



UNIVERSITÀ DI PISA

Riunione delle delegazioni di parte pubblica e sindacale del giorno 28 gennaio 2019 Verbale

Il giorno 28 gennaio 2019, alle ore 9.30, 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. Michele Marroni, Prorettore per l'Organizzazione e le Politiche del Personale e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica in sede integrativa, ai sensi dell'articolo 42 del C.C.N.L. 19.04.2018; il Dott. Riccardo Grasso, Direttore Generale; il Dott. Ascenzo Farenti, Dirigente della Direzione del Personale.

Per la parte sindacale sono presenti:

Il Sig. Marco BILLI, Coordinatore della RSU, il Dott. Manuel RICCI, la Dott.ssa Luisa RAPPAZZO, la Dott.ssa Caterina ORLANDO per la Rappresentanza Sindacale Unitaria;

il Dott. Pasquale CUOMO in rappresentanza della FLC CGIL;

il Sig. Bruno SERENI in rappresentanza della SNALS CONFSAL;

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

In qualità di esperti per la parte pubblica sono presenti la Dott.ssa Maria Caputo, coordinatore presso la Direzione del Personale; il Dott. Luca Busico, coordinatore presso la Direzione del Personale; la sig.ra Elisabetta Diciotti, Responsabile dell'Unità Allocations Costi del Trattamento Economico del Personale e Gestione dei Fondi per la Contrattazione Integrativa; la Sig.ra Claudia Medaglia, Responsabile dell'Organizzazione di Ateneo, in Staff al Direttore Generale.

Ordine del giorno

1. Comunicazioni;
2. Approvazione del verbale dell'incontro del 22 ottobre 2018;
3. Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo;
4. Valutazione delle posizioni organizzative del personale tecnico amministrativo – confronto;
5. Varie ed eventuali

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

Il Prof. Michele MARRONI apre la seduta e passa la parola al DIRETTORE GENERALE, il quale dichiara che non ci sono comunicazioni.

Argomento n° 2 dell'O.d.G. – Approvazione del verbale dell'incontro del 22 ottobre 2018

Non sono pervenuti rilievi al verbale della seduta del 22 ottobre 2018 successivamente all'invio dell'ultima bozza, per cui il suddetto verbale è approvato all'unanimità.

Argomento n° 3 dell'O.d.G. – Contratto collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo

Il Prof. MARRONI passa la parola al Dott. Ascenzo FARENTI che illustra l'ipotesi di Contratto Collettivo integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo per l'anno 2017. Il Dott. FARENTI riferisce che il contenuto del contratto integrativo per l'anno 2017 è sostanzialmente identico a quello relativo all'anno 2016, salvo che per il necessario aggiornamento dei riferimenti normativi e degli importi. L'unico importo che ha subito una variazione è quello relativo alla produttività collettiva e individuale, che è stato aumentato di 100.000 euro grazie a maggiori economie relative all'anno precedente. Lo stanziamento per l'indennità per rischio, disagio e reperibilità è rimasto invariato, ma, per accogliere le richieste espresse dalla Direzione Edilizia, l'indennità per reperibilità giornaliera è stata aumentata a 23 euro lordo dipendente, e il limite annuale è stato elevato a 1.495 euro. Fino al 30 aprile 2017, l'indennità di responsabilità del personale di categoria D e l'indennità di posizione del personale di categoria EP rimangono regolate dal precedente CCI. Dal 1° maggio 2017 c'è la proposta del Direttore Generale di fasciazione unica per il personale di categoria D ed EP e di aumento della percentuale di risultato per il personale di categoria EP, portandola dal 20% al 30% della retribuzione di posizione, approvata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 21 dicembre 2018.

Il DIRETTORE GENERALE interviene per auspicare, per il futuro, un iter più celere di approvazione del CCI per il trattamento economico del personale tecnico amministrativo.

Chiede la parola il Sig. BILLI per sottolineare la difficoltà di entrare nel merito di disposizioni del contratto integrativo relative all'anno 2017 con così tanto ritardo. Così come è difficile entrare nel merito della proposta dell'Amministrazione sulla valutazione delle posizioni organizzative, vista la necessità di regolare una situazione pregressa, e in assenza di un preliminare tavolo tecnico che avrebbe potuto ricomporre la frattura che si è creata all'interno del personale come conseguenza di questa proposta. La parte sindacale apprezza lo sforzo che ha fatto l'Amministrazione per reperire risorse aggiuntive da destinare all'aumento delle indennità di responsabilità per il personale di categoria D con incarico e per il personale di categoria EP, ma ricorda alla parte pubblica che all'interno dell'Università opera anche altro personale meritevole di adeguata remunerazione. Ad esempio, menziona la richiesta fatta dalla parte sindacale di aumentare le risorse da destinare alla reperibilità, anche al fine di ampliarne i beneficiari, individuando delle persone reperibili all'interno delle strutture. A questo proposito chiede chiarimenti in merito all'introduzione del personale in servizio presso la Direzione Gare, Contratti e Logistica tra i beneficiari della predetta indennità, non avendo potuto farlo prima in quanto non sono più stati convocati tavoli tecnici.

Il DIRETTORE GENERALE risponde che si tratta delle stesse persone che ne beneficiavano anche con il precedente contratto integrativo, in quanto in forza presso la Direzione Edilizia. A seguito della riorganizzazione attuata nell'anno 2017, le stesse persone sono state assegnate alla Direzione Gare, Contratti e Logistica, ma hanno continuato a svolgere il medesimo lavoro e quindi hanno diritto alla conservazione dell'indennità correlata.

Riguardo il ricorso ai tavoli tecnici il DIRETTORE GENERALE ritiene opportuno chiarire che a suo avviso il potere di iniziativa è un potere congiunto, la parte sindacale e la parte pubblica hanno il diritto/dovere di avanzare proposte, dopodiché le proposte sono discusse nelle riunioni periodiche delle parti; se esistono tematiche che necessitano di essere prima esaminate e sviscerate si ricorre ai tavoli tecnici dei quali il direttore generale è sempre stato un promotore secondo la logica che il tavolo tecnico è ad adiuvandum. Se però le riunioni dei tavoli tecnici si riducono, come

talvolta è successo, a discussioni che anticipano le discussioni che poi si verificano nelle riunioni delle parti allora, in tali casi, la loro utilità è discutibile.

In merito alla procedura seguita per la proposta di un nuovo sistema di valutazione delle posizioni organizzative il DIRETTORE GENERALE chiarisce che la parte pubblica per avanzare la proposta in questione aveva necessità di essere legittimata dal CDA (Consiglio di Amministrazione); la proposta è nata da una serie di considerazioni che sono contenute nell'ampia relazione tecnica che è stata inviata alla parte sindacale prima della riunione del CDA del 21.12.18. È stato necessario passare prima in CDA per evitare di discutere con i sindacati una proposta che avrebbe potuto poi essere non approvata dal Consiglio che è l'unico soggetto che ha il potere di decidere circa le economie che finanziano la proposta in discussione. Nella seduta predetta il CDA ha dato mandato alla parte pubblica di discutere la proposta con i sindacati per poi riferire al CDA circa eventuali osservazioni, modifiche, aggiustamenti.

In relazione al suggerimento di destinare parte delle economie a personale non titolare di incarichi il DIRETTORE GENERALE fa presente che non è possibile aggiungere altre risorse alla produttività collettiva perché è stato già raggiunto il tetto massimo, spostare risorse sulla PEO non è possibile in quanto deve essere necessariamente finanziata con risorse fisse.

Interviene il Dott. Pasquale CUOMO per dichiarare che comunque sarebbe stato possibile un incontro per discutere sulla valutazione del personale preliminare alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione, visto che la valutazione delle posizioni organizzative è oggetto di confronto come previsto dal CCNL. Riguardo la modifica delle indennità ai D art. 91 c. 3 e agli EP, la FLC CGIL è consapevole dei malumori e delle polemiche che l'iniziativa datoriale ha creato tra il personale e sarebbe stato opportuno valutare, parallelamente a questa questione, al fine di equilibrare la situazione, il regolamento relativo all'art. 9 della Legge Gelmini, i criteri del conto terzi, e il D. Lgs. 50/2016 per gli incentivi all'Edilizia. Invece, sono state trovate risorse aggiuntive per tre anni per più di 1.000.000 di euro per 250 persone, e niente per le altre 1250. In definitiva, non c'è stato un ragionamento di sistema in modo da coprire tutte le categorie del personale. Infine, se sarà deciso di non avvalersi più di tavoli tecnici, al fine di istruire documenti relativi a materie di contrattazione, sarà necessario convocare incontri tra la parte pubblica e la parte sindacale con maggiore frequenza. Bisogna però essere consapevoli che questa ultima soluzione porterà un aggravio di lavoro alla RSU.

In merito alla discussione, che anticipa di fatto un argomento che era stato fissato nell'ordine del giorno della riunione del 1 febbraio, il DIRETTORE GENERALE ribadisce l'utilità dei tavoli tecnici, intesi quale strumento di supporto all'istruttoria, e raccomanda a coloro che da oggi in poi saranno individuati quali Coordinatori di tavoli tecnici di organizzarsi affinché al termine di ogni riunione sia redatto un breve report riassuntivo degli argomenti affrontati e delle eventuali diverse opinioni emerse. Raccomanda inoltre di inviare anche alla direzione generale i report in questione così da essere lui stesso sempre informato dello stato dei lavori e delle problematiche via via che emergono. Per la redazione dei report lascia ai Coordinatori la libertà di avvalersi di propri collaboratori o del supporto della Sezione Relazioni sindacali.

Sulla nuova procedura di valutazione delle posizioni interviene il Prof. MARRONI per spiegare fino ad ora l'indennità di posizione è stata calcolata su parametri quantitativi ed una parte dei responsabili di categoria EP ha fatto presente all'amministrazione che questo non è corretto. La complessità di una posizione organizzativa, e quindi la corrispondente indennità di posizione, non può dipendere infatti dalle dimensioni di una struttura (numero dei docenti, degli studenti, delle pratiche trattate) dato che le strutture più grandi hanno più personale. Ha più senso, invece, valutare la complessità delle procedure indipendentemente dal numero di volte in cui vengono ripetute e conseguentemente la complessità dei Dipartimenti risulta equivalente.

Il nuovo sistema, quindi, prevede un'unica fascia per l'indennità di posizione e l'ampliamento della percentuale relativa al risultato. È ovvio che non è possibile avere il 100 % di gradimento su tale proposta che tuttavia risulta più corretta e funzionale, perché in questo modo non ci saranno più posizioni di serie A e posizioni di serie B e ciò faciliterà, inoltre, la rotazione di personale di categoria EP e D prevista tra l'altro dall'ANAC. Conferma quanto già detto dal Direttore generale, circa la necessità di un preventivo passaggio in Consiglio di amministrazione, per ottenere l'autorizzazione all'utilizzo delle risorse necessarie, autorizzazione peraltro non

vincolante. Non avere una autorizzazione preventiva a trattare sarebbe stato operativamente non proficuo.

Il DIRETTORE GENERALE prende la parola per aggiungere che il precedente sistema è risultato particolarmente poco efficace con le posizioni organizzative dipartimentali dedicate alla didattica che, invece, contribuiscono in maniera sostanziale alla performance dell'Ateneo. È stato quindi ritenuto doveroso cogliere l'opportunità dell'adozione del nuovo Modello organizzativo per risolvere le criticità emerse e proporre un nuovo sistema sul quale l'Ateneo sta riflettendo da almeno due anni. Inoltre, l'Amministrazione ha ritenuto che questo fosse il momento giusto per iniziare ad avviare azioni finalizzate a destinare più risorse economiche al personale tecnico amministrativo laddove possibile. A tal proposito il DIRETTORE GENERALE anticipa che per l'attivazione delle referenze per l'anno 2019 (argomento previsto nelle Varie ed eventuali) è intenzione dell'amministrazione integrare le risorse tradizionalmente dedicate con ulteriori 10.000 euro provenienti dall'unione europea; questo anche a conferma del fatto che l'Ateneo ha riguardo per tutte le categorie del personale. Il Direttore Generale si dichiara inoltre aperto alla possibilità di trovare altre risorse per la parte variabile per aumentare il fondo della produttività sempre tenendo presente che da un punto di vista normativo non abbiamo più margine.

In merito al regolamento conto terzi il DIRETTORE GENERALE riferisce che lo stesso è all'esame del Tavolo dei regolamenti coordinato dalla prof.ssa Passalacqua, mentre la bozza di regolamento ex art. 9 della Legge Gelmini è all'esame della parte politica. Il ritardo nell'emanazione del regolamento sull'incentivo all'Edilizia risente della frequente variabilità normativa di questi ultimi anni; su tale regolamento è in corso un confronto con il personale dell'edilizia.

Il Sig. BILLI interviene per proporre che le economie del fondo per le indennità di responsabilità del personale di categoria D (pre-riorganizzazione) al 31 dicembre 2017 non utilizzate, vadano nel fondo dal salario accessorio di tutto il personale senza incarico di responsabilità e chiede che il Consiglio di Amministrazione disponga di attingere alle risorse provenienti dai progetti dell'Unione Europea e che tali economie confluiscono nel fondo per il salario accessorio.

Dopo ampia discussione sulla fattibilità tecnica della proposta del sig. Billi, con la partecipazione di molti dei presenti compresi gli esperti della parte pubblica, è emersa l'impossibilità tecnica di aderire alla richiesta del sig. Billi in quanto la costituzione del fondo 2017 è stata già approvata dagli dal CDA e dal Collegio dei Revisori. L'Amministrazione si è dichiarata disponibile a verificare la fattibilità di tale proposta in sede di costituzione del Fondo per il 2018. Le Rappresentanze sindacali hanno concordato.

Il Sig. BILLI sollecita l'avvio dei lavori per la redazione del contratto integrativo parte economica per l'anno 2018, auspicando anche la revisione dell'indennità di reperibilità e dell'indennità per gli stabularisti dall'anno 2018 in poi lasciando per il momento invariate le indennità relative all'anno 2017.

IL DIRETTORE GENERALE fa presente che c'è stata una richiesta da parte dei colleghi per avere un aumento dell'indennità di reperibilità e quindi l'Amministrazione ha inserito già dal 2017 un aumento di circa 3 euro in più a turno. Aggiunge che concorda sulla necessità di rivedere le indennità in questione, cercando anche di inserire indennità di reperibilità presso i Dipartimenti, a condizione che non si tratti di semplici consultazioni telefoniche, ma di spostamenti nelle sedi di lavoro a causa di emergenze come attualmente fa il personale degli uffici tecnici.

Le parti concordano sull'attivazione di un tavolo tecnico per la predisposizione di una proposta relativa sia alle indennità di reperibilità che alle indennità degli stabularisti. Se il tavolo tecnico la metterà a punto nei prossimi 4 mesi, si potrà adottare già nel secondo semestre 2019.

La discussione termina con l'approvazione all'unanimità dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo per l'anno 2017 proposta dall'Amministrazione (Allegato 1).

Argomento n° 4 dell'O.d.G. – Valutazione delle posizioni organizzative del personale tecnico amministrativo – confronto

La discussione sulla valutazione delle posizioni organizzative del personale tecnico amministrativo è stata svolta all'interno della discussione al punto 3 dell'ordine del giorno. Il verbale di sintesi sul confronto è allegato all'ipotesi di contratto collettivo integrativo sul trattamento accessorio per l'anno 2017 di cui è parte integrante (Allegato A).

Argomento n° 5 dell'O.d.G. – Varie ed eventuali

Il DIRETTORE GENERALE propone l'avvio del tavolo tecnico per la revisione dell'Accordo per la procedura relativa all'individuazione di posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 91 del CCNL quadriennio normativo 2006/2009. La proposta dell'Amministrazione è di confermare quanto stanziato per l'anno 2018, circa 120.773 euro, ai quali si aggiungono per l'anno 2019 10.000 euro provenienti da risorse dell'U.E., per un ammontare complessivo di circa 130.773 euro. Nel 2018 sono state assegnate 105 referenze di cui 101 assegnate con il piano e 4 dal Direttore generale per un totale di 105 referenze. Inoltre, propone di valutare la possibilità di uniformare l'importo da assegnare come indennità, eliminando le attuali due fasce di 1100 e 1400 euro.

Il sig. BILLI chiede di portare lo stanziamento a 150.000 euro o comunque ad una cifra che permetta di attivare almeno 120 referenze, cosa che garantirebbe un certo equilibrio in ateneo.

IL DIRETTORE GENERALE non crede sia possibile portare lo stanziamento a 150.000 euro perché non ci sono sufficienti economie ma si dichiara disponibile a valutare la richiesta di ulteriori fondi per una o due referenze se richieste dal tavolo tecnico che solitamente si occupa della redazione dell'accordo.

Le parti concordano sull'attivazione del tavolo tecnico che parta da un budget iniziale di 130.773 euro l.d. e che comunichi successivamente al Direttore generale eventuali esigenze aggiuntive. Le parti si impegnano anche a valutare la possibilità di rendere l'accordo pluriennale.

Il DIRETTORE GENERALE comunica, inoltre, che l'Amministrazione è riuscita ad incrementare dal 2017 il fondo relativo al welfare aziendale di un significativo importo (156.000 euro) e intenderebbe inserire nel contratto 2020 o seconda metà 2019 la possibilità di usare gran parte di queste risorse per una polizza sanitaria integrativa. È stata fatta un'indagine di mercato da parte dell'ufficio che si occupa di assicurazioni e non abbiamo sufficienti risorse perché per attivare una polizza integrativa a copertura totale, senza franchigie, servono quasi 300.000 euro. In altre Università è stato possibile coprire totalmente il costo grazie al basso numero dei dipendenti, nel caso dell'Università di Pisa i dipendenti sono molti quindi le risorse non bastano e di conseguenza il personale dovrebbe partecipare al costo. Anche volendo, l'Università di Pisa non potrebbe comunque incrementare ulteriormente il fondo welfare per limiti normativi. Le società interpellate ci hanno informato che più ampia è la platea, minore è il costo della polizza per questo accettano malvolentieri l'idea dell'adesione volontaria. Con un modesto prelievo dal fondo della produttività sarebbe possibile finanziare totalmente la polizza sanitaria, ma è evidente che l'argomento deve essere ampiamente discusso sia con la parte sindacale che con il personale stesso.

Sul punto intervengono i presenti di parte sindacale che ritengono che l'argomento vada approfondito, soprattutto nel caso in cui si chieda la compartecipazione del personale a valere sul fondo previsto per la produttività. Inoltre, ritengono che le modalità e i criteri di utilizzo del fondo, compresa la quota destinata al CRDU, debbano essere discussi nel loro complesso nella prossima riunione.

Il Prof. MARRONI, verificato che non c'è altro da discutere, dichiara chiusa la seduta alle ore 11.15.

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO:

IL PRORETTORE
f.to Michele Marroni

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Riccardo Grasso

IL COORDINATORE RSU
f.to Marco Billi

FLC CGIL
f.to Pasquale Cuomo

SNALS CONFSAL
f.to Bruno Sereni

FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA
f.to Silvana Agueci

Pisa, 1 ottobre 2019

Il Sig. BILLI ritiene che a pagina 4 del verbale l'inciso:

"...le economie del fondo per le indennità di responsabilità del personale di categoria D (pre-riorganizzazione) al 31 dicembre 2017 non utilizzate, vadano nel fondo dal salario accessorio di tutto il personale senza incarico di responsabilità e chiede che il Consiglio di Amministrazione disponga di attingere alle risorse provenienti dai progetti dell'Unione Europea e che tali economie confluiscono nel fondo per il salario accessorio."

debba essere così inteso:

"...le economie del fondo per le indennità di responsabilità del personale di categoria D ed EP (pre-riorganizzazione) al 31 dicembre 2017 circa 60.000,00 euro annue non utilizzate, vadano nel fondo dal salario accessorio di tutto il personale senza incarico di responsabilità e chiede che il Consiglio di Amministrazione disponga di attingere alle risorse provenienti dai progetti dell'Unione Europea con lo stesso criterio triennale 2017/2018/2019 di finanziamento delle posizioni organizzative e che tali economie confluiscono, sempre per lo stesso periodo, nel fondo per il salario accessorio."

e che, sempre a pagina 4, l'inciso:

"... L'Amministrazione si è dichiarata disponibile a verificare la fattibilità di tale proposta in sede di costituzione del Fondo per il 2018. Le Rappresentanze sindacali hanno concordato."

debba essere così inteso:

"...L'Amministrazione si è dichiarata disponibile a verificare la fattibilità di tale proposta in sede di costituzione del Fondo per il 2018 prevedendo risorse comprensive anche dell'annualità precedente. Le Rappresentanze sindacali hanno concordato."

IL COORDINATORE RSU
f.to Marco Billi

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Riccardo Grasso