



Verbale della riunione tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale del 25 gennaio 2011

Il giorno 25 gennaio, alle ore 10, presso il Rettorato si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale.

Sono presenti, per la parte pubblica, il Rettore, prof. Massimo Augello, il prof. Gino Santoro, delegato dal Rettore a svolgere le funzioni di indirizzo, coordinamento e supporto per le attività relative all'organizzazione e alle politiche del personale e a presiedere la delegazione trattante di parte pubblica, in sede integrativa, ai sensi dell'articolo 9 del CCNL 16.10.2008 e il dott. Riccardo Grasso, Direttore amministrativo.

Per la parte sindacale sono presenti il dott. Omar Benini, la dott.ssa Bettina Klein, il sig. Davide Lorenzi, la dott.ssa Elena Luchetti, la dott.ssa Daniela Nieri e la sig.ra Cristina Valleggi, quali componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria; la il dott. Giulio Angeli e il sig. Marco Billi in rappresentanza della FLC/CGIL; il sig. Massimo Cagnoni in rappresentanza della CISL FEDERAZIONE UNIVERSITÀ e, dalle 10.30, la sig.ra Silvana Agueci in rappresentanza della UIL PA e il sig. Bruno Sereni in rappresentanza della FED. NAZ. CONFISAL SNALS UNIV/CISAPUNI.

In qualità di esperto per la parte pubblica è presente la dott.ssa Alessandra Garzo, di supporto al Direttore amministrativo per la gestione delle relazioni sindacali e segretaria verbalizzante.

Il Rettore, prof. Massimo Augello, lascia la sala alle ore 11.

Argomento n° 1 dell'o.d.g. - Saluto del Rettore, prof. Massimo Augello

Il Rettore apre la seduta, saluta i presenti e introduce i componenti della delegazione pubblica, in particolare il prof. Santoro, da pochi mesi delegato a svolgere le funzioni di indirizzo, coordinamento e supporto per le attività relative all'organizzazione e alle politiche del personale e a presiedere la delegazione trattante di parte pubblica. Il prof. Augello precisa che anche il Prorettore per gli affari giuridici, prof. Francesco Dal Canto, potrà certamente dare il suo contributo e, qualora dovesse essere nominato un nuovo dirigente dell'Area Reclutamento e Amministrazione del Personale (attualmente l'incarico è ricoperto *ad interim* dal Direttore amministrativo), sicuramente farà parte della delegazione pubblica.

A sua volta il dott. Benini, Coordinatore della R.S.U., presenta tutti i componenti della delegazione sindacale intervenuti al tavolo.

Il Rettore informa le rappresentanze sindacali circa la modifica della composizione della Commissione Personale e l'aggiornamento dei suoi compiti. In passato, la Commissione Sviluppo e Reclutamento si occupava prevalentemente, anche se non esclusivamente, delle politiche del personale docente mentre la Commissione Personale, che è una commissione statutaria mista costituita da rappresentanti del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, si era svuotata un po' del suo significato e da tempo non veniva più convocata. Si è pensato di ricondurre la Commissione Personale all'impostazione delle commissioni, che sono istruttorie e portano negli Organi le loro proposte, sulla base delle quali gli stessi Organi deliberano. La

Commissione Sviluppo e Reclutamento, che non prevedeva la rappresentanza del personale tecnico amministrativo e degli studenti, è stata soppressa.

Il Rettore invita poi la delegazione sindacale a far presenti al tavolo eventuali problematiche.

Omar Benini illustra le peculiarità del personale distinguendo tre tipologie principali: gli ex lettori e i collaboratori ed esperti linguistici; il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario; il personale tecnico amministrativo che opera presso l'Azienda Ospedaliera Universitaria.

Il Coordinatore della R.S.U., con riferimento alle tipologie di personale sopra raggruppate, evidenzia poi le principali problematiche che dovrebbero essere analizzate e risolte nel corso del nuovo anno. In sintesi: tenuta del registro delle attività degli ex lettori e collaboratori ed esperti linguistici; produttività 2011; eventuale ricognizione dei precedenti accordi siglati; indennità di responsabilità per il personale di cat. B, C e D; qualificati incarichi di responsabilità per il personale di cat. D; eventuale revisione delle posizioni di cat. EP; progressioni orizzontali; organizzazione del lavoro; problematiche pertinenti il personale che opera presso l'AOUP. Benini rileva, infine, la carenza di personale tecnico amministrativo e chiede se vi siano prospettive di nuove assunzioni.

Il prof. Augello precisa che ogni decisione si deve fondare su basi certe e concrete. Proprio per questo ha costituito un Osservatorio statistico, rafforzando l'attuale struttura dell'Ufficio Programmazione, Valutazione e Statistica, poiché è necessaria una maggiore progettualità. L'obiettivo è capire in modo documentato quali siano i giudizi che si possono dare sul funzionamento degli uffici. Questa è la base sulla quale può essere proposto un differente assetto delle Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio, anche in vista delle novità che dovranno essere introdotte in applicazione della riforma Gelmini (legge 30 dicembre 2010, n. 240). Il Rettore informa le rappresentanze sindacali di aver altresì dato disposizioni per effettuare indagini conoscitive presso altri Atenei, per capire quali siano le realtà delle altre Università. Il prof. Augello afferma, in ultimo, che, per una buona gestione della cosa pubblica, è necessario sviluppare valutazione, rigore e criteri condivisi. L'Università di Pisa ha chiesto in passato sacrifici al personale per portare a termine una manovra virtuosa - l'assunzione del personale stabilizzando e ottantacinque bandi per posti di ricercatore - perché ha deciso di investire in un momento di crisi e si è chiuso in avanzo il bilancio proprio perché è stata fatta questa scelta. L'intenzione, anche nei metodi, è dunque quella di rapportarsi positivamente e di essere aperti al confronto con le rappresentanze sindacali.

Il dott. Benini lamenta che, in passato, spesso il confronto con la R.S.U. e le OO.SS. avveniva quando il processo decisionale si era già concluso. La componente sindacale può invece dare un concreto contributo di idee ma, perché ciò sia possibile, il confronto deve ovviamente precedere la conclusione del processo decisionale.

Il prof. Augello ritiene che "confrontarsi" sia nell'interesse di tutti. Aggiunge che su tutte le materie che prevedono il confronto, questo si deve senza dubbio svolgere; vi possono poi essere, per alcune questioni, dei margini di incertezza e devono essere chiariti.

Interviene il dott. Angeli. Condivide quanto detto dal Rettore in merito al fatto che sia necessario fare riferimento alla realtà, alla "quantità" delle cifre, un lavoro che è già stato iniziato e che certamente dovrà proseguire. Però, a suo avviso, c'è un problema che vuole in qualche modo identificare e far presente al Rettore e si riferisce alla riorganizzazione dell'amministrazione centrale. A parere di Angeli, se c'è un limite di questa riorganizzazione, come di quelle precedenti, è che sono state sempre definite al di fuori di una strategia che comprendesse l'Ateneo e dettate da esigenze interne all'amministrazione centrale. Questi sono i limiti della proposta, limiti che dovrebbero essere superati anche perché hanno provocato una replicanza di fenomeni che vanno affrontati quali, ad esempio, il proliferare dei livelli e di misure riguardanti l'attribuzione delle indennità correlate alle posizioni organizzative, che per lungo tempo hanno riguardato in larga parte l'amministrazione centrale. Secondo Angeli, la ristrutturazione dell'amministrazione centrale

ha una storia che sarebbe interessante ricostruire proprio per raccogliere la conoscenza della realtà cui il Rettore faceva opportunamente riferimento. L'Area per la Pianificazione e Programmazione Edilizia, cui Angeli appartiene, è stata sottoposta a una ristrutturazione particolarmente sensibile sulla quale i lavoratori dell'Area, che hanno già espresso il loro malessere in una lettera - letta e valutata dagli Organi - e sono stati ricevuti dal delegato del Rettore, vorrebbero avere un'informazione più dettagliata. Il dott. Angeli auspica che i problemi delle riorganizzazioni si discutano al tavolo con la R.S.U. e le OO.SS. poiché dietro a qualunque processo di riorganizzazione ci sono le "Persone", le esigenze dei colleghi che lavorano all'interno delle strutture; queste esigenze devono essere considerate e, fino ad oggi, non è stato completamente così.

Argomento n° 2 dell'o.d.g. - Definizione delle priorità e del calendario dei lavori 2011

Il prof. Santoro evidenzia che gli argomenti sono già stati individuati nel precedente intervento del dott. Benini, invita dunque i presenti a definire le priorità da inserire all'o.d.g. della prossima riunione e a individuare la cadenza delle riunioni.

Il dott. Grasso precisa che il lavoro è stato sempre suddiviso tra tavoli tecnici e riunioni plenarie, è un metodo che ha funzionato. Aggiunge che, per quanto riguarda l'informazione, è necessario arrivare a un accordo. L'informazione preventiva con quale grado di dettaglio deve arrivare alle rappresentanze sindacali? Se l'informazione deve essere molto dettagliata, si può fornire solo pochi giorni prima della discussione dell'argomento in Senato o in Consiglio, quando anche i componenti dell'Organo di governo sono nelle condizioni di venirne a conoscenza. Se, invece, si tratta di un'informazione di carattere generale, è possibile un maggiore anticipo.

Risponde il dott. Benini. Ci sono degli argomenti in cui l'aspetto della contrattazione è preminente e altri, invece, nei quali è preminente l'operato degli Organi. Sarebbe però importante che, nel caso in cui le rappresentanze sindacali abbiano un contributo da apportare, ci fosse la possibilità di rivedere le questioni. Se la delegazione pubblica ritiene che il "confronto" sia positivo, deve praticarlo anche quando può risultare più "scomodo".

Il Direttore amministrativo precisa che devono essere distinti i diversi livelli delle relazioni sindacali. Se la modalità relazionale è l'informazione, ben vengano le proposte, ma l'eventuale contributo non deve essere considerato un elemento obbligatorio da inserire nel provvedimento. Nel caso specifico delle modifiche al Regolamento di organizzazione dell'amministrazione centrale di Ateneo, tra il momento normativo e quello applicativo vi sarà, per la R.S.U. e le OO.SS., lo spazio per dare un contributo.

Il prof. Santoro aggiunge che quanto detto dal Coordinatore della R.S.U. entra nel merito istruttorio delle problematiche più che nei metodi decisionali. Però, la realtà istruttorio, se fatta bene, è nella sostanza una decisione e, in tal caso, l'Organo che deve decidere non ha nulla da verificare, valuta l'impatto politico di quello che è stato istruito e riscontra eventuali incongruenze. Sull'aspetto istruttorio, quello che il dott. Benini ha sottolineato può essere giusto, ma è necessario che sia calato nella realtà del fare. Dobbiamo tendere ad avere comportamenti che si riflettano nella buona quotidianità; se questo è l'obiettivo, la parte pubblica non ha alcuna preclusione, salvaguardando sempre quelli che sono i risultati finali. Pure su aspetti che non sono oggetto di contrattazione, quando siano note le posizioni decisionali del processo, può prodursi maggiore condivisione e confronto, anche in maniera informale. Questo può essere il metodo da adottare in modo continuativo da ora in poi.

Interviene il sig. Davide Lorenzi per ribadire che l'informazione prodotta a ridosso degli eventi non dà lo spazio necessario per fare proposte costruttive. Chiede poi alla delegazione pubblica un maggiore impegno ad ascoltare collegialmente le idee e i suggerimenti delle rappresentanze sindacali.

Il prof. Santoro ribadisce che si deve considerare che, in certi casi, l'ufficialità rende le cose più complicate. Infine, invita i presenti a essere più operativi e concreti e a definire il calendario dei lavori.

Le delegazioni concordano:

1. di attivare un tavolo tecnico sulle problematiche quotidiane pertinenti la tenuta del registro delle attività degli ex lettori e dei Collaboratori ed esperti linguistici;
2. di attivare un tavolo tecnico per l'applicazione delle novità introdotte dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150 e dalla legge 30 luglio 2010 n.122 in vista della definizione di un nuovo Protocollo d'intesa per le relazioni sindacali (da maggio);
3. di attivare un tavolo tecnico sulle problematiche pertinenti il personale tecnico amministrativo che opera presso l'AOUP (fine febbraio);
4. di inserire all'o.d.g della prossima riunione plenaria la decisione in merito alla possibilità di incrementare le risorse già stanziare per le progressioni orizzontali con requisiti al 31.12.2008 a valere sulle risorse destinate alla produttività collettiva 2009;
5. che la prossima riunione plenaria si terrà nel mese di marzo o aprile.

Sul punto 3, il dott. Grasso annuncia che è in sede di discussione la riscrittura dell'Atto aziendale e questo potrà avere dei riflessi anche sul personale tecnico amministrativo universitario che opera presso l'Azienda.

Argomento n°3 dell'o.d.g. - Modifiche al Regolamento di organizzazione dell'amministrazione centrale di Ateneo.

Il prof. Santoro introduce l'argomento, peraltro già ampiamente dibattuto nel corso del presente incontro, specificando che alla base della proposta di riorganizzazione vi sono criteri generali e non aspetti applicativi. La modifica all'organizzazione mira essenzialmente agli aspetti generali delle figure dirigenziali. Sono state definite un numero massimo di posizioni pari a dieci (prima erano undici). Andando nello specifico di come queste posizioni dirigenziali debbano essere precisate e allocate, quello che c'è di nuovo è che sono state individuate due posizioni dirigenziali, una per i Servizi per l'informatica nella loro globalità (compreso i servizi di rete) e una per i Servizi per l'edilizia, intesi sempre nella loro globalità.

Interviene il dott. Grasso. Il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione sono chiamati ad approvare le "regole", le norme che cambiano nel regolamento di organizzazione, e innanzitutto è stato fissato l'organico dei dirigenti, come prevede il Dlgs 150/2009. Aggiunge poi che per il settore amministrativo non cambia nulla mentre, per il settore tecnico - dove avevamo degli Uffici retti da personale di cat. EP (Ufficio Manutenzioni, Ufficio Servizio Prevenzione e Protezione, Ufficio Contenimento Energetico) e un'Area dirigenziale che gestiva le grandi opere e la programmazione edilizia (Area per la Pianificazione e Programmazione Edilizia, Nuove Costruzioni e Ristrutturazioni) - la modifica proposta va nel senso di sopprimere la suddetta Area e sostituirla con un Servizio che si occupi solo della progettazione e realizzazione delle grandi opere. Inoltre, si accentra la funzione amministrativa svolta da queste strutture, in altre parole si creano degli uffici amministrativi di supporto alle funzioni tecniche. Il tutto trova la sintesi nella figura di vertice del dirigente che coordinerà tutte le attività, sia quelle tecniche sia quelle amministrative. Di fatto, non c'è un cambiamento radicale, ma una riorganizzazione nella quale emergono le funzioni tecniche. L'*Energy manager* e il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione avranno una relazione diretta con il Direttore amministrativo, com'è stato richiesto dai rappresentanti del personale tecnico amministrativo nel Consiglio di Amministrazione.

Per l'Area Servizi Rete di Ateneo e l'Area Sistemi Informatici, abbiamo la soppressione delle due Aree dirigenziali, la creazione di due Servizi, l'unificazione del supporto amministrativo e un'unica

figura di vertice. Non vengono create, dunque, nuove posizioni ma razionalizzate quelle preesistenti. Aggiunge che il DLgs. 150/2009 non dà più la possibilità di attribuire incarichi dirigenziali a personale di cat. EP se non attraverso un pubblico concorso.

Prende la parola il dott. Angeli. A suo parere, questa riorganizzazione è oscura nelle finalità e quindici astensioni in Senato dimostrano che quanto meno c'è stato un problema di chiarezza. Giulio Angeli vorrebbe che sull'applicazione di questa proposta si discutesse veramente, cosa che non è stata fatta fino ad oggi. Dà poi il suo punto di vista sul significato di "informazione". Questa è essenziale, è un flusso organico e se questo flusso difetta, difetta la sostanza della decisione. L'informazione è strategia, è un metodo. Afferma che le OO.SS. vogliono essere informate per discutere con competenza e senso della realtà, indipendentemente dai problemi di dettaglio e dai rapporti con gli Organi, poiché le OO.SS. devono rendere conto del loro operato ai lavoratori. Conclude rinnovando il suo invito alla parte pubblica perché l'informazione sia "generosa" e chiede, infine, l'attivazione di un tavolo tecnico sulla riorganizzazione dell'amministrazione centrale in cui si dibatta realmente la questione e si faccia anche un po' di storia.

Il dott. Grasso è d'accordo sul tavolo tecnico ma riafferma che, per il personale che lavora nei settori interessati, non cambia nulla; i lavoratori avranno un'unità di personale di cat. EP e un dirigente cui fare riferimento, com'è stato finora.

Il prof. Santoro aggiunge che è mancato un passaggio preliminare. L'amministrazione avrebbe dovuto informare le rappresentanze sindacali sul fatto di voler procedere a una riorganizzazione delle figure dirigenziali e chiedere se ci fossero idee in merito, ma non c'è stato il tempo per fare questo. Ciò nonostante la delegazione pubblica dà tutta la propria disponibilità, per il lavoro che verrà da domani, nel rispetto delle regole che individuano le giuste procedure e purché il livello delle relazioni sia snello ed efficace.

Interviene Silvana Agueci per chiedere alcune precisazioni sul ruolo del personale tecnico di cat. EP nella nuova organizzazione.

Il dott. Grasso risponde che occorre distinguere tra funzione tecnica e funzione dirigenziale. I compiti del dirigente sono sostanzialmente due: organizza mezzi e risorse; gestisce un budget. Le scelte tecniche sono ricomprese nel mansionario del personale di cat. EP. Il dirigente, dopo che è stata fatta la scelta tecnica, decide se realizzarla oppure no e si assume la conseguente responsabilità dirigenziale della scelta operata.

La sig.ra Agueci domanda poi se con questo tipo di organizzazione si definisca dunque meglio il ruolo dirigenziale e si valorizzi il ruolo del personale tecnico di cat. EP. Il dott. Grasso risponde affermativamente.

Silvana Agueci chiede allora se ciò potrà portare a una revisione del sistema dei "pesi" degli incarichi attribuiti al personale di cat. EP. Il prof. Santoro risponde che questo è possibile.

La sig.ra Agueci afferma inoltre che, a livello generale, dovrebbe essere meglio definita la figura del "coordinatore" di attività di ufficio, in ambito anche amministrativo, poiché vi sono delle situazioni paradossali (porta un esempio presente nel Sistema bibliotecario di Ateneo).

Il Direttore amministrativo informa i presenti sul fatto che l'amministrazione sta lavorando al nuovo regolamento per la gestione delle Biblioteche, nel quale saranno inclusi anche i Musei, e, quindi, il problema potrà essere oggetto di discussione nella sede opportuna.

Interviene la dott.ssa Nieri e aggiunge una considerazione sull'organizzazione e sulla gestione delle "Persone". Afferma che è molto difficile gestire le persone e fino ad ora sono stati sottovalutati due aspetti: gli aspetti "logici" e "illogici". Nella realtà, specialmente in un'organizzazione, ci sono le condizioni logiche ma anche illogiche, ovvero le emozioni che le persone provano di fronte a certi cambiamenti. Il personale si trova spesso in condizioni di incertezza, ad esempio davanti all'attribuzione di incarichi non ben definiti e/o attribuiti "nelle more della riorganizzazione ...". Per migliorare questi aspetti sarebbe opportuno applicare alcuni metodi che i sistemi di gestione per

la qualità suggeriscono. Questi metodi consistono in: maggiore definizione, comunicazione e misure. Finché non riusciremo a condividere sistemi di misura che ci diano un'evidenza condivisa del miglioramento, ognuno rimarrà sulle sue posizioni perché ha la propria percezione.

Il dott. Benini sostiene che la comunicazione alle persone è molto importante; deve essere messo in atto un momento di comunicazione che non sia solo formale ma che renda consapevoli le persone coinvolte su ciò che viene fatto. Inoltre, è necessario rendere il più trasparente possibile il metodo con il quale si effettua il cambiamento. Con riferimento alle modifiche del Regolamento di organizzazione dell'amministrazione centrale di Ateneo, propone di fissare un termine, fra tre, sei, nove mesi, per fare il punto della situazione, sulla base di criteri individuati dall'amministrazione e trasmessi alle rappresentanze sindacali.

Il dott. Grasso riferisce che in autunno il processo di riorganizzazione sarà sottoposto a revisione e bisognerà confrontarsi anche con le scelte che saranno prese dall'Università circa il nuovo assetto organizzativo delle Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio. La revisione dello Statuto e la nuova organizzazione andranno avanti di pari passo. Informa poi i presenti di aver ascoltato tutti i dirigenti coinvolti in questo processo di riorganizzazione dell'amministrazione centrale, così come il prof. Santoro ha ricevuto e fornito chiarimenti a tutti i dipendenti in servizio presso le strutture interessate che ne abbiano fatto richiesta. Non si può dire che non ci sia stata informazione.

Interviene il sig. Cagnoni. Proprio perché siamo vicini a un momento di cambiamento importante, vorrebbe sapere se è già stato predisposto uno studio preventivo sul futuro delle Strutture Didattiche, Scientifiche e di Servizio.

Il prof. Santoro risponde la legge Gelmini entrerà in vigore il prossimo 29 gennaio e i tempi di applicazione previsti sono di sei mesi, ciò nonostante lo studio è già in programmazione. Cambierà molto per le Strutture Didattiche Scientifiche e di Servizio, che ora saranno chiamate Dipartimenti, e cambierà molto anche dal punto di vista del lavoro svolto dal personale tecnico amministrativo.

Il dott. Grasso aggiunge un commento sulla nuova figura del Direttore generale che assumerà, oltre alle funzioni che sono proprie adesso del Direttore amministrativo, anche la responsabilità del supporto tecnico. Dal punto di vista del prodotto del loro lavoro, i tecnici risponderanno dunque a una figura di vertice che non sarà presente "fisicamente" sul luogo di lavoro.

Argomento n° 4 dell'o.d.g. - Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2011.

La delegazione sindacale approva la proposta di Ipotesi presentata dalla delegazione pubblica. L'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per la ripartizione delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2011 è sottoscritta dalle parti (Allegato 1).

Varie ed eventuali

Il sig. Billi chiede che sia illustrato ufficialmente il dato del Fondo di Finanziamento Ordinario (F.F.O.) 2010, poi domanda delucidazioni in merito agli avvisi di fabbisogno interno. Gli interpellati sono molto numerosi e sarebbe utile capire quali frutti producano, quanti siano andati a buon fine, quanti siano invece andati deserti oppure, pur essendosi svolto il colloquio, questo non abbia prodotto esiti positivi. Un'altra situazione che, a suo parere, è preoccupante riguarda il proliferare di contratti a tempo determinato finanziati su fondi di ricerca, poiché le persone maturano aspettative diverse da quelle di una collaborazione a tempo determinato e, dopo contratti biennali o triennali, aspirano a percorsi che possano condurre all'assunzione a tempo indeterminato. Chiede, infine, quante di queste figure prestino attualmente servizio presso l'Ateneo poiché ritiene che sarebbe utile avere a disposizione i "numeri" per poterli analizzare.

Risponde il dott. Grasso. L'importo del F.F.O. è stato comunicato all'Ateneo alla fine del 2010 ma vi saranno altre assegnazioni aggiuntive, sempre relative allo stesso anno, perlomeno fino a giugno-

luglio 2011 (ad esempio le integrazioni per il dottorato di ricerca, per i disabili). A oggi, informalmente, nonostante il taglio del F.F.O. subito rispetto al 2009, l'Ateneo si attesta intorno all'89,50%. Per il prossimo anno è previsto un altro consistente taglio del Fondo e sussiste l'effettivo rischio di superare la soglia del 90%. Per quanto riguarda i contratti a tempo determinato, le regole sono sancite dalla legge. Le Università non hanno le stesse limitazioni imposte alle altre pubbliche amministrazioni e possono attivare contratti a tempo determinato correlati a progetti e finanziamenti da terzi; quindi non ci devono essere aspettative da parte dei dipendenti poiché la fine del rapporto di lavoro è in relazione alla fine del progetto stesso. Circa gli interpellati, questi sono anch'essi stabiliti dalla legge. Le amministrazioni, prima di attivare un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, devono verificare al proprio interno se esistano professionalità adatte a svolgere quel tipo di attività, anche per mezzo di incarichi aggiuntivi. Infine, il Direttore amministrativo assicura che fornirà alle rappresentanze sindacali l'elenco delle collaborazioni coordinate e continuative e dei contratti a tempo determinato attivi al 1° gennaio 2011.

Il dott. Benini aggiunge che non vi è omogeneità riguardo alla pubblicazione degli interpellati e degli atti che si riferiscono alle procedure comparative per l'assegnazione delle collaborazioni. A suo parere, inoltre, sarebbe utile, per maggiore trasparenza, pubblicare sul sito, unitamente al bando, anche gli esiti della valutazione (verbale redatto dalla commissione).

Il Direttore amministrativo risponde che ci sono alcune strutture che gestiscono autonomamente le collaborazioni coordinate e continuative. Sarà comunque predisposta una circolare affinché le procedure di interpello e la pubblicità degli atti riguardanti le collaborazioni attribuite siano uniformi per tutto l'Ateneo.

Il sig. Billi, a proposito di quanto riferito dal Direttore amministrativo sul F.F.O., commenta sulla positività dei percorsi partecipati e trasparenti per il raggiungimento di obiettivi condivisi. Ad esempio, la scelta di rinviare il possibile incremento delle risorse già stanziato per le progressioni orizzontali con requisiti al 31 dicembre 2008 ha consentito l'assunzione del personale stabilizzando nel rispetto del limite del 90%.

La sig.ra Agueci domanda alla delegazione pubblica se sia possibile eseguire un monitoraggio, ogni due, tre mesi sui contratti a tempo determinato collegati ai progetti. Aggiunge poi, ricollegandosi a quanto detto in precedenza da Marco Billi, che potrebbe essere interessante capire quanti interpellati siano stati soddisfatti dal personale tecnico amministrativo.

Il dott. Angeli espone, infine, una criticità che riguarda i contratti a tempo determinato in scadenza. Chiede che i lavoratori siano preventivamente informati in merito alla possibilità di proroga o rinnovo del contratto.

Il dott. Grasso risponde che è possibile sollecitare i responsabili delle Strutture in tal senso. E' possibile chiedere loro che comunichino con un certo anticipo se un contratto ha o no la possibilità di essere prorogato, tenuto sempre presente il limite di tre anni imposto dalla legge. Concorda sul punto anche il prof. Santoro.

La riunione termina alle ore 12.30.

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO:

IL RETTORE
Massimo Augello

IL DELEGATO DEL RETTORE
Gino Santoro

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Riccardo Grasso

IL COORDINATORE DELLA RSU
Omar Benini

FLC / CGIL
Marco Billi

CISL FEDERAZIONE UNIVERSITA'
Massimo Cagnoni

UIL PA
Silvana Agueci

FED. NAZ. CONFSAL SNALS UNIV / CISAPUNI
Bruno Sereni

Pisa, 25 gennaio 2011



UNIVERSITÀ DI PISA

Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sui criteri generali per la ripartizione delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario per l'anno 2011

La delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale convengono quanto segue in ordine alla destinazione e alla ripartizione delle risorse per la remunerazione del lavoro straordinario per l'anno 2011.

Art. 1

L'importo di Euro 761.967,00 lordo amministrazione al netto di Irap (stanziamento "storico" totale), è destinato alla corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario che saranno svolte nell'anno 2011 al netto dell'importo di Euro 90.000,00 destinato all'integrazione del fondo per l'indennità accessoria mensile (istituita ai sensi dell'art.41, c. 4, del CCNL 27.01.2005).

Art. 2

L'importo di cui all'art. 1 è ripartito tra le strutture dell'Ateneo come segue:

1. la somma di Euro 490.000,00 lordo amministrazione esclusa Irap, sarà ripartita tra le strutture didattiche, scientifiche e di servizio e l'amministrazione centrale in proporzione al personale in servizio al 31 dicembre 2010.
2. la somma di Euro 70.000,00 lordo amministrazione esclusa Irap, sarà ripartita tra le strutture didattiche, scientifiche e di servizio e l'amministrazione centrale secondo criteri oggetto di contrattazione e da definirsi entro il 30 giugno 2011, ivi compresa la possibilità di utilizzare tale quota per altre finalità comunque correlate al trattamento accessorio del personale.
2. la somma di Euro 111.967,00 lordo amministrazione esclusa Irap, sarà ripartita dal Direttore amministrativo tra le strutture in relazione a specifiche esigenze individuate, per tutto l'Ateneo, dal Direttore amministrativo medesimo.

Art. 3

L'Università di Pisa si impegna a rendere nota la distribuzione delle ore di lavoro straordinario dell'anno 2010 entro il mese di aprile 2011.

Art. 4

I responsabili delle strutture didattiche, scientifiche e di servizio e delle strutture dell'amministrazione centrale, sono tenuti a comunicare **trimestralmente** all'Ufficio competente per la liquidazione dei compensi, le ore di lavoro straordinario effettuate dal personale in servizio nella struttura nell'anno 2011, secondo il seguente calendario:

Lavoro straordinario effettuato nel periodo dal ... al ...	Termini per la comunicazione all'Ufficio competente	Termini di pagamento del compenso al dipendente
dal 1.1.2011 al 31.03.2011	31.05.2011	mese successivo al ricevimento della comunicazione
dal 1.4.2011 al 30.06.2011	31.08.2011	mese successivo al ricevimento della comunicazione
dal 1.7.2011 al 30.09.2011	30.11.2011	mese successivo al ricevimento della comunicazione
dal 1.10.2011 al 31.12.2011	31.03.2012	mese successivo al ricevimento della comunicazione

Pisa, 25 gennaio 2010

IL COORDINATORE DELLA RSU

f.to Omar Benini

p. IL RETTORE

f.to Gino Santoro

II DIRETTORE AMMINISTRATIVO

f.to Riccardo Grasso

FLC CGIL

p. Daniela Fabbrini

f.to Marco Billi

CISL FEDERAZIONE UNIVERSITÀ

f.to Massimo Cagnoni

UIL PA – U.R.

f.to Silvana Agueci

FED. NAZ. CONFSAL SNALS UNIV / CISAPUNI

f.to Bruno Sereni