. Se il Giudice non dovesse esprimersi a luglio, l'Amministrazione avvierà una procedura relativa alle PEO per gli anni 2012, 2013 e 2014, sottolineando con un accordo che tutti gli effetti economici della procedura saranno rinviati al momento della pronuncia del Giudice sul ricorso predetto. L'esito del ricorso è rilevante anche per procedere al pagamento delle PEO svolte con solo valenza giuridica, e se a luglio non ci sarà la conclusione del ricorso l'Amministrazione provvederà al pagamento delle PEO espletate con valenza solo giuridica sotto condizione di restituire quanto erogato.

Interviene il DIRETTORE GENERALE per spiegare che occorre separare le problematiche relative al pagamento delle PEO già svolte e quelle da espletare. Era intenzione dell'Amministrazione provvedere al pagamento delle PEO già espletate ma gli uffici hanno rilevato che ciò avrebbe aumentato il reddito percepito per il personale interessato e comportato la proporzionale riduzione del Bonus "Renzi" per quella fascia di personale con reddito compreso tra i 24.000 e i 26.000 euro e la cessazione del percepimento del Bonus per il personale il cui reddito

avrebbe, in conseguenza dell'adeguamento stipendiale, superato i 26.000 euro. Nel caso che l'esito del ricorso sia a favore dei ricorrenti, la graduatoria relativa alle PEO giuridiche è suscettibile di annullamento, come richiesto dai ricorrenti, con necessità di bandire nuove selezioni. Nell'ipotesi di un tale esito del ricorso, se si procedesse adesso all'adeguamento stipendiale, alcuni colleghi dovrebbero restituire quanto percepito a titolo di passaggio di categoria economica e non avrebbero più la possibilità di recuperare il bonus "Renzi". L'Amministrazione è disposta a rivedere questa decisione, ma con la condizione che i colleghi che percepiranno l'adeguamento stipendiale dichiarino che restituiranno quanto percepito nel caso che il giudizio del ricorso sia avverso l'Amministrazione con necessità di rifare le selezioni.

Per le PEO future, se attivate prima della decisione del Giudice, l'Amministrazione è obbligata a applicare la normativa locale e nazionale, per cui a non valorizzare l'anzianità di servizio a tempo determinato. Se poi i colleghi stabilizzati presenteranno ricorso, nell'impossibilità di avere gli elementi utili a valorizzarne l'anzianità maturata prima del collocamento in ruolo, saranno ammessi con riserva alle selezioni.

Chiede la parola il Sig. PALLA per precisare che i ricorrenti non hanno chiesto l'annullamento delle graduatorie ma l'attivazione di una selezione specifica per poterli poi inserire nella graduatoria già perfezionata. Inoltre, riguardo al ricorso pendente, sottolinea che il Giudice ha promosso un tentativo di conciliazione fornendo all'Amministrazione un'ipotesi di proposta. Ma la proposta dell'Amministrazione è stata di livello inferiore a quanto ipotizzato dal Giudice e quindi inaccettabile.

Interviene il Prof. SANTORO per chiarire che l'Amministrazione non vuole entrare nei meriti del ricorso ma deve tenerne conto per trovare delle soluzioni alla situazione che si è venuta a creare per tutelare i diritti di tutto il personale nel rispetto delle norme.

Prende la parola il Sig. Marco BILLI che condivide la linea dell'Amministrazione di tenere in considerazione la problematica del bonus "Renzi" in quanto alcuni colleghi hanno subito il recupero del bonus percepito l'anno precedente a causa dell'aumento del reddito dovuto agli straordinari effettuati. Riguardo alle PEO espletate, capisce le difficoltà dell'Amministrazione a causa del ricorso non ancora concluso ma ricorda che il riconoscimento economico delle PEO giuridiche espletate è svincolato dall'iter legale del ricorso. Per le PEO ancora da espletare, evidenzia che darne valenza giuridica e economica a partire dal 1° gennaio 2015 comporterebbe la liberazione di risorse (relative alle risorse delle PEO non espletate e accantonate negli anni precedenti) da destinare al personale tecnico amministrativo sotto forma di *una tantum*. In merito all'espletamento in corso d'anno delle PEO relative agli anni precedenti chiede se è possibile ammettere subito con riserva i colleghi stabilizzati senza passare da un ulteriore ricorso.

Il DIRETTORE GENERALE risponde che solo il Giudice può disporre che l'Amministrazione ammetta i colleghi stabilizzati con riserva. Non può intervenire un accordo preliminare tra le parti su questa materia perché l'Amministrazione deve adempiere nel rispetto della legislazione vigente. Precisa, inoltre, che la graduatoria che scaturirà dalle selezioni dove saranno ammessi dei colleghi con riserva non troverà applicazione fino a quando la riserva non sarà sciolta.

Il Prof. SANTORO dichiara che l'Amministrazione attiverà un tavolo tecnico per discutere la problematica delle PEO prima dell'emanazione dei bandi ad esse relativi.

Chiede la parola il Dott. Luca BUSICO per sottolineare che il ricorso non contiene un'esplicita domanda di annullamento delle graduatorie delle PEO effettuate nel 2013, ma di accertamento del diritto dei ricorrenti a partecipare alle PEO effettuate nel 2013 e per l'effetto condannare l'Ateneo a riconoscere tali PEO, o in subordine ad espletare una sessione straordinaria al fine di inserire i ricorrenti nelle graduatorie. L'eventuale accoglimento di tale domanda comporta per l'Amministrazione, pena il giudizio di ottemperanza, la riformulazione delle graduatorie precedentemente approvate.

Il Dott. CUOMO interviene per ribadire che la FLC CGIL chiede il pagamento delle PEO espletate indipendentemente dalla presenza del ricorso del personale stabilizzato, anche perché si dovrebbe evitare che qualcuno possa pensare che le PEO non vengano pagate a causa del ricorso pendente in quanto sono cause private.

Alle ore 11.00 esce il Direttore Generale.

Il Prof. SANTORO passa la parola al Dott. Ascenzo FARENTI relativamente alla richiesta della RSU di rettificare la circolare sulle assenze per malattia.

Il Dott. FARENTI a questo proposito riferisce che non si darà corso ad una rettifica formale della circolare ma verrà inviata una nota a firma del Direttore Generale ai Responsabili delle strutture precisando (legge la bozza della nota) che, riguardo alla scelta delle modalità di comunicazione dell'impossibilità di recarsi al lavoro da parte dei dipendenti, il responsabile della struttura dovrà tenere conto dell'accessibilità da parte di tutti i dipendenti del mezzo di comunicazione prescelto. In merito alla comunicazione della prognosi da parte del dipendente, chiarisce che essa non è obbligatoria perché l'Amministrazione è in grado di conoscere i giorni di riposo e cure assegnati dal medico curante al dipendente mediante comunicazione diretta dell'INPS.

Il Sig. BILLI interviene per dichiararsi sostanzialmente d'accordo con la nota proposta riservandosi di tornare sulla questione in caso di inosservanza da parte dei Responsabili delle strutture.

Argomento n° 4 dell'O.d.G. – Sistema di misurazione e valutazione della performance – Determinazione del grado di presenza del dipendente e criticità del sistema

Il Prof. SANTORO passa al punto relativo al Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), esaminando, in particolare, la problematica della determinazione del grado di presenza del dipendente e le criticità del sistema emerse nella fase di analisi applicativa. A questo proposito, invita la Dott.ssa Patrizia PICCHI a illustrare le criticità rilevate e le soluzioni proposte.

La Dott.ssa PICCHI ricorda che il punto di partenza è il SMVP previsto dal CdA con delibera n. 205 del 18 luglio 2012. Tale sistema è stato applicato in prima battuta ai Dirigenti e al personale EP. Per il personale di categoria B, C e D senza incarico il sistema ha trovato attuazione nel CCI sul trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo per l'anno 2014, ma le norme contrattuali in alcuni punti presentano delle incongruenze che danno luogo a dubbi interpretativi. Ricorda che la valutazione si compone di due parti: una parte che pesa per il 40% sulla valutazione complessiva del dipendente ed è relativa al raggiungimento degli obiettivi, e una parte che pesa per il 60% sulla valutazione complessiva del dipendente ed è relativa ai comportamenti organizzativi. Nel CCI all'art. 2 comma 4 si parla di "raggiungimento dell'obiettivo della struttura nel quale il dipendente è inserito", mentre al comma 5 dello stesso articolo si afferma che si deve tener conto del grado di realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura. Per cui, occorre chiarire su quale/i obiettivo/i è valutato il dipendente. Inoltre, occorre:

1. Chiarire livelli di valutazione previsti dal Sistema e punteggi associati;
2. Abbinare a ciascun giudizio la relativa declaratoria (allo stato mancante), anche avendo riguardo alle finalità organizzative del sistema di valutazione (così anche il Sistema di cui alla delibera CdA 2012 punto 3.4.6 richiamato dal CCI all'art 2, comma 11);
3. Specificare che cosa si intende demandare ai Responsabili di Struttura così come previsto all'art. 2 comma 5 del CCI 2014. Determinare il peso per ciascun parametro (categoria di comportamento).

4. Valutare opportunità di prevedere una fase transitoria in prima applicazione in cui tutti e quattro i parametri abbiano lo stesso peso.

Per questi motivi, la proposta di parte pubblica si è concretizzata in una ipotesi di accordo interpretativo e integrativo e in una scheda di valutazione della *performance* individuale da sottoporre alla valutazione della parte sindacale.

Interviene il Sig. BILLI per esporre le valutazioni fatte dalla parte sindacale e evidenzia che vi è il rischio che alcuni responsabili di struttura utilizzino questa procedura di valutazione della *performance*, non per valutare il lavoro quotidiano, ordinario, del dipendente, ma per premiare, e quindi sollecitare, lo svolgimento di attività che non sempre sono comprese nella declaratoria professionale di appartenenza del lavoratore. A volte si tratta di obiettivo aggiuntivo, quasi un incarico come per gli EP e i D con incarico. Da un esame degli obiettivi caricati nel sistema risulta che gli stessi in alcuni casi prevedono delle attività non previste dal mansionario e questa tendenza deve essere subito bloccata. Un'altra cosa che si sta verificando e che deve essere fermata è che in alcuni obiettivi sono previsti come responsabili di fase dei docenti, ovvero una categoria di personale, escludendo Direttori di Dipartimenti, Presidenti di Sistema ecc., che non è legittimata né a coordinare né, tanto meno, a valutare il personale tecnico amministrativo. Tanto più che un docente, anche se responsabile di fase, non è sottoposto a sua volta a valutazione.

Nell'ottica di evitare di demotivare il personale, analizzando la tabella dei comportamenti organizzativi, la parte sindacale ha pensato di proporre di sostituire i termini utilizzati per esprimere i vari livelli di giudizio (eccellente, alto, medio e basso) con delle lettere: A, B, C e D e magari riducendo i livelli di giudizio a tre. Questo per evitare di demotivare il dipendente a causa di un giudizio basso e al contempo ridurre il divario economico tra chi prende di più e chi prende di meno senza inficiare il meccanismo del sistema. Inoltre, sottolinea la necessità che il giudizio che riceve il responsabile della struttura sia in linea con il giudizio che riceve il personale tecnico amministrativo in servizio presso la struttura perché non ha senso che ci sia scollamento nelle valutazioni se poi tutti fanno capo ai medesimi risultati. In passato questo non è sempre avvenuto, è successo che il responsabile della struttura abbia avuto una valutazione superiore rispetto al suo personale. Infine, rende noto che la RSU ha stilato una lettera contenente tutte le criticità rilevate del sistema di cui tenere conto.

Prende la parola la Sig.ra AGUECI per evidenziare che esiste una criticità quando la persona che fa la valutazione è lontana, anche fisicamente, dal luogo dove si svolge la prestazione. Infatti spesso essa non ha gli elementi per valutare e ci sono delle situazioni in cui ci sono troppi passaparola. Ad esempio, il Sistema bibliotecario è articolato in Poli, ogni polo ha diverse sedi dove opera del personale di categoria B che però è assegnato all'economato, ci sono di conseguenza una serie di passaggi il cui punto finale potrebbe essere critico e non rappresentare una valutazione corrispondente alla realtà perché c'è troppa distanza. Da qui la necessità di prevedere nella scheda di valutazione una serie di passaggi, oppure, le procedure a cui attenersi devono essere meglio codificate. Sottolinea, inoltre, che nella valutazione delle "competenze professionali dimostrate nello svolgimento delle attività" si devono considerare e valutare solo le competenze legate alla categoria nella quale un dipendente è inquadrato, perché spesso succede che la qualità delle attività svolte sia valutata sulla base della qualità richiesta per categorie superiori, e ciò crea discriminazioni e ingiustizie.

Interviene il Sig. PALLA per sottolineare che quanto affermato in precedenza dal Sig. BILLI relativamente al fatto che le valutazioni date ai Responsabili di struttura sono state in alcuni casi superiori a quelle assegnate al personale, si basa sui dati forniti dall'Amministrazione sui punteggi medi di valutazione assegnati alle persone. Ribadisce inoltre che il personale deve essere valutato sulle attività che svolge quotidianamente, coerentemente con le mansioni legate alla categoria di appartenenza, quindi la valutazione data sulla base del raggiungimento dell'obiettivo deve essere svincolata dalla valutazione dell'obiettivo dal punto di vista organizzativo-gestionale,

che dipende dal responsabile dell'obiettivo e non può avere ricadute sul personale tecnico amministrativo inserito nell'obiettivo.

Chiede la parola la Sig.ra AGUECI per affermare che la valutazione è un vero e proprio mestiere che richiede attenzione e tempo dedicato, mentre spesso viene vissuto da chi ha questo compito come un onere in più e quindi con fastidio. Invece, considerando che le risorse umane sono tra i costi più alti per una azienda, è necessario trovare il modo di far crescere la cultura della valutazione in modo che chi ha il compito di fare valutazione non lo viva come un peso.

Il Dott. ALBANI interviene per ribadire che tra tutte le criticità che presenta il SMVP del personale tecnico amministrativo di categoria B, C e D senza incarico, la più rilevante è la presenza del personale docente come responsabile di fase o responsabile di progetto. Ritiene che sia una forma surrettizia di dare potere ad alcuni docenti su "sezioni" del Dipartimento.

Interviene il Sig. Manuel RICCI per chiedere se è possibile avere, per dare un giudizio più organico sulla scheda di valutazione proposta, le schede che verranno adottate per i D e per gli EP con i relativi parametri di valutazione. Rileva inoltre che il grado di presenza viene utilizzato nella scheda come un parametro qualitativo in quanto ad esso vengono applicati gli stessi livelli di valutazione degli altri parametri relativi ai comportamenti organizzativi.

Il Prof. SANTORO accoglie l'ultimo rilievo della parte sindacale e conferma che il grado di presenza è un parametro oggettivo da non sottoporre a giudizio. Inoltre, evidenzia che le criticità rilevate dalla parte sindacale riguardano la definizione degli obiettivi e quindi le fasi in cui si articola. Di conseguenza, in sede di proposta degli obiettivi, gli stessi devono essere valutati nella loro strutturazione. Di questo saranno chiesti chiarimenti al Direttore Generale, al momento assente dalla seduta. Mentre, non dovrebbero esserci difficoltà a sostituire nella scheda di valutazione i termini di giudizio previsti con le lettere dell'alfabeto.

Chiede la parola la Dott.ssa PICCHI per fare alcune precisazioni. Chiarisce che alcune osservazioni, anche se legittime e pertinenti, saranno prese in considerazione successivamente alla prima applicazione del sistema come previsto dal CCI 2014. Mentre ritiene infondato il timore che il personale non sia valutato in relazione all'attività che svolge ordinariamente, in quanto nel nuovo sistema di valutazione, una parte della valutazione è data dal grado di raggiungimento dell'obiettivo della struttura di appartenenza nel quale il dipendente è inserito; si tratta quindi di obiettivi di struttura, non di obiettivi individuali; ne è conferma anche il meccanismo di flessibilità previsto di cui al verbale del 6 febbraio 2014, in virtù del quale se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è compresa tra 50 e 100, vi è comunque la discrezionalità riservata al valutatore di attribuire un punteggio fino a 100 ed il punteggio così determinato deve essere poi riconosciuto a tutto il personale che è stato inserito nell'obiettivo. Aggiunge inoltre che la valutazione del personale è svincolata dalla valutazione del dirigente, in quanto le due categorie di personale seguono indicatori e criteri diversi. Riguardo alla preoccupazione espressa per la valutazione dei comportamenti organizzativi, il rischio esiste ma sicuramente debbono essere oggetto di valutazione le attività legate alla categoria di appartenenza. Relativamente alla proposta di non considerare il grado di presenza come parametro, questo sarà possibile nel prossimo futuro quando si interverrà per aggiornare/modificare il SMVP, quindi a valere sulla valutazione del personale per l'anno 2015. Infine, con riferimento alle osservazioni sollevate relativamente al ruolo del personale docente negli obiettivi, precisa che è stata prevista la possibilità che il ruolo di responsabile di fase o di progetto sia ricoperto da personale docente con riferimento a obiettivi che coinvolgono l'area tecnica, in ragione dello stretto legame con l'attività di ricerca svolta nei laboratori di cui il docente è responsabile. In ogni caso il ruolo di valutatore rimane in capo al direttore di dipartimento, nonché dirigente di riferimento, anche se poi il direttore nella realtà si avvarrà per la valutazione di soggetti intermedi. Da qui la necessità in futuro di prevedere anche la figura di valutatori intermedi, anche perché la "distanza" tra il valutatore e il valutato è un problema oggettivo e reale. Riguardo infine alla presunta valutazione del Direttore del Dipartimento, ricorda che il personale docente è escluso dall'ambito di applicazione del D.Lgs. 150/2009, in quanto personale non contrattualizzato.

Interviene il Dott. ALBANI per dire che era prevista una revisione del sistema nel 2013 e che quindi è possibile operare delle modifiche anche adesso. Inoltre, c'è una disposizione direttoriale che, tra l'altro, stabilisce che il responsabile di fase è di norma un D con incarico, ma può essere anche altra categoria di personale, da intendersi però personale tecnico amministrativo, non personale docente. Ritiene che inserire come personale di fase del personale docente vada contro la logica del SMVP pensato per il personale tecnico amministrativo.

Prende la parola il Dott. FARENTI per evidenziare che la presenza del docente come responsabile di fase presenta una criticità da risolvere in quanto, non essendo sottoposto a nessun giudizio di valutazione in merito al suo lavoro, è possibile che non svolga pienamente il ruolo di stimolo e di coordinamento per la fase dell'obiettivo di cui è responsabile.

Il Prof. SANTORO interviene per precisare che qualora l'obiettivo non sia raggiunto, o sia raggiunto con scarsi risultati, ci sarà un momento successivo in cui si entrerà nei meriti del perché non sia stato raggiunto e sarà verificato se ciò sia avvenuto per problemi contingenti e imprevedibili o per inefficienza o scarsa partecipazione o dedizione, in modo da strutturare gli obiettivi dell'anno successivo in maniera più efficace. Inoltre, precisa che dal complesso degli interventi risulta la necessità di ripensare la scheda di valutazione tenendo conto di tutte le criticità emerse durante la discussione, in modo che si possa costituire come un "guida" al processo di valutazione garantendone l'efficacia. Quindi può essere accettata la proposta di esprimere i giudizi nei termini delle lettere dell'alfabeto: A, B, C e D. Per il grado di presenza occorre mantenere quattro livelli che saranno tradotti in quattro fasce numeriche da definire.

Interviene il Sig. PALLA per dire che RSU e OO.SS. subordinano l'approvazione dell'ipotesi di accordo interpretativo relativo al CCI 2014 e la scheda di valutazione del personale B, C e D senza incarico alla presa visione delle schede di valutazione del personale di categoria EP e D con incarico.

Il Prof. SANTORO dichiara che l'Amministrazione fornirà le schede richieste e passa all'esame della problematica relativa alla determinazione del grado di presenza in servizio, ricordando che la parte sindacale ha inviato una proposta che reitera quanto applicato dall'Avvocatura dello Stato al proprio personale. L'Amministrazione ritiene quanto proposto non applicabile all'Università di Pisa in quanto l'Avvocatura dello Stato non considera la presenza un parametro, come invece è previsto nel nostro SMVP. Chiede al Dott. FARENTI di illustrare la questione.

Il Dott. FARENTI riferisce che a seguito di alcuni incontri tra esperti in materia dell'Amministrazione, la parte pubblica ha maturato l'idea che solo le ferie e il recupero delle maggiori presenze possano non essere considerate assenze ai fini della determinazione del grado di presenza. La decisione si basa sul presupposto che il D. Lgs. 150/2009 si propone l'obiettivo di premiare, non di punire, chi ha fatto di più rispetto agli altri. In quest'ottica solo le assenze predette sono coerenti con il dettato legislativo.

Interviene il Sig. BILLI per sottolineare che il sistema adottato dall'Avvocatura dello Stato si fonda, esplicitamente, sul rispetto del D. Lgs. 150/2009, e per chiarire che occorre fare un passo ulteriore e fare una valutazione di tipo politico, cioè decidere collegialmente che cosa considerare, tra le varie tipologie di assenze, premiante/penalizzante nel rispetto del D. Lgs. 150/2009. Oltre alle ferie e al recupero delle maggiori presenze ci sono tutta un'altra serie di assenze che il buon senso (infortunio sul lavoro, permesso sindacale ecc.), ma anche il senso civico che l'Università di Pisa dovrebbe sostenere e incentivare nel personale, come la donazione di sangue, richiedono che siano riconosciute come non penalizzanti.

Prende la parola il Dott. Paolo MADDALONI per sottolineare che nel nostro SMVP il grado di presenza è un parametro mentre nell'Avvocatura dello Stato è un indice che viene applicato al premio. In pratica, nel nostro sistema abbiamo l'esigenza di graduare la percentuale di assenza legandola a quattro fasce corrispondenti ad un punteggio specifico.

Il Prof. SANTORO concorda con la parte sindacale sulla necessità di applicare il buon senso e di favorire lo sviluppo di una sensibilità sociale del personale nella scelta delle assenze da non considerare penalizzanti.

Chiede la parola il Sig. PALLA per chiarire che escludere alcune tipologie di assenze da quelle computate a decurtazione dei giorni di presenza non impedisce di premiare chi c'è stato sempre o ha fatto poche assenze, né di graduare la presenza in servizio.

Interviene la Sig.ra AGUECI per sostenere che tutte le assenze giustificate hanno una *ratio* e il problema vero nasce dal fatto che è una forzatura esprimere un voto sulle assenze, ma allo stesso tempo, se una persona è assente, al di là del motivo, non contribuisce alla prosecuzione del lavoro. In definitiva, la soluzione che propone è, come è stato fatto finora, intervenire sull'importo derivante dal complesso della valutazione per applicare una percentuale di abbattimento, e eliminare la presenza dai parametri deputati alla valutazione. In questo modo, chi è più presente verrebbe comunque premiato.

Il Prof. SANTORO prende la parola per proporre alla parte sindacale due alternative: a) riprendere in esame le tipologie di assenze previste in modo da determinare quali sono considerate assenze, mantenendo il grado di presenza un parametro equi pesante rispetto agli altri; b) ridurre il peso del parametro "grado di presenza", conteggiando come assenze tutte le assenze escluse ferie e maggiori presenze.

Il Sig. BILLI interviene per chiarire che, in un'ottica politica, la parte sindacale preferisce la prima proposta.

Il Prof. SANTORO impegna l'Amministrazione a riesaminare la questione secondo la linea emersa durante la discussione per alcune tipologie particolari di assenze, perfezionando una proposta da presentare al Coordinatore RSU.

Argomento n° 5 dell'O.d.G. – Recupero dei crediti orari (c.d. “maggiori presenze”) e dei residui ferie non godute entro i termini stabiliti dal CCI e dal CCNL

Il Prof. SANTORO introduce la problematica della necessità che il personale recuperi i crediti orari e le ferie accumulati in numero eccessivo al fine di ricondurre questo fenomeno ad una casistica ragionevole e dare delle linee di comportamento chiare e precise. A illustrare la questione invita a parlare il Dott. Ascenzo FARENTI.

Il Dott. FARENTI chiarisce che il D. Lgs. 66/2003 prevede che il dipendente possa fruire delle ferie maturate nell'anno solare di riferimento entro i 18 mesi successivi. Sono presenti dei casi di dipendenti che hanno un accumulo di ferie arretrate che non può essere accettato in quanto, oltre ad essere al di fuori di ogni criterio di corretta amministrazione, sottopone l'Ateneo al rischio di pesanti sanzioni pecuniarie. Anticipa, quindi, che nel mese di giugno la Direzione del Personale e degli Affari Generali scriverà ai Responsabili delle strutture invitandoli a predisporre un piano ferie per il personale che si trova nelle situazioni limite. Nel caso che il responsabile della struttura non provveda entro un certo termine, sarà l'ufficio del personale a contattare il dipendente per elaborare un piano di recupero ferie. L'altro problema è l'accumulo di ore di maggiore presenza, nella maggior parte dei casi accumulate senza l'autorizzazione del responsabile della struttura, in un numero tale che diventa anche difficile poter recuperare. In questo caso, la Direzione del Personale propone di perfezionare con la parte sindacale una soluzione operativa che preveda, come nel caso dell'AOU, l'azzeramento delle ore di maggior presenza non recuperate o pagate entro una certa data.

Chiede la parola il Sig. BILLI per dire che il CCI firmato in data 16 ottobre 2008 ha previsto delle soluzioni operative nei casi citati, e se questo CCI non è stato applicato è perché ci sono delle

precise responsabilità in capo ai responsabili delle strutture che non hanno ottemperato a quanto previsto a loro carico.

Interviene la Sig.ra AGUECI per dire che la parte sindacale è sempre stata molto attenta su questo argomento. In passato ha costretto dei responsabili di strutture a fare dei piani di recupero ferie, ma occorre evitare di mettere in atto delle procedure che penalizzino il funzionamento delle strutture o i dipendenti che si sono sempre comportati correttamente. Il personale deve arrivare alla fine di luglio di ogni anno a non avere più di 42 giorni di ferie, ma effettivamente ci sono casi in cui questo limite non è rispettato e quindi occorre intervenire. Nel caso dell'accumulo delle maggiori presenze, il problema è che spesso vengono autorizzate senza nemmeno guardare i cartellini, perché il controllo dei cartellini è un lavoro oneroso e viene vissuto spesso come un'inutile perdita di tempo. Ci sono poi dei casi ulteriormente gravi, perché anche quando il responsabile della struttura ha delegato dei soggetti a fare da autorizzatore e questi soggetti fanno presente ripetutamente al responsabile che si verificano sistematicamente delle inadempienze, il responsabile non prende nessuna iniziativa e si producono dei danni per i lavoratori corretti e per l'Amministrazione che deve intervenire. In definitiva, il sistema previsto dal CCI è spesso disapplicato anche perché non è semplice da gestire, e forse l'unica soluzione possibile è quella proposta dalla parte pubblica. Contesta, infine, la proposta di pagare le maggiori presenze non usufruite in quanto ci sono dei casi di persone molto presenti ma la cui presenza non è utile, e retribuire questa inutile presenza porta al paradosso di incentivare un comportamento non corretto e di sottrarre risorse alla collettività che dovrebbero essere utilizzate in modo diverso.

Chiede la parola il Dott. CUOMO per dire che è d'accordo sulla scelta operativa dell'Amministrazione riguardo alle ferie ma chiede l'elenco dei nominativi dei dipendenti destinatari del provvedimento. Sulla problematica della maggior presenza, fa presente che in alcuni Dipartimenti viene autorizzata non prima ma dopo la sua effettuazione, in automatico; ma non solo, in alcuni casi non viene autorizzata come straordinario o a recupero per ritorsioni interne. Sollecita l'Amministrazione alla verifica di questi casi.

Il Prof. SANTORO sottolinea il fatto che per dare valore alla maggior presenza bisogna codificare che cosa sia la maggior presenza e sollecita allo staff tecnico dell'Amministrazione e alla parte sindacale di elaborare un accordo sulle modalità di intervento per sanare la situazione.

Argomento n° 6 dell'O.d.G. – Varie ed eventuali

Il Prof. SANTORO prende in considerazione tra le varie ed eventuali il sollecito di parte sindacale relativo all'attivazione del tavolo sul contratto integrativo sul trattamento accessorio. Chiarisce che i rilievi mossi dal MEF durante l'ispezione citata investono anche la costituzione del fondo, anche per gli anni passati. Ciò rende impossibile procedere alla costituzione del fondo per l'anno 2015, per cui chiede alla parte sindacale se ritiene opportuno attivare comunque il tavolo tecnico che in prima battuta può prendere in considerazione solo gli aspetti politici. Inoltre, occorre anche prendere in considerazione il perfezionamento dell'accordo stralcio sulle maggiori presenze che andrà a integrare il CCI del 2009.

Il Sig. BILLI concorda con la proposta e si impegna a far pervenire entro breve tempo i nominativi dei componenti di parte sindacale sul tavolo tecnico.

Il Prof. SANTORO rende noto, inoltre, che l'Amministrazione sta procedendo all'attivazione delle posizioni ex art. 91 commi 1 e 2 come stabilito nell'accordo specifico.

Interviene la Sig.ra Claudia MEDAGLIA per fare presente che la scadenza fissata per la chiusura della procedura era di 30 giorni dalla data di invio delle lettere; ad oggi, sono arrivate solo 15 proposte. Occorrerà tenere conto di tale ritardo semmai migliorando la procedura nel prossimo accordo.

Interviene il Sig. BILLI per evidenziare che abbiamo un ennesimo esempio di criticità causata da avere del personale docente a dirigere e gestire il personale tecnico amministrativo. Osserva che si dovrebbe introdurre un sistema penalizzante nel caso di inadempimenti a danno del personale tecnico amministrativo a carico dei Direttori di Dipartimento e Presidenti di Sistema e dei Centri.

Chiede la parola il Sig. PALLA per affermare che si dovrebbero attivare le procedure con un congruo anticipo, anche per far sì che gli incarichi siano dati con una copertura temporale di un intero anno.

Interviene la Sig.ra MEDAGLIA per precisare che comunque, anche se attivate in corso d'anno, l'indennità correlata è annuale. Inoltre, precisa che la procedura per il rinnovo dell'Accordo è stata attivata sin da settembre 2014 e l'Accordo era pronto a inizio anno, poi ci sono state le elezioni RSU e l'Amministrazione ha dovuto aspettare l'indicazione dei nuovi componenti della Commissione paritetica prevista dall'Accordo.

Interviene il Sig. BILLI per sottolineare che la criticità più rilevante è l'inerzia del responsabile della struttura sul quale però non si può intervenire in quanto personale non contrattualizzato.

Il Prof. SANTORO precisa che generalmente il personale docente è attento agli interessi del personale tecnico amministrativo.

Il Prof. SANTORO, verificato che non c'è altro da discutere, dichiara chiusa la seduta. La riunione termina alle ore 13.00.

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO:

IL PRORETTORE
f.to Gino Santoro

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Riccardo Grasso

IL COORDINATORE DELLA RSU
f.to Marco Billi

FLC/CGIL
f.to Pasquale Cuomo

CISL FEDERAZIONE UNIVERSITA'
f.to Massimo Cagnoni

CONFSAL FED. SNALS UNIV. CISAPUNI
f.to Carlo Bianchi

UIL RUA
f.to Silvana Agueci

Pisa, 28 maggio 2015