



UNIVERSITÀ DI PISA

Verbale della riunione tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale per la contrattazione integrativa ai sensi degli articoli 4 e 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Università relativo al quadriennio 1998 – 2001.

Il giorno 28 ottobre 2004 alle ore 9,45 presso il Rettorato si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale.

Sono presenti per la parte pubblica il prof. Saulle Panizza, Prorettore per l'organizzazione, che assume la presidenza, il dott. Riccardo Grasso, Direttore amministrativo e la prof.ssa Daniela Gianfaldoni, Presidente del comitato Pari Opportunità.

Per la parte sindacale sono presenti il Sig. Franco Falconetti, il Sig. Alessandro Antonelli, il Sig. Omar Benini, il Sig. Marco Billi, il Sig. Enrico Giraldi, la Sig.ra Lucia Bargagna, quali componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria, la Sig.ra Oria Sassoli, in rappresentanza della FLC CGIL, il Sig. Carlo Bianchi in rappresentanza della CONFSA/SNALS UNIVERSITÀ – CISAPUNI, il Sig. Massimo Cagnoni in rappresentanza della CISL/UNIVERSITÀ, il Sig. Piergiorgio Vergamini, la Sig.ra Silvana Agueci e, dalle ore 10,20, il Sig. Antonio Vigo in rappresentanza della UIL/PA,

Sono inoltre presenti, come uditori, il dott. Alessandro Balducci, dirigente del Dipartimento II Risorse Umane e la dott.ssa Alessandra Garzo, responsabile del Modulo Rapporti Sindacali e segretaria verbalizzante.

Comunicazioni del prof. Panizza, presidente della seduta

- ✓ **Ringraziamenti alla RSU uscente e alla prof.ssa Gianfaldoni, presidente del Comitato Pari Opportunità**
- ✓ **Legge n. 4 del 1999**

Per la questione dei tecnici laureati passati al ruolo di ricercatori, è stato assunto l'impegno di investire la commissione personale. È stata completata una verifica delle persone che sono transitate da tecnici laureati a ricercatori o, in pochi casi, al ruolo di professore associato, da cui risultano i seguenti dati: coinvolgimento di 5 macro aree, 35 unità di personale, di cui 3 professori associati e 32 ricercatori, 22 dipartimenti coinvolti. La tabella riepilogativa sarà inserita all'ordine del giorno della prima riunione utile della Commissione Personale. Il prof. Panizza suggerisce, dunque, di riproporre la questione alle delegazioni presenti, dopo il coinvolgimento e la valutazione della Commissione Personale.
- ✓ **Temporizzazione della seduta**

Si richiede la chiusura della seduta entro le ore 14.
- ✓ **Verbalizzazione**

Dalla constatazione dei lunghi tempi necessari alla verbalizzazione delle sedute e della mole del documento risultante, si opta per un modello semplificato, dal quale risultino le proposte formulate, il raggiungimento di un accordo su tali proposte, le richieste specifiche di verbalizzazione. La registrazione dell'intera seduta verrà resa disponibile per i membri delle delegazioni, su supporto cd-rom. Le delegazioni accettano la semplificazione suggerita dal prof. Panizza.
- ✓ **Mobbing**

Rispetto alle precedenti decisioni in merito, in particolare con riferimento all'istituzione di un Comitato paritetico composto da 11 membri (5 di parte pubblica, 5 di parte sindacale,

presidenza di garanzia al presidente del CPO), con funzioni di raccolta e monitoraggio dei dati quantitativi, studio e analisi delle cause del fenomeno, formulazione di proposte a carattere preventivo, riconoscendo al CPO naturale competenza in materia di codici di condotta, l'ipotesi di CCNL per il quadriennio normativo 2002 – 2005 e il biennio economico 2002 – 2003, siglata il 28.07.2004, ha previsto norme specifiche relative alla composizione e alla funzione di detto comitato paritetico. Alcune previsioni non sono esattamente in linea con l'impostazione suggerita in sede di contrattazione integrativa, per cui si rende necessario un riallineamento. Il prof. Panizza suggerisce di rinviare l'intervento in materia di mobbing alla prossima riunione successiva al completamento dell'iter contrattuale.

Interviene il Sig. Falconetti, ringrazia la parte pubblica per i saluti e rileva il ruolo positivo svolto dal Modulo Rapporti Sindacali, in termini di snellimento, preparazione del materiale, punto di riferimento per la RSU e le OOSS.

Argomento n. 1 dell'O.d.G. - Approvazione verbale seduta del 1 luglio 2004.

Il verbale della seduta precedente è approvato integralmente.

Argomento n. 2 dell'O.d.G. – RINVIATI da precedente seduta.

2.1 Rinnovo RSU (15-18 novembre 2004) e scadenza RLS.

Il prof. Panizza illustra brevemente il contenuto della cartellina preparatoria. Sulla base del decreto 363/98 sono state emanate, nel 2003, le misure organizzative che disciplinano le modalità di elezione degli RLS. La nuova proposta ricalca sostanzialmente quanto già regolato nel 2003, con una novità corrispondente all'estensione dell'elettorato attivo al personale a tempo determinato. L'ipotesi di CCNL 2002-2005 conforta le impostazioni definite in sede di contrattazione integrativa. A livello nazionale è in corso la trattativa per un nuovo contratto collettivo nazionale quadro (CCNQ) che disciplini la materia, con tempi di chiusura ad oggi non definibili. In questi giorni (15 ottobre u.s.) è stata resa pubblica sul sito dell'ARAN un'integrazione della nota del 2 luglio 2004. Il prof. Panizza dà lettura della nota ARAN citata: *"Per la individuazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, occorre tuttora fare riferimento al CCNQ del 10 luglio 1996 che disciplina la materia, significando che presso l'Aran è aperta la trattativa per il rinnovo di detto contratto nazionale quadro. In tale contesto dovranno essere previste le apposite procedure elettorali oggi non regolate (Regolamento) e definiti i titolari di elettorato attivo e passivo, tenuto conto che i rappresentanti della sicurezza sono unici per tutti i lavoratori, dirigenti e non dirigenti, compresi quelli a tempo determinato, che sono, invece, esclusi, dalle elezioni per il rinnovo delle RSU"*.

Tenuto conto della nota e del fatto che il CCNL 2002-2005 non è ancora stato definitivamente siglato, la proposta formulata è la seguente:

1. prorogare gli attuali R.L.S. fino alla firma del CCNL 2002-2005 del Comparto Università o all'entrata in vigore del nuovo CCNQ, se precedente;
2. esaminare la bozza di regolamento già predisposta per darne attuazione non appena possibile e conformemente alle disposizioni contrattuali.
3. valutare la possibile definizione di eventuali incompatibilità del R.L.S. con alcune funzioni istituzionali.

La parte sindacale accoglie la proposta di prorogare gli RLS attualmente in carica fino al verificarsi di una delle due condizioni suddette (punto 1). Le parti si riservano di esaminare la bozza di regolamento e le eventuali incompatibilità nella prima seduta di contrattazione in cui, essendo subentrato uno degli elementi che ancora mancano (CCNL o CCNQ), si potrà essere in grado di avere il quadro per valutare.

Argomento n. 2 dell'O.d.G. – RINVIATI da precedente seduta.

2.2 Formazione: programmazione delle nuove attività e attuazione dei programmi.

Il prof. Panizza presenta il contenuto della cartellina, specificando che si tratta di un aggiornamento dei dati presentati nella precedente seduta, in particolare la programmazione per l'anno 2005. Tra i corsi è stata inclusa anche la partecipazione ai master, anche in relazione alla circolare del D.A. che amplia la possibilità di partecipazione ai master da parte del personale tecnico-amministrativo.

La sig.ra Sassoli chiede di prevedere la rateizzazione sullo stipendio della quota a carico del dipendente. Il dott. Grasso sottolinea che la rateizzazione, che non può comunque estendersi oltre l'anno, è già stata prevista e spalmata nell'arco dell'anno, con riferimento ai master cofinanziati. Il sig. Falconetti propone che la rateizzazione venga estesa a tutti i master, anche quelli non cofinanziati. Il dott. Grasso specifica che, in ogni caso, la rateizzazione deve essere in relazione alla durata del master e si impegna a contattare i direttori dei master, per chiedere se la rateizzazione possa essere estesa a tutti i corsi. Nell'ipotesi in cui sia possibile, può essere realizzata. Sottolinea, inoltre, che il prezzo minimo ed il massimo deve essere deciso dal C.d.A..

Il sig. Vigo chiede chiarimenti sul corso di inglese (punti 12 e 13 programmazione 2005), per il quale non è indicato il numero di partecipanti. Il dott. Balducci specifica che si tratta di numeri rilevanti ma non ancora definibili, perché dipendenti dalle disponibilità del Centro Linguistico Interdipartimentale.

Il sig. Bianchi fa riferimento a un gruppo che ha partecipato e superato la prova per corsi di inglese di livello pre-intermedio, che ancora aspettano di essere chiamati. Si sono rivolti al Centro Linguistico per seguire corsi a pagamento, seppur agevolato per i dipendenti. Chiede che, visto che i corsi sono realizzati anche nell'interesse della struttura, le ore ad essi dedicati possano essere giustificate. Il dott. Balducci richiama la possibilità di avvalersi delle 150 ore.

La sig.ra Agueci fa notare che anche per altri corsi (numeri 3, 5, 7, 10, 14) non è indicato il numero dei partecipanti e chiede, inoltre, come saranno individuate le persone, da chi, se i criteri di definizione del target saranno inviati alle OO.SS.. Il dott. Balducci ricorda che siamo ancora in una fase istruttoria e che esiste un Gruppo di lavoro che si occupa della formazione. Per il corso di Management EP area tecnica (3), è stato contattato anche il prof. Lanza per contattare i docenti; il percorso didattico-formativo si pone in parallelo a quello previsto per gli EP dell'area amministrativa. Saranno coinvolti tutti gli EP dell'area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati. Il corso informatica quadri (7) sarà realizzato per EP e superiori. Per il corso Data Mining (10) il dipartimento di informatica si è offerto come formatore, è rivolto ad aggiornare le professionalità nelle strutture didattiche, scientifiche e di servizio, in parallelo a quanto realizzato in amministrazione centrale.

Il sig. Falconetti chiede se ci sono esigenze dell'area tecnica che non sono state prese in considerazione, rilevando che la maggior parte dei corsi si rivolge all'area amministrativa. Il dott. Balducci ricorda che la linea guida seguita è stata redatta sulla base dell'indagine sui bisogni formativi. Per esigenze formative della parte tecnica particolarmente puntuali, ci pensa direttamente la struttura, a volte con un contributo dell'amministrazione. Il dott. Balducci si impegna a presentare al tavolo, nella prossima seduta, un quadro di raffronto dei corsi attivati nel 2004 e programmati per il 2005, con l'esito dell'indagine formativa.

Il sig. Falconetti chiede se la spesa per la formazione obbligatoria ai sensi della 626 è compresa nei fondi per la formazione oppure se è a parte, ritenendo che, per il carattere obbligatorio, dovrebbe essere sostenuta con fondi separati specifici per la 626, rispetto a quelli dedicati alla formazione. Il dott. Grasso rileva che non si tratta di fondi sottratti alla formazione, rientrano nell'ambito dei fondi previsti per la formazione intesa in termini generali, cioè comprensivi dell'importo stanziato per la 626. Falconetti ritiene che siano necessari fondi aggiuntivi per la formazione, così come sostenuto dal sig. Billi, che suggerisce la richiesta di uno stanziamento aggiuntivo che vada a coprire le esigenze legate alla 626. Il Sig. Billi individua inoltre la necessità di definire il numero di persone che hanno fatto richiesta di corsi di formazione ed il numero delle richieste soddisfatte.

Il dott. Grasso si rende disponibile ad analizzare il trend della formazione, delimitando in termini di bilancio, il tetto massimo e il minimo, in modo da verificare se possano essere destinati fondi aggiuntivi alla formazione.

La sig.ra Agueci rileva che una parte delle domande formative ha contenuto avanzato, che può essere adeguatamente accolto direttamente dalle strutture. In alcuni ambiti, l'Università di Pisa non produce master, per cui, nell'ipotesi di effettiva utilità del corso, si chiede se sia possibile rivolgersi all'offerta di altri Atenei, con cofinanziamenti delle strutture. La sig.ra Agueci, inoltre, ricorda che quando si parla di progetti di qualità, si parla della formazione permanente e di On life learning che ha effetti in ambito lavorativo. La Agueci domanda se ci sono forme di monitoraggio del fenomeno della formazione permanente nell'Ateneo. Il dott. Balducci rileva che la funzione di monitoraggio è ancora in forma embrionale: esiste un data base, già impostato, delle attività formative di ciascuna unità di personale aggiornato fino ad una certa data. La sig.ra Agueci si domanda se è possibile fare una valutazione politica, considerando che la formazione va intesa in senso più ampio, di esperienze quotidiane, non necessariamente istituzionalizzate. Si ricollega al progetto QUAP e alla capacità applicativa del modello della qualità, con la considerazione del ruolo centrale riconosciuto alla formazione. Propone l'individuazione di un modello di semplice applicazione. Il dott. Balducci richiama uno degli obiettivi proposti, legato alla rotazione, per uno scambio proficuo di professionalità tra elementi dell'Ateneo (una sorta di attività di tutorato certificato).

La prof.ssa Gianfaldoni suggerisce, come proposta operativa, di valutare nell'ambito della formazione la partecipazione a convegni e congressi nazionali dello specifico settore scientifico-disciplinare, del personale della struttura. La prof.ssa Gianfaldoni propone poi di fare una comunicazione in tal senso ai direttori delle strutture.

La sig.ra Bargagna lamenta una scarsa considerazione delle esigenze del personale tecnico nella programmazione dei corsi di formazione e rileva che la RSU non ha informazioni di sintesi sui bisogni formativi del personale tecnico raccolti nel corso dell'indagine conoscitiva inviata alle strutture dieci mesi fa per l'indicazione delle priorità.

Il sig. Benini chiede informazioni sull'esistenza di un fondo per eventuali incrementi da concedere alle strutture per la formazione di singole unità di personale. Evidenzia poi che nelle schede inviate alle strutture per la rilevazione dei carichi di lavoro, manca la richiesta circa gli eventuali interventi già adottati in materia di organizzazione. Inoltre il sig. Benini richiede percorsi formativi anche per il personale di bassa qualifica.

Il sig. Cagnoni si riallaccia all'intervento della sig.ra Bargagna, per quanto riguarda la formazione obbligatoria, in particolare per l'ECM per il personale sanitario, mai attivata dall'Ateneo e che richiede un intervento. Il dott. Grasso richiama il ruolo e le competenze dell'AOUP, poiché l'assistenza rientra fra le competenze dell'Azienda. Un impegno del Rettore sarà quello di garantire pari trattamento per il personale del SSN e dell'Università. Il dott. Grasso concorda poi con Benini sulla necessità di formare anche il personale di bassa qualifica. Cagnoni replica sottolineando un ritardo di circa tre anni ed evidenzia che alcune persone rischiano di non poter più svolgere le proprie funzioni.

Il sig. Bianchi richiede l'attivazione di corsi più avanzati (Linux, Access).

Il sig. Vergamini evidenzia che nelle aree tecniche ci sono settori estremamente specialistici, la formazione è effettuata su una strumentazione specifica, per cui il personale viene inviato dai dipartimenti, presso le ditte produttrici di strumentazioni. Richiede che questo tipo di formazione, pagata con fondi di ricerca, sia riconosciuta come tale. Il dott. Grasso rileva l'esistenza di una criticità, concorda sull'opportunità di valutare anche questo tipo di formazione e di sensibilizzare i direttori nell'uso adeguato dei fondi destinati alla formazione. Il sig. Giraldi chiede di sollecitare la sensibilizzazione delle strutture al problema. Il sig. Vergamini rileva che probabilmente un certo tipo di formazione non è riconosciuto dalle commissioni di esame, perché non c'è un esame finale, e questo non è condivisibile, serve trovare un metodo di riconoscimento.

Il dott. Balducci ricorda che l'implementazione del DB avrebbe dovuto raggruppare a sistema i dati dei percorsi formativi gestiti dall'amministrazione centrale con le iniziative specifiche rivolte ai tecnici, realizzate a livello decentrato. E' un progetto ambizioso e complesso e le strutture dovrebbero fornire i dati. Aggiunge che il fondo della formazione previsto per esigenze di base

di tecnici ai quali si ritiene di dare un contributo è comunque limitato; è stato utilizzato per alcune ostetriche e per qualche tecnico di uno dei Dipartimenti di Agraria.

Il sig. Falconetti rileva l'opportunità di formare il personale dei Servizi generali e delle portinerie per la gestione dei rapporti con l'utenza e l'uso di apparecchiature tecniche di base (PC, proiettori usati per le lezioni, ecc.).

La sig.ra Agueci riprende la parola, proponendo di richiedere alle strutture spiegazioni in ordine alla spesa formativa, in termini quantitativi, di utilizzo e di ritorno dell'intervento. Aggiunge l'opportunità di creare un momento collettivo dell'università, nel quale indicare formazione interna del personale docente e tecnico-amministrativo, processi di formazione permanente, un momento di dibattito in cui si confrontano le diverse componenti.

Il prof. Panizza riassume gli interventi:

- ✓ Si discute molto sull'esigenza di dotare le strutture di autonomia, percependo il rischio di un uso discriminatorio di tale autonomia. È un tema delicato. E' possibile sollecitare i direttori delle strutture, con una lettera a nome del D.A., a prestare particolare attenzione al tema della formazione, auspicare la massima trasparenza perlomeno nell'indicazione dei macro numeri, delle grandi linee. Il prof. Panizza si impegna, a nome della parte pubblica, a dare, a breve, un'indicazione in tal senso alle strutture.
- ✓ Appare importante la considerazione delle ricadute dell'attività di formazione, ha effetti sul dipendente perché arricchisce il fascicolo personale, ma ha effetti notevoli sul miglioramento della qualità del servizio, anche con riferimento al personale delle portinerie.
- ✓ Certamente il monitoraggio richiede dei costi, delle risorse da impegnare per un certo periodo di tempo, ma, anche secondo il prof. Panizza, deve essere portato avanti.
- ✓ Il prof. Panizza suggerisce, nella considerazione della scarsità dei fondi utilizzabili, di concentrarsi su interventi formativi trasversali, assicurando un adeguato grado di differenziazione per professionalità diversificate.
- ✓ Le esigenze nate dalle indagini sui bisogni formativi richiedono una puntualizzazione, non si tratta di diritti soggettivi, ma di informazioni utili per ottenere delle linee di tendenza.
- ✓ La trasparenza nelle modalità di gestione dei percorsi formativi è una esigenza imprescindibile.

Il sig. Giraldi ritiene che in particolare nell'area tecnica, non si tratta di una cattiva gestione, ma raramente l'uso di uno strumento, ad esempio, è preceduto da un corso di formazione ed è invece tutto lasciato alla buona volontà del singolo. Panizza replica che si tratta di un problema gestionale, ogni scelta dovrebbe prendere in considerazione le diverse ricadute in termini di impatto sull'organizzazione, anche sulle risorse umane. Le rappresentanze del personale all'interno delle strutture potrebbero segnalare al momento dell'ipotesi di acquisto, l'impatto sull'organizzazione. La sig.ra Agueci rileva che le scelte non hanno solo un impatto in termini di costi diretti, ma implicano effetti anche sul costo del lavoro; suggerisce la partecipazione dei direttori della struttura ad un corso di management e gestione delle risorse umane. Panizza evidenzia i problemi legati al decentramento. Il sig. Benini si ricollega al problema della responsabilizzazione delle rappresentanze del personale che spesso non sono raggiunti dai flussi informativi. Il sig. Benini richiede che tutte le informazioni siano inviate, per conoscenza, anche ai rappresentanti del personale. Il prof. Panizza sottolinea la necessità di responsabilizzazione dei dirigenti delle strutture rispetto ai propri dipendenti, per cui il flusso informativo, tra gli altri, deve essere gestito all'interno della struttura. La sig.ra Gianfaldoni suggerisce di inserire una preghiera di diffusione e informazione a tutto il personale tecnico-amministrativo. Il dott. Grasso rileva che il problema dell'informazione a cascata coinvolge tutto l'Ateneo. A tal proposito, il prof. Panizza auspica che la figura dei coordinatori possa aiutare questo meccanismo, come interfaccia nello scambio informativo tra strutture e amministrazione centrale.

Secondo il sig. Benini la sensibilizzazione dei direttori non può essere fatta dall'interno, dal personale tecnico-amministrativo interno. Il prof. Panizza si impegna ad inviare ai responsabili della struttura una lettera in cui si indicano tutti gli aspetti dibattuti al tavolo di contrattazione, in materia di formazione; questa spinta dal centro dovrà poi essere rafforzata dall'interno delle strutture.

Il sig. Giraldi chiede ragguagli sull'effettivo grado di condivisione e partecipazione del personale delle strutture sulla rilevazione dei carichi di lavoro e sull'opportunità di tale coinvolgimento. In altre parole, quale è stato il grado di coinvolgimento del personale da parte dei direttore e dei segretari, anche a livello di informazione.

La sig.ra Agueci rileva la sussistenza di un problema di più ampio respiro. La scelta di riconoscere ai coordinatori amministrativi una funzione di interfaccia dell'informazione, va definita in maniera precisa, senza equivoci. Definiamo bene cosa significa "informazione". Dedichiamo una giornata in materia di organizzazione del lavoro, in termini propositivi.

Il prof. Panizza chiude il dibattito, segnalando l'importanza dei temi trattati.

Argomento n. 2 dell'O.d.G. – RINVIATI da precedente seduta.

2.3 Contingente dei permessi sindacali e modalità di ripartizione – comunicazione.

Il dott. Balducci presenta la necessità di procedere, a partire da gennaio 2005, ai sensi degli accordi quadro vigenti in materia di prerogative sindacali.

La parte sindacale, per voce del sig. Benini e della sig.ra Agueci, prende atto della volontà della delegazione pubblica esprimendo qualche riserva in merito e l'opportunità di un confronto sull'argomento.

Il dott. Grasso suggerisce di aprire un tavolo di discussione nel mese di gennaio, dopo le elezioni della RSU, la rilevazione delle deleghe al 31 dicembre e l'effettuazione del calcolo del monte ore aziendale.

Argomento n. 3 dell'O.d.G. – ARGOMENTI DEL GIORNO.

3.1 Modalità di assegnazione della produttività 2003 e 2004 al tempo determinato.

Il dott. Grasso ricorda lo stanziamento a favore dell'incentivazione del personale a tempo determinato. Interviene il dott. Balducci segnalando l'esigenza di una valutazione anche per questo personale ed evidenziando la contestuale necessaria semplificazione proprio per la tipologia del rapporto. Ritiene che potrebbe essere il responsabile della struttura dove il dipendente ha prestato la maggior parte del servizio a fare la valutazione.

Interviene il sig. Falconetti e chiede la motivazione per la quale non sono stati inseriti gli operai agricoli nella simulazione effettuata e chiede, inoltre, l'attivazione di un tavolo tecnico sulle modalità di assegnazione. Propone di definire le linee guida e di rinviare la discussione al tavolo tecnico.

Il dott. Balducci richiede che come linea guida sia considerata la necessità della valutazione.

La sig.ra Agueci propone di elaborare i dati distinguendo il personale anche sulla base della categoria di appartenenza ed evidenzia le differenze tra il personale assunto tramite il Centro per l'impiego e quello assunto dalle graduatorie; potrebbero essere utilizzati criteri di assegnazione della produttività differenziati per categoria. Evidenzia, inoltre, il problema del superamento del tetto retributivo, al fine della posizione presso il Centro per l'impiego, per il personale di categoria B.

Il prof. Panizza concorda sulla necessità di riflettere sulle diverse possibili soluzioni e conviene sull'attivazione di un tavolo tecnico specifico sull'argomento.

Il sig. Giraldi sollecita il problema degli operai agricoli. Risponde la dott.ssa Garzo specificando che non si è voluto escludere tale personale, ma è stata fatta una valutazione basata sul fatto che il personale agricolo non è personale tecnico-amministrativo, non fa parte del comparto Università, quando invece i fondi a disposizione sono stanziati ai sensi degli art. 67 e 68 del CCNL del Comparto e sul capitolo del salario accessorio del personale tecnico-amministrativo. Assicura che è possibile, naturalmente, predisporre una simulazione considerando anche il personale agricolo e approfondire ulteriormente la questione. Il prof. Panizza propone di verificare se vi sia o meno un vincolo normativo che impone di escludere gli operai agricoli, se tale vincolo non c'è le parti avranno la possibilità di decidere in sede del prossimo incontro di contrattazione, mentre il tavolo tecnico potrà occuparsi degli aspetti che non attengono

all'individuazione della platea ma alle modalità di assegnazione dell'incentivo, tenendo presenti le diverse possibilità.

Il dott. Balducci mette in rilievo la necessità di arrivare in tempi brevi ad una soluzione perché il personale a tempo determinato non percepisca negativamente una posticipazione della liquidazione dell'incentivo rispetto al personale di ruolo. Il prof. Panizza concorda sull'esigenza di celerità ma ribadisce la necessità di valutare bene le questioni.

La prima riunione del tavolo tecnico viene fissata per lunedì 8 novembre alle ore 11.

Argomento n. 3 dell'O.d.G. – ARGOMENTI DEL GIORNO.

3.2 Elettorato attivo al personale a tempo determinato.

Il prof. Panizza illustra brevemente i contenuti della cartellina preparatoria, sottolineando che si tratta di una realtà variegata che può essere sottoposta ad interventi di vario tipo. Il dott. Balducci specifica che, a livello statutario, la citazione "personale a tempo indeterminato" è prevista solo per le elezioni dei rappresentanti nel S.A., ricordando che sussistono differenze nell'iter di modifica di disposizioni statutarie rispetto a quelle regolamentari.

Il sig. Falconetti rileva il ruolo di importanza crescente del personale a tempo determinato nell'Ateneo e richiede, innanzi tutto, l'attuazione di una rappresentanza di tale personale, che si ponga come interfaccia con le rappresentanze sindacali.

Secondo il dott. Grasso un modello percorribile, ma per gli organi a valenza interna, può essere quello previsto per il CPO (elettorato riservato a chi ha il contratto di lavoro almeno annuale). Il sig. Benini ricorda che in alcuni casi, nonostante periodi contrattuali infra annuali, si tratta di personale legato all'università da molto tempo.

Il prof. Panizza raccoglie le istanze provenienti dal tavolo di contrattazione, e suggerisce l'individuazione di un rappresentante del personale a tempo determinato, eletto o comunque individuato dal personale interessato, secondo modalità da definire, da affiancare alla RSU e alle OO.SS. come sostegno sulle problematiche che riguardano la categoria. La sig.ra Agueci obietta, rilevando la necessità della certezza dell'elettorato attivo. Il sig. Falconetti suggerisce di chiedere indicazioni direttamente alla parte interessata, per trovare una soluzione al problema, nonostante le difficoltà legate alla questione. La sig.ra Agueci ritiene che un problema primario sia stabilire le modalità con cui la RSU possa rapportarsi ad una categoria fluttuante di personale, quale è il personale a tempo determinato. Il sig. Falconetti sostiene che potrebbe essere invitato al tavolo della contrattazione integrativa in qualità di esperto. Secondo il prof. Panizza il rappresentante eletto dai colleghi è un soggetto maggiormente autorevole dell'esperto eventualmente designato dalle rappresentanze sindacali.

La sig.ra Agueci mette in evidenza che l'istituzionalizzazione della rappresentanza del personale a tempo determinato è una scelta che ha delle implicazioni politiche, poiché equivale ad accettare la sussistenza di rappresentanze del personale precario a vita. Le organizzazioni sindacali hanno l'obbligo di dichiarare se vogliono sostenere questa posizione o se intendono, invece, fare una battaglia per l'assunzione del personale. Il prof. Panizza concorda, sebbene rilevando il peso del personale a tempo determinato e la necessità di affrontare il problema, seppur con le dovute riflessioni.

Il dott. Grasso ritiene che vi siano organismi che non si prestano alla presenza di tale tipo di rappresentanza (ad esempio C.d.A. e S.A.), perché negli organismi in cui si gestisce l'Università è necessario che le figure abbiano un radicamento nella struttura.

La sig.ra Sassoli precisa che è importante ampliare il più possibile la rappresentanza a tutti i tipi lavoratori che sono nell'Università, ma soprattutto il voto, la possibilità di partecipare a qualsiasi forma di elezione ci possa essere in Ateneo.

Il prof. Panizza rinvia ad una riflessione reciproca e concorda con quanto emerso nel corso del dibattito, con i limiti e le linee di principio complessivamente indicati.

Argomento n. 3 dell'O.d.G. – ARGOMENTI DEL GIORNO.

3.3 Situazione degli ex-lettori.

Il prof. Panizza riepiloga brevemente quanto scritto nell'istruttoria e si sofferma sulla sperimentazione in corso, frutto della transazione raggiunta con gli ex lettori, e messa in atto in collaborazione con il Centro Linguistico Interdipartimentale, per verificare l'impegno orario degli ex lettori e dei collaboratori ed esperti linguistici, l'esigenza di apprendimento della lingue nei vari corsi universitari, e così via. A questo proposito è stata inviata ai Presidi di Facoltà e ai Presidenti dei corsi di studio un'ampia informazione e la richiesta di far pervenire al Direttore del CLI la programmazione delle attività di questo personale.

Questo percorso si lega al discorso precedente sulla formazione. Infatti, la professionalità di queste persone potrà essere impiegata meglio, anche per corsi di formazione che vadano a beneficio di tutto il personale dell'Università.

Il prof. Panizza informa, inoltre, che si è aperto un tavolo di confronto anche con i collaboratori ed esperti linguistici non ex-lettori.

Interviene la sig.ra Sassoli chiedendo che non vengano dati appalti all'esterno per l'insegnamento delle lingue straniere. Risponde il prof. Panizza specificando le finalità dell'operazione: da un lato responsabilizzare le strutture, evitare cioè che le strutture si avvalgano per l'insegnamento delle lingue di figure non professionali, d'altro lato l'importanza dell'apporto del CLI come cabina di regia del problema per capire bene quali siano le esigenze e le necessità.

Il sig. Cagnoni auspica il trasferimento della vertenza alla contrattazione e chiede l'applicazione del trattamento previsto per i lettori firmatari, anche ai CEL assunti dopo il 1994.

Il prof. Panizza rileva la sussistenza di vincoli alla piena assimilazione, pur nel tentativo di un effettivo avvicinamento, ma accoglie l'invito.

Argomento n. 3 dell'O.d.G. – ARGOMENTI DEL GIORNO.

3.4 Sperimentazione di criteri di "rotazione" (mobilità tra le strutture dell'Ateneo) del personale tecnico-amministrativo (Obiettivo 19 - fase 2).

Il prof. Panizza introduce l'argomento invitando il dott. Balducci all'approfondimento. Il dott. Balducci illustra il contenuto dell'istruttoria e sottolinea le motivazioni di tipo organizzativo, soggettivo ed oggettivo della proposta. Innanzi tutto dovranno essere individuate le professionalità necessarie nelle strutture, da coprire con i meccanismi di rotazione, poi queste proposte saranno diffuse e pubblicizzate. Successivamente sarà individuato il personale, su base volontaria, ed eventualmente sarà stipulato un accordo fra le strutture interessate (scambio di personale, meccanismi di compensazione del budget, part-time,...). Saranno attivati meccanismi di incentivazione per il personale che aderisce a questa iniziativa, anche se le risorse a disposizione sono poche. La filosofia di tale modello organizzativo, in un momento di contrazione delle risorse umane, è di realizzare, con uno sforzo supplementare del personale motivato, un momento di formazione nei confronti del personale di un'altra struttura, e di integrazione tra il personale. Il dott. Balducci sottolinea che si tratta di una cosa nuova, sperimentale.

La sig.ra Agueci esprime soddisfazione per la presentazione della questione al tavolo di contrattazione, rilevando che nel settore delle biblioteche la flessibilità del personale è già stata introdotta. Sostiene che, infatti, in alcuni settori, è più conveniente formare un unico soggetto da sfruttare su tutto l'Ateneo. Esprime preoccupazione sul calo di produttività che la rotazione, e quindi la focalizzazione su certe professionalità, potrebbe comportare nei settori rimasti temporaneamente "scoperti" e ritiene necessario un attento monitoraggio, per evitare difficoltà. La sig.ra Agueci richiede, inoltre, informazioni sui criteri di valutazione che saranno adottati, e un incontro con le rappresentanze sindacali per un confronto in materia di organizzazione del lavoro. Conclude esprimendo un giudizio positivo sul progetto, valido per creare figure professionali complete da impiegare in Ateneo e inserire nel mercato del lavoro.

Il dott. Balducci suggerisce di realizzare un documento analitico, che sviluppi lo schema sintetico inserito nella cartellina, da sottoporre ad ulteriore discussione in prossimo tavolo tecnico.

La sig.ra Sassoli richiede informazioni aggiuntive. Il dott. Balducci spiega che si tratta di un meccanismo compensativo, di durata legata alle effettive esigenze professionali.

La sig.ra Agueci chiede di analizzare i singoli casi in termini di figure professionali e di strutture, per concretizzare la questione, in modo da verificare che non si creino situazioni di aggravio del personale delle strutture coinvolte dalla rotazione. Il sig. Benini esprime qualche dubbio, in particolare con riferimento all'ipotesi preliminare di contrarre ulteriormente il personale, ritenuta inaccettabile.

Argomento n. 3 dell'O.d.G. – ARGOMENTI DEL GIORNO.

3.5.Codice di condotta per l'utilizzo degli strumenti informatici

L'argomento è rinviato alla prossima seduta di contrattazione integrativa.

Argomento n. 4 dell'O.d.G. - Varie ed eventuali.

/

La riunione viene conclusa alle ore 14,30.

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO:

p. IL RETTORE

f.to Saulle Panizza

p. IL COORDINATORE DELLA RSU

f.to Omar Benini

FLC CGIL

f.to Daniela Fabbrini

UIL /PA

f.to Antonio Vigo

CONFSAL/SNALS UNIVERSITÀ – CISAPUNI

f.to Carlo Bianchi

CISL/UNIVERSITÀ

f.to Massimo Cagnoni

Pisa, 28 ottobre 2004