



UNIVERSITÀ DI PISA

Il giorno 9 dicembre 2024, alle ore 09.35, si sono riunite, presso la Sala dei Cherubini del Palazzo alla Giornata, in presenza, le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale.

Sono presenti, per la parte pubblica, il Prof. Aldo Petrucci, Prorettore per le Politiche del Personale, l'Ing. Rosario Di Bartolo, Direttore Generale e il Dott. Ascenzo Farenti, Dirigente della Direzione del Personale.

Per la parte sindacale sono presenti:

il Sig. Marco Billi, Coordinatore della RSU; la Dott.ssa Caterina Orlando, la Dott.ssa Raffaella Sprugnoli ed il Sig. Alessandro Ficini, in qualità di membri del coordinamento della Rappresentanza Sindacale Unitaria;

il Dott. Pasquale Cuomo in rappresentanza della FLC CGIL;

Assente giustificata la delegazione CISL;

Assente la delegazione CONFSAL fed. SNALS;

In qualità di esperti per la parte pubblica sono presenti: la Dott.ssa Maria Donata Caputo, Coordinatore per gli aspetti di natura economica e contabile presso la Direzione del Personale; il Dott. Luca Busico, Coordinatore per gli aspetti di natura giuridica presso la Direzione del Personale; la Dott.ssa Cassandra Battiato, Responsabile dell'Ufficio Programmazione, Organizzazione e Valutazione; la Sig.ra Elisabetta Diciotti, Responsabile dell'Unità Allocazione Costi del Trattamento Economico del Personale e Gestione dei Fondi per la Contrattazione Integrativa; la Dott.ssa Serena Genovesi, dell'Unità Allocazione Costi del Trattamento Economico del Personale con funzioni di verbalizzazione.

ORDINE DEL GIORNO

1. Comunicazioni
2. Approvazione verbale del 4 novembre 2024
3. Criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa (compreso bonus annuale delle eccellenze) sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance vigente (SMVP)
4. Varie ed eventuali

1. Comunicazioni

Il Prorettore, Prof. Aldo Petrucci, apre la seduta alle ore 09.35.

Il Sig. Billi prende la parola e chiede chiarimenti sulle seguenti criticità presenti in ateneo:

- impossibilità di interagire con il personale collocato in pensione in quanto non più presente nelle mailing list di Ateneo, problema riscontrato anche per studenti e docenti;

- presenza, quasi giornalmente o settimanalmente, di problemi elettronici e/o informatici che non consentono l'accesso ai programmi. Esigenza di capire quale sia il problema, i responsabili e le azioni intraprese;
- regolamento conto terzi: nessun seguito alle varie richieste fatte per rivederlo;
- risorse aggiuntive per la PEV: mancanza di risposta alla richiesta delle organizzazioni sindacali di ulteriori risorse;
- chiarimenti sulla comunicazione della chiusura di portinerie e riduzione spese di personale addetto alle pulizie;
- regolamento per il personale in convenzione, necessità di interagire in quanto il vecchio regolamento è obsoleto, richiesta di un tavolo fatta il 28/02/2023 senza relativa convocazione;
- regolamento elezioni RLS, presentata verbale richiesta di rivederlo più volte senza riscontro.

Il Dott. Cuomo interviene e afferma di condividere quanto detto dal Sig. Billi.

Il Dott. Cuomo aggiunge che, il 30 ottobre u.s., sia al Rettore che al Direttore Generale è stato chiesto di indire una riunione con la comunità universitaria per informare il personale sulla reale situazione finanziaria dell'Università di Pisa; ritiene necessario chiarire le motivazioni di un eventuale blocco delle assunzioni, specificare perché non tutti gli atenei si trovano in tale situazione e comunicare la strategia per sanare la situazione. In un momento di taglio ministeriale così importante, prosegue il Dott. Cuomo, è sbagliato fare un investimento per il dipartimento di Biologia di 57.000.000 di euro, anche se in parte finanziato da progetti, e poi pensare ad un eventuale blocco degli scatti del personale docente, blocco che non divide.

Il Direttore Generale risponde alle criticità evidenziate e afferma che:

- per i problemi informatici relativi al personale cessato è in corso la migrazione dei server della posta elettronica, recentemente sono state approvate le nuove linee guida per l'utilizzo delle risorse informatiche, con la specifica dei tempi per la fruizione delle stesse, e la possibilità per gli interessati di chiedere, al termine del periodo previsto, un inoltro all'indirizzo privato.

L'Ing. Di Bartolo afferma inoltre che, a parte un guasto ad un sistema di macchina virtuale che ha creato problemi, l'Ateneo è stato oggetto di attacchi da parte di hackers e che la nostra rete, come quella di tutti gli atenei, essendo aperta è più esposta ad attacchi esterni; propone di convocare nel prossimo incontro di contrattazione gli esperti informatici affinché possano fornire spiegazioni più precise al riguardo;

- il regolamento conto terzi sarà oggetto di revisione; per gli altri regolamenti citati dal Sig. Billi, compreso quello relativo agli RLS, riferirà al Rettore e ai relativi prorettori;

- riguardo al personale esternalizzato le colleghe della funzione Logistica stanno lavorando con le varie strutture per capire quale può essere l'assetto derivante dal taglio dei costi che graverà sui contratti con le ditte esterne;

- per quanto concerne le risorse aggiuntive per le progressioni verticali il Direttore Generale risponde che nella proposta di bilancio, anticipata al Consiglio di Amministrazione, non sono presenti ulteriori risorse, ad oggi è previsto solo lo 0,55% del monte salari 2018;

- sull'incontro con la comunità accademica, richiesto dal Dott. Cuomo, riferisce che il Rettore ha fatto e sta facendo degli incontri nei vari dipartimenti con la parte docente, i dirigenti, i responsabili, i quali sono informati e devono programmare incontri a cascata. Il Direttore sottolinea però che la situazione definitiva si avrà solo con l'approvazione del budget del CdA del 18 dicembre, a quel punto sarà possibile avere un quadro più definitivo;

- relativamente al dipartimento di Biologia specifica che ci sono 20.000.000 euro di cofinanziamento ministeriale e che l'operazione deve essere vista come un investimento;

- accorda la massima disponibilità alla richiesta di un tavolo di contrattazione per il personale in convenzione e passa la parola al Dott. Farenti per chiarimenti.

Il Dott. Farenti concorda con l'indizione di un tavolo di contrattazione a febbraio e aggiunge che sono stati fatti diversi incontri con l'AOUP che hanno portato alla revisione e approvazione dell'atto aziendale per regolare i rapporti tra azienda e università.

Il Dott. Farenti fornisce i dati sullo sciopero, richiesti ad inizio seduta dal Dott. Cuomo:

- sciopero del 31 ottobre 2024: *n. 190 dipendenti personale tecnico amministrativo;*
- sciopero del 29 novembre 2024: *n. 231 dipendenti personale tecnico amministrativo; n. 226 personale docente.*

Il Prof. Petrucci dichiara di impegnarsi a riferire al Rettore gli argomenti emersi nelle comunicazioni.

2. Approvazione del verbale del 4 novembre 2024

Il Prof. Petrucci mette a votazione il verbale della seduta di contrattazione del 4 novembre 2024.

Il verbale viene approvato all'unanimità.

3. Criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa (compreso bonus annuale delle eccellenze) sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance vigente (SMVP)

Il Prof. Petrucci passa la parola al Direttore Generale.

Il Direttore Generale ricorda che, poco più di un anno fa, si è svolto il confronto sui criteri generali del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), al quale è poi seguita l'approvazione del SMVP da parte del CdA. Per la piena operatività del sistema sono rimasti da definire i criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla valutazione della prestazione lavorativa (compreso il bonus annuale delle eccellenze).

Come ricorda l'ing. Di Bartolo, con il nuovo SMVP la valutazione media dei comportamenti ≥ 3 permette di prevedere l'assegnazione completa della parte di retribuzione di produttività correlata ai comportamenti organizzativi. Una valutazione sui comportamenti con media > 4 rappresenta invece una prestazione di livello elevato. Resta pertanto da definire il budget individuale da attribuire a valutazioni medie dei comportamenti comprese tra ≥ 1 e < 3 e a chi attribuire il cd. Bonus delle eccellenze.

La Dott.ssa Battiato aggiunge che, per valutazioni medie dei comportamenti comprese tra ≥ 1 e < 3 , nelle slides fornite per la discussione dell'argomento sono ipotizzate due fasce con alcune ipotesi di distribuzione del budget; spiega che, nel caso degli operatori, collaboratori e funzionari senza incarico, la valutazione è basata per il 50% sul raggiungimento degli obiettivi e per l'altro 50% sulla valutazione, ipotizzando che gli obiettivi siano raggiunti al 100%, resta da decidere la parte relativa ai comportamenti organizzativi.

Il Sig. Billi sottolinea che il loro intento è sempre stato quello di evitare il più possibile differenziazioni economiche e che tutti devono contribuire al raggiungimento degli obiettivi, se nella valutazione dei comportamenti confluisce il 50% delle risorse allocate, quindi circa 600 euro, non possiamo pensare a penalizzazioni maggiori di un 10%.

Il Direttore Generale aggiunge che le ipotesi prospettate sono comunque migliorative rispetto al passato.

Il Dott. Cuomo interviene e sottolinea che la valutazione, dal momento che per la metà si basa su aspetti non oggettivi, è falsata e penalizzante.

La discussione prosegue sulle percentuali di penalizzazione da applicare.

La Sig.ra Diciotti prende la parola ed aggiunge che il prossimo modello SMVP andrà rivisto per dare maggior peso alla valutazione individuale rispetto a quella organizzativa, come richiesto dal nuovo CCNL che differisce da quanto previsto nel CCNL 2016/2018.

Il Sig. Billi afferma che negli anni precedenti le valutazioni maggiormente negative erano collegate alle categorie di appartenenza; le categorie inferiori erano infatti le più penalizzate. Per l'anno 2023 è in attesa dei dati a consuntivo.

L'Ing. Rosario di Bartolo presenta una prima ipotesi di definizione del budget individuale da attribuire a valutazioni medie dei comportamenti comprese tra ≥ 1 e < 3 .

La valutazione complessiva sui comportamenti con media = 1 è la sola che può essere considerata totalmente negativa e, pertanto, non prevede l'assegnazione della parte di produttività correlata ai comportamenti organizzativi.

La valutazione media dei comportamenti compresa tra > 1 e 2 permette di prevedere una assegnazione pari all'75% della parte di retribuzione di produttività correlata ai comportamenti organizzativi.

Da ultimo la valutazione media dei comportamenti compresa tra > 2 e < 3 permette invece di prevedere una assegnazione pari all'87,5% della parte di retribuzione di produttività correlata ai comportamenti organizzativi.

Il Sig. Billi ritiene il meccanismo elaborato migliore di quello presentato in prima battuta e che sia da approvare ma, in assenza di certezza nell'applicazione delle regole, ritiene la penalizzazione di un quarto del montante troppo alta e non condivisibile

Il Dott. Cuomo concorda con il Sig. Billi nel ridurre la forbice economica ed in riferimento all'art. 19 del CCNL, *Differenziazione dei trattamenti economici individuali*, richiede la contrattazione.

Le parti decidono di riflettere sulle percentuali da applicare, prendendo in considerazione l'ipotesi di considerare:

1. che la valutazione complessiva sui comportamenti con media = 1 sia la sola che possa essere considerata totalmente negativa e, pertanto, senza l'erogazione della parte di produttività correlata ai comportamenti organizzativi;
2. che la valutazione media dei comportamenti compresa tra > 1 e 2 permetta di prevedere una assegnazione pari all'85% della parte di retribuzione di produttività correlata ai comportamenti organizzativi;
3. che la valutazione media dei comportamenti compresa tra > 2 e < 3 permetta di prevedere una assegnazione pari al 90% della parte di retribuzione di produttività correlata ai comportamenti organizzativi.

La Dott.ssa Sprugnoli aggiunge di tener presente anche il collegamento tra valutazioni e PEO.

Il Dott. Farenti risponde che per le PEO sono allo studio criteri correttivi per far sì che gli effetti delle valutazioni siano meno invasivi possibili.

La Dott.ssa Orlando afferma che è preferibile valutare la struttura nel suo complesso, non ci deve essere un appiattimento tra le categorie ma neanche una grande differenza, preferisce l'appiattimento a troppe differenze.

Con riferimento invece al bonus delle eccellenze – la premialità del personale non dirigenziale che ha acquisito una valutazione medie dei comportamenti >4 , cd. comp. Elevati – la parte sindacale e la parte pubblica concordano di applicare la regola già in essere ossia che il suddetto bonus venga attribuito a un numero totale di 5 dipendenti (un operatore, un collaboratore, un funzionario senza incarico e un funzionario con incarico, un elevate professionalità). Per ogni Area è assegnato il bonus al dipendente che ha ottenuto la valutazione migliore (>4). A parità di valutazione al dipendente che ha maggior anzianità di servizio nella posizione economica al 31/12 dell'anno di riferimento; a parità di anzianità nella posizione economica è assegnato sulla base della maggiore età anagrafica (sempre al 31/12 dell'anno di riferimento).

4. Varie ed eventuali

Il Prof. Petrucci passa la parola al Direttore Generale.

L'ing. Di Bartolo anticipa che sempre relativamente al SMVP verrà inviata alle parti sindacali la versione aggiornata da sottoporre al Nucleo di Valutazione, nella quale è presente il cambiamento delle denominazioni degli inquadramenti, i nuovi riferimenti normativi e la modifica del numero dei giorni per la valutazione da parte della commissione di garanzia da 30 a 60 giorni.

Il Prof. Petrucci dichiara conclusa la seduta di contrattazione alle ore 11.35.

Pisa, 6 marzo 2025

IL PRORETTORE
firmato Prof. Aldo Petrucci

IL COORDINATORE DELLA RSU
firmato Sig. Marco Billi

IL DIRETTORE GENERALE
firmato Ing. Rosario Di Bartolo

FLC CGIL
firmato Dott. Pasquale Cuomo

IL DIRIGENTE DEL PERSONALE
firmato Dott. Ascenzo Farenti