

Verbale n. 7/2022
Riunione del 06.07.2022

Il giorno 6 luglio 2022 alle ore 14:55 si riuniscono la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale, per discutere il seguente ordine del giorno, di cui alla convocazione prot. n. 199824 del 30.06.2022:

- 1) Prosecuzione trattativa C.C.I. Anno 2022;
- 2) Varie ed eventuali.

1) Prosecuzione trattativa C.C.I. Anno 2022

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo inizia a presentare le proposte delle OO.SS., allegate al presente verbale. Ricorda che CISL aveva formulato due richieste, relative all'art. 10 (valutazione dei titoli culturali e professionali e delle abilitazioni professionali in possesso del candidato a prescindere dalla data di conseguimento degli stessi) e all'art. 9 (inserimento della valutazione dell'anzianità di servizio complessiva oltre a quella, già prevista, nella posizione economica in godimento).

Relativamente alla prima richiesta, ritiene che con l'ipotesi CISL non si valorizzi il percorso durante il servizio all'interno dell'Università, mentre appare una via mediata accogliere la proposta CGIL di far valere il titolo di studio per le unità di personale che non hanno mai fruito della PEO.

PIETROLATA Letizia – C.I.S.L. SCUOLA non concorda con la proposta, in quanto ritiene che il titolo di studio abbia un valore legale che lo rende sempre spendibile, senza limiti temporali e, pertanto, valutabile in ogni selezione. Ricorda che in sede di approvazione del Protocollo PEO, CISL aveva accettato la proposta dell'Amministrazione in via transitoria, ma l'obiettivo perseguito con il Protocollo suddetto ormai è stato pressoché raggiunto.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo osserva che, se lo spirito delle PEO è di prevedere un meccanismo che consenta una certa alternanza e la fruizione della progressione da parte di tutti, far valere sempre i titoli di studio conseguiti, indipendentemente dalla data di conseguimento, comporterebbe una preferenza accordata costantemente alle stesse persone.

PIETROLATA Letizia – C.I.S.L. SCUOLA ribadisce che il titolo di studio ha valenza in sé, che dura tutta la vita. D'altra parte nelle PEO ci sono anche altri criteri da applicare e, comunque, tra i criteri che prevede il CCNL ci sono i titoli culturali.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi evidenzia che la valorizzazione dei titoli conseguiti durante il servizio universitario vuole essere anche una spinta ad una formazione continua nel tempo per il PTA.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo precisa che l'Ateneo si muove in un'ottica di valorizzazione dell'impegno anche per i docenti, ad es. con la valorizzazione della qualità della ricerca.

COSTANZI Egidia - UIL ritiene che la mancata valorizzazione del titolo di studio sia demotivante soprattutto per i tecnici di laboratorio i quali, se non possono far valere il diploma di laurea, non possono neanche far valere le attività di ricerca e di didattica di supporto che il docente può loro assegnare.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi precisa che il tecnico di laboratorio viene comunque valorizzato per le attività e gli incarichi di supporto alla ricerca e alla didattica connessi alle funzioni svolte. L'intento perseguito con il Protocollo PEO è stato di cercare di contemperare la quota parte del punteggio da riservare ai titoli di studio, con l'esigenza dell'alternanza, che non era adeguatamente garantita.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo osserva che, d'altra parte, anche i titoli relativi alla formazione sono riferiti a periodi limitati nel tempo.

COSTANZI Egidia - UIL osserva che il personale tecnico che sta in laboratorio e fa ricerca avrebbe bisogno di una formazione più specifica e qualificante, non amministrativa, della quale c'è carenza.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo chiarisce che se un tecnico di laboratorio individua un corso di formazione funzionale all'attività svolta, nulla osta alla partecipazione, è possibile proporre di essere autorizzati, non c'è alcuna preclusione.

RENGA Marco - RSU in riferimento alla mancata valutazione del titolo di studio, richiama la distinzione tra i tecnici iscritti agli Ordini e i tecnici non iscritti, evidenziando che i primi debbono necessariamente conseguire crediti ECM, pena la possibilità di svolgere la propria attività. I tecnici non iscritti possono scegliere se fare o meno formazione. Andrebbe rivisto anche il meccanismo del riconoscimento dei corsi di formazione, poiché gli iscritti all'ordine si vedono valutati solo tre corsi, quando invece sono tenuti a farne di più.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi ribadisce la necessità di trovare un temperamento tra le situazioni molto eterogenee presenti nella nostra Amministrazione, al fine di evitare situazioni di disparità di trattamento.

BOCCIOLESI Lorenzo - FEDERAZIONE GILDA UNAMS chiede, con riferimento alla proposta di riorganizzazione dell'Amministrazione, di sedersi ad un tavolo per parlarne entrando nei dettagli. Chiede di poter parlare inoltre dell'utilizzo dei fondi straordinari, anche ai fini PEO.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo osserva, con riferimento alla riorganizzazione, che ormai non siamo più in una fase di progettazione o confronto, ma di attuazione. Nell'ordine del giorno "Varie ed eventuali" si parlerà della decorrenza della riorganizzazione.

CECCARELLI Fabio - RSU conferma che CISL ha sempre affermato la posizione espressa da Pietrolata sul titolo di studio. Quest'anno per le PEO ci sono, al più, 150.000 euro. Nel 2020 con il Protocollo PEO ci si era posti l'obiettivo di individuare criteri che permettessero a tutto il personale dell'Università di avere una progressione economica. Il Protocollo ha funzionato, anche se a causa della carenza di risorse non tutti sono, ad oggi, riusciti a passare. Il Protocollo PEO andava a valorizzare il lavoro, dando particolare rilievo agli incarichi B1; sugli incarichi B2 si sono sedimentate nel tempo impostazioni diverse tra le diverse strutture, che possono aver determinato disparità. Altra è la questione dei tecnici posta da Renga; ci sono anche i colleghi della Ripartizione tecnica da tenere in considerazione, che hanno le medesime esigenze dei tecnici di Medicina sotto il profilo formativo.

Osserva che ci troviamo oggi a correggere quel Protocollo in qualche aspetto, tenuto conto che ancora ci sono più di 100 persone ferme alle PEO 2016. Ritiene che ci si debba porre l'obiettivo di far recuperare la PEO anche a queste persone, anche se le risorse a disposizione probabilmente non basteranno a chiudere il cerchio.

Il prossimo anno avremo un nuovo CCNL e nuove risorse, che permetteranno di aprire nuovi orizzonti.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi comunica che dalle proiezioni ad oggi effettuate risulta che le risorse disponibili dovrebbero portare alle PEO del 30% del personale, fatte salve le risorse eventualmente da destinare all'applicazione di sentenze. Nell'ottica del temperamento, volendo trovare una via di mediazione volta a consentire la PEO a chi finora ne è rimasto escluso, l'Amministrazione concorda con la proposta CGIL.

FAGOTTI GIUSEPPINA - FLC CGIL in aggiunta a quanto precisato da Ceccarelli, osserva che la PEO è un istituto contrattuale ove confluiscono i soldi di tutti, che vanno

reimpiegati per tutti. Si fece il protocollo PEO proprio perché c'era una grande disparità di trattamento nell'utilizzo di tali risorse. Nel 2016 un 15% di persone sono rimaste fuori: si tratta di persone a cui sono state tolte indennità, perché per fare PEO ampie, nel 2016 furono ridotte le altre indennità, con l'intento di concludere le PEO per tutti nel 2017. Nel 2017 l'Amm.ne non volle – sentiti i Revisori - rifare una nuova tornata di PEO. Tra le 100 unità di cui parla Ceccarelli ci sono anche queste persone. Ritiene che il principio della rotazione non sia discutibile. Solo quando la rotazione verrà completata si potranno riaprire scenari diversi.

Evidenzia inoltre che le disparità tra le diverse strutture, per quanto concerne gli incarichi, sono una realtà.

Propone di cercare di completare il percorso della completa rotazione, consentendo a chi non ha mai avuto la possibilità di veder valutato il titolo di studio, di vederselo valutato.

Altro discorso è per la PEV, per la quale è prevista una diversa valutazione dei titoli e degli incarichi ed una valutazione comparativa.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo propone di procedere nell'analisi delle osservazioni delle OOSS.

Passa ad analizzare le osservazioni formulate da CGIL.

Relativamente alla differenza degli incarichi attribuiti al personale, assume l'impegno di elaborare una nota di indirizzo a tutte le strutture, al fine di cercare di garantire maggiore uniformità.

Chiede chiarimento in riferimento al richiamo alla Legge 151.

CECCARELLI Fabio – RSU chiede, ai fini della valutazione (e non del requisito dei due anni), di poter valutare il trimestre, o comunque un periodo inferiore all'annualità.

FAGOTTI GIUSEPPINA – FLC CGIL precisa che il livellamento dell'anzianità per tutti può rendere difficile raggiungere il risultato della rotazione. La legge 151 intacca il raggiungimento dell'anno anche per chi ha fruito solo di pochi giorni di permesso; per ovviare a ciò, bisognerebbe cambiare le modalità di conteggio.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Mario Tosti osserva che il principio della rotazione non ha l'obiettivo di consentire le PEO a tutti, in quanto il meccanismo delle PEO è in sé selettivo. Propone di verificare quanti sono coloro che non passano e per quale motivo. Ritiene che comunque il meccanismo abbia complessivamente funzionato, non ha conseguito la PEO chi non ha fatto domanda o chi non aveva alcun titolo da far valere.

PIETROLATA Letizia – C.I.S.L. SCUOLA ricorda che la maggioranza del personale è ferma dal 2016. Nel 2017 non si sono fatte PEO; nel 2018, 2019 e 2020 le risorse dedicate erano pochissime; la maggior parte del personale è ferma per problemi di risorse, non di titoli. I criteri funzionavano, sono le risorse ad essere insufficienti. Rappresenta che CISL è disponibile a riaprire il Protocollo PEO, non concorda sull'ipotesi di intervenire con una norma interpretativa per aggiustare il tiro di volta in volta.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Mario Tosti conferma la validità del protocollo PEO, ritenendo che abbia svolto bene la sua funzione.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi constata che emerge l'intento di conservare il Protocollo PEO intervenendo in via interpretativa per consentire a chi non ha mai potuto far valere il titolo di studio di farlo valere.

FAGOTTI GIUSEPPINA – FLC CGIL conferma la proposta CGIL.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi chiede se c'è accordo su tale proposta, per la quale si potrebbe intervenire con una interpretazione autentica.

PIETROLATA Letizia – C.I.S.L. SCUOLA evidenzia che il problema a questo punto è una disparità di trattamento nei confronti di chi avrebbe potuto fruire della valutazione del titolo nel 2020 o nel 2021. Ribadisce che CISL è disponibile a riaprire la discussione sul

Protocollo PEO se c'è la volontà di modificarlo, altrimenti è preferibile lasciarlo come è, stante la sua valenza triennale.

ROSIGNOLI Stefania – UIL SCUOLA RUA conferma il rischio della possibile disparità cui ha fatto riferimento Pietrolata. Nel 2020 chi aveva il titolo di studio non è passato, senza poter valutare il titolo. Nel 2021 magari è passato per altri motivi, ma quella persona ha perso una PEO, perché se il titolo fosse stato valutato nel 2020 potrebbe partecipare nuovamente alla PEO nel 2022.

CECCARELLI Fabio - RSU ritiene che chi non ha fatto valere il titolo di studio siano solo i nuovi assunti o gli stabilizzati nel 2018.

Ricorda che la terza proposta CGIL è di ampliare una fascia di anzianità, quella dei 6 anni, che è finalizzata all'obiettivo del completamento dei passaggi PEO.

PIETROLATA Letizia – C.I.S.L. SCUOLA evidenzia che CISL ha proposto che venga anche valutata l'anzianità di servizio complessiva, per coloro che sono vicini alla pensione.

SERENELLI Francesca – RSU chiede di avere i dati relativi al numero di unità di personale rimaste escluse dalle PEO.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Mario Tosti conferma che l'Amministrazione fornirà i dati, al fine di consentire una valutazione più approfondita.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi entra nel merito dell'ipotesi di CCI. Rende noto che l'Amministrazione ha avviato il processo relativo alla ridefinizione dei fondi degli anni passati. Precisa che lavorare sull'anno in corso è una cosa, sugli anni passati un'altra, gli esiti potrebbero anche non essere certi, anche alla luce della discontinuità dei soggetti che hanno gestito nel tempo le procedure. L'Amministrazione ha comunque avviato un confronto con il MEF, in ogni caso non si potranno avere risultati prima del prossimo anno e, comunque, non saranno risorse stabili, essendo sostanzialmente economie.

FAGOTTI GIUSEPPINA – FLC CGIL ringrazia l'Amministrazione e ne apprezza l'impegno. Anche CGIL approfondirà, anche a livello nazionale; in altre Università ci sono state revisioni del fondo, con un collegato contratto integrativo riferito a quelle somme. Le somme non sono state impegnate tra gli istituti del fondo (IMA o PEO) perché non erano disponibili.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi precisa che se si affronta la questione in questi termini, si hanno conseguenze anche nel fondo di questo anno.

FAGOTTI GIUSEPPINA – FLC CGIL ritiene che occorra valutare se una contrattazione intermedia sia possibile già questo anno.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi evidenzia che occorre comunque considerare che se nel 2020 vengono destinate risorse in più all'IMA, nel 2022 si devono sottrarre al fondo quelle risorse.

FAGOTTI GIUSEPPINA – FLC CGIL ritiene che sia necessario trovare la soluzione più favorevole al personale.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Mario Tosti, premessa la disponibilità dell'Amministrazione, invita anche le altre sigle ad avviare un approfondimento sulla questione.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi prosegue l'analisi delle proposte della CGIL, con riferimento alla proposta di prevedere un innalzamento del tetto dell'indennità individuale dei portieri e di tornare ad un computo su base annua e non giornaliera, estendendo l'indennità a tutti coloro che svolgono certe attività e non solo ad un numero limitato di persone. Conferma che l'ufficio relazioni sindacali sta lavorando sulla documentazione richiesta da CGIL.

FIORETTI Bernard - SNALS CONFESAL ringrazia CGIL per la proposta di alzare il tetto dell'indennità annua del personale delle portinerie, che può raggiungere anche

l'obiettivo di valorizzare l'attività di chi lavora in presenza. Propone di portare il tetto a 1.500 euro.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo ritiene eccessivo l'incremento proposto, anche parametrato sulle indennità di altro personale. L'Amministrazione propone 1.000 euro.

PIETROLATA Letizia – C.I.S.L. SCUOLA osserva che le OO.SS. non possono non concordare sulle proposte di innalzamento dei tetti delle indennità del personale. Rileva però un fenomeno verificatosi in passato, che andrebbe evitato, cioè la riduzione delle indennità per mancata capienza del fondo in sede di conteggio dei turni. Questo andrebbe evitato, per non creare aspettative che poi non si è in grado di mantenere, quindi occorre ben valutare la situazione.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi ritiene che ci possano essere margini minimi di incremento da destinare a questa finalità, se si mettono in discussione altri aspetti occorre fare una rivalutazione complessiva.

FIORETTI Bernard - SNALS CONFISAL rende noto che i portieri hanno lamentato il mancato pagamento dell'indennità per la misurazione della temperatura in periodo COVID.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi precisa che il pagamento di tale indennità non era stato previsto. L'indennità non è mai stata prevista né liquidata a nessuno, sono state liquidate solo le indennità legate al servizio di portineria.

FIORETTI Bernard - SNALS CONFISAL ritiene preferibile di mantenere il protocollo PEO attuale.

SERENELLI Francesca – RSU con riferimento all'art 9, precisa che la riflessione CGIL è stata la seguente: nel periodo COVID era stata calcolata la metà del personale per attribuire l'indennità (almeno per il CSB), sulla base di criteri fissati dalle strutture. Per evitare difformità tra le strutture, CGIL chiede di ritornare a dare a tutti le indennità.

Nelle biblioteche l'orario di servizio al pubblico coincide con l'orario di lavoro, non ci sono fasce orarie diverse, anche dove operano le cooperative. Va tenuta in considerazione anche la Carta dei Servizi delle Biblioteche.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Mario Tosti ribadisce che nell'ultimo decennio il servizio bibliotecario è cambiato, pertanto occorre fare un ragionamento complessivo, di più ampia portata.

2) Varie ed eventuali.

FRITTELLA Giovanni – RSU segnala che l'ufficio personale docente, in relazione alle temperature dell'ultimo periodo, ha avuto difficoltà per la fornitura di ventilatori.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi comunica che tali difficoltà sono state risolte.

SERENELLI Francesca - RSU chiede se i ticket aperti come reclami vengono indirizzati direttamente al Nucleo di Valutazione.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo risponde che non risulta che la gestione di un reclamo vada ad un Organo come il NDV. Chiede di avere i numeri di ticket in questione per poter effettuare verifiche.

COSTANZI Egidia – UIL Scuola RUA osserva, in riferimento al CCI dell'anno passato, che le indennità di responsabilità di ufficio sono corrisposte anche al personale amministrativo di Cat. C, mentre non esiste una previsione analoga anche per i tecnici di categoria C che gestiscono laboratori.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi chiarisce che il CCNL vincola, nel senso che è chiaro nel prevedere che alcune tipologie di incarico siano

ascrivibili a personale di categoria D. L'Amministrazione poi, per garantire i servizi, attribuisce incarichi ad interim al personale di Cat. C, in via eccezionale (che tale dovrebbe rimanere).

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Mario Tosti ricorda che fu fatto un censimento dei Laboratori, perché c'era stata una proliferazione di responsabilità nell'ambito dei Laboratori stessi, arrivando a definire alcuni RUL, ai quali spetta l'indennità.

PIETROLATA Letizia – C.I.S.L. SCUOLA precisa che la Commissione fece una mappatura dei laboratori e del relativo livello di complessità. A partire dal 2008, si era prevista la responsabilità di referente di laboratorio alle Categorie C; un laboratorio poteva avere il RUL (Cat. D) e il Referente (Cat. C). Poi il decremento del Fondo ha portato ad eliminare tali indennità.

Chiede di conoscere il numero dei RUL pagati nel 2021, che presumibilmente sono rimasti pochi, anche al fine di verificare se ci fosse la capienza per reintrodurre una indennità a favore del personale tecnico di Cat. C.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Mario Tosti evidenzia che propedeutica a ciò è la mappatura dei Laboratori, che va effettuata anche in vista della riorganizzazione.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo osserva che i Laboratori vanno aggiornati e soprattutto razionalizzati, stante anche l'impegno economico che presuppone la gestione di laboratori che debbono essere ammodernati dal punto di vista della tecnologia.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Mario Tosti, con riferimento alla riorganizzazione, chiarisce che a breve ne verrà data attuazione, non si tratta di una operazione di vertice, sono stati sentiti più volte i soggetti interessati e le strutture.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo precisa che la data del primo luglio, prevista inizialmente, aveva il senso di far decorrere l'efficacia del provvedimento per il secondo semestre dell'anno. Non si è riusciti a sentire tutte le persone interessate, pertanto si è reso necessario differire di qualche settimana; il provvedimento non verrà adottato ad agosto, si prevede di poterlo far decorrere dal 1 settembre, a condizione di riuscire a completare gli incontri con il personale entro luglio.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Mario Tosti osserva che l'Amministrazione agisce con la finalità di migliorare le situazioni esistenti, non c'è alcuna volontà di pregiudicare le posizioni individuali. Chiede l'aiuto delle OOSS nel non alimentare voci non fondate.

FAGOTTI GIUSEPPINA – FLC CGIL ritiene che il coinvolgimento delle persone e gli approfondimenti siano legittimi. Vero è che sono emerse ansie e aspettative da parte di un numero consistente di persone, cui le OOSS non possono dare risposte, perché hanno solo indicazioni sulle macrostrutture. Ipotizza che possa non esserci stata adeguata comunicazione tra qualche dirigente ed il personale.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo rende noto, con riferimento alle strutture della sede centrale, di aver parlato con i dirigenti ed i capo area, in alcuni casi con tutto il personale della Ripartizione, comunque con le persone che sono maggiormente interessate dal processo di riorganizzazione. Così si procederà anche per tutte le Ripartizioni. Questo processo è stato condiviso con tutti i dirigenti e i capi area, anche con quelli collocati a riposo. Ciò anche con riferimento alle questioni di logistica.

FAGOTTI GIUSEPPINA – FLC CGIL segnala che il problema dei tecnici è stato portato da CGIL in contrattazione più volte. La questione delle categorie C referenti di laboratorio nasce dal 2016 e dal taglio effettuato in quel momento. E' uno dei problemi annosi ben presenti alle OO.SS. e che dovrà essere risolto.

PIETROLATA Letizia – C.I.S.L. SCUOLA sulla riorganizzazione garantisce tutta la disponibilità a collaborare. Ritiene comunque difficile riuscire a tranquillizzare i colleghi, non avendo in mano le informazioni necessarie a tal fine; per questo CISL ha chiesto incontri all'Amministrazione.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo comunica la propria disponibilità al confronto con le OO.SS. in tema di riorganizzazione, fermo restando che le microstrutture sono di competenza dell'Amministrazione, non sono oggetto di contrattazione. L'Amministrazione intende comunque parlare, prima che con le OOSS, con le persone direttamente interessate.

PIETROLATA Letizia – C.I.S.L. SCUOLA comunica di ricevere quotidianamente richieste di informazioni da parte di persone che dicono di non sapere nulla.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Mario Tosti una volta completato il percorso esplicitato dal DG, il progetto di riorganizzazione potrà essere illustrato alle OO.SS. e alla Consulta.

CECCARELLI Fabio – RSU precisa che quanto richiesto dal Prof Tosti chiede, CGIL lo sta facendo, con spirito di collaborazione.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo, con riferimento agli spazi in uso alle OO.SS., rende noto che l'Amministrazione sta individuando, in sostituzione degli attuali, locali più adeguati, con una ampia sala, 2 sale riunioni, armadiature, bagni e accesso disabili. La scelta è da condividere preventivamente con il Magnifico Rettore.

PIETROLATA Letizia – C.I.S.L. SCUOLA ringrazia per la considerazione e per la rapidità del riscontro.

FAGOTTI GIUSEPPINA – FLC CGIL si associa. Chiede se ci sarà spazio anche per le RSU.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo conferma.

RENGA Marco – RSU chiede se anche gli RLS potranno fruire di tali spazi.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo ritiene che sia possibile.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi comunica che l'Amministrazione provvederà ad inviare alle OO.SS. la bozza di CCI ed i dati richiesti. Rende noto che l'Amministrazione sta anche lavorando alla revisione delle fasce ISEE in relazione al Regolamento per l'erogazione delle provvidenze a favore del personale.

Il presente verbale viene chiuso alle ore 18.00.

Letto, approvato e sottoscritto dai seguenti componenti di parte pubblica e di parte sindacale:

per l'Università degli Studi di Perugia:

Prof. MARIO TOSTI - Delegato del Rettore F.to Prof. Mario Tosti

Dott.ssa ANNA VIVOLO - Direttore Generale F.to Dott.ssa Anna Vivolo

per la Delegazione sindacale:

Componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

BELLINO Andrea

BUSINELLI Stefania

CECCARELLI Fabio

CICIONI Roberto

DATTINI Valentina

_____ F.to Stefania Businelli

F.to Fabio Ceccarelli

F.to Roberto Cicioni

Dichiarazione di concordanza (All. 1)

FRITTELLA Giovanni	F.to Giovanni Frittella
GIANNONI Maurizio	_____
MONTANARI Carlo	Dichiarazione di concordanza (All. 2)
RENGA Marco	F.to Marco Renga
SANTONI Andrea	_____
SEGOLONI Marco	F.to Marco Segoloni
SERENELLI Francesca	F.to Francesca Serenelli

per le OO.SS. di categoria:

FLC/C.G.I.L.	Dichiarazione di concordanza (All. 3)
C.I.S.L. SCUOLA	F.to Letizia Pietrolata
FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA R.U.A.	F.to Stefania Rosignoli
SNALS CONFSAL	Dichiarazione di concordanza (All. 4)
F.G.U. FEDERAZIONE GILDA UNAMS	Dichiarazione di concordanza (All. 5)

CISL: RICHIESTE MODIFICHE/INTEGRAZIONI PROTOCOLLO CRITERI PEO DEL 24 SETTEMBRE 2020

Letizia Pietrolata <letizia.pietrolata@unipg.it>

Lun 27/06/2022 12:11

A:

- Mario Tosti <mario.tosti@unipg.it>;
- Anna Vivolo <anna.vivolo@unipg.it>;
- direzione.generale@unipg.it <direzione.generale@unipg.it>;
- Federica Nuzzi <federica.nuzzi@unipg.it>;
- ufficio.relazioniindacali@unipg.it <ufficio.relazioniindacali@unipg.it>

Cc:

- Corrado Stornelli <corrado.stornelli@unipg.it>;
- Francesca Volentiera <francesca.volentiera@unipg.it>;
- Daniela Tiberti <daniela.tiberti@unipg.it>;
- Marco Renga <marco.renga@unipg.it>;
- Carlo Montanari <carlo.montanari@unipg.it>;
- Andrea Santoni <andrea.santoni@unipg.it>;
- Stefania Rossi <stefania.rossi@unipg.it>



Al Delegato alle Umane Risorse
Prof. Mario Tosti

Al Direttore Generale
Dott.ssa Anna Vivolo

Al Dirigente Ripartizione del personale
Dott. Federica Nuzzi

All'Ufficio Relazioni Sindacali

Come concordato in sede di Tavolo sindacale del 21 giugno u.s., la scrivente O.S. chiede che, in riferimento al Protocollo di cui all'oggetto, siano valutate le seguenti modifiche/integrazioni:

- a) **Inserimento della valutazione dell'anzianità di servizio complessiva** oltre a quella, già prevista, nella posizione economica in godimento (art.9);
- b) Valutazione dei titoli culturali e professionali e delle abilitazioni professionali (art. 10) in possesso del candidato **a prescindere dalla data di conseguimento degli stessi**

Le richieste muovono dal presupposto che le situazioni problematiche che si intendevano risolvere con i criteri concordati nel 2020 sono state progressivamente risolte e, dunque, si ritiene che sarebbe opportuno tornare all'applicazione di alcuni criteri adottati sino al 2020 che tengano conto, in particolare, degli imminenti pensionamenti e del valore legale del titolo di studio che, per principio generale, una volta conseguito non è legato a scadenze temporali

Cordialmente

La Segreteria e RSU
CISL Università

Letizia Pietrolata
Segretario Generale Regionale
CISL Università Umbria
Tel. +39 075/5855410
Fax +39 075/5855429
Cell. 347/0712409
E-mail: letizia.pietrolata@unipg.it

Al Direttore Generale
Dott.ssa Anna VIVOLO

Al Delegato alle Umane Risorse
Prof. Mario TOSTI

Al Dirigente del Personale
Dott.ssa Federica Nuzzi

e, p. c. All'Ufficio Relazioni Sindacali
Dott.ssa Anna Grazia Baldelli

Perugia, 28/06/2021

OGGETTO: Osservazioni e criticità riscontrate nell'applicazione del CCI 2021 ed altre proposte presentate in contrattazione.

Gentilissimi,

facendo seguito a quanto evidenziato durante la seduta di contrattazione del 21 giugno u.s., con la presente evidenziamo le seguenti osservazioni e criticità nell'applicazione del CCI 2021 per le quali si chiede di avviare un ragionamento comune per trovare le eventuali possibili soluzioni nel CCI 2022.

1) COSTITUZIONE FONDO EX ART. 63 e FONDO EX ART. 65

Come rappresentato durante la riunione tenutasi in data 21 giugno u.s., ribadiamo l'apprezzamento per la precisione nella stesura della tabella allegato 1 al Fondo 2022, ma ribadiamo, altresì, la richiesta riguardante il mantenimento dell'impegno preso tra le Parti con la firma del CCI 2020, in particolare con la dichiarazione congiunta n. 1 per individuare le soluzioni atte ad incrementare il Fondo, soluzioni divenute ormai urgenti.

Ancora più urgente è la questione "tecnica" sollevata dalla FLC CGIL riguardante la richiesta di revisione dei Fondi ex art. 63 e ex art. 65 sulle poste relative all'art. 60 - incremento da CCNL 2016/2018 - correttamente presenti sia nel Fondo ex art. 63 che nel Fondo ex art. 65 del 2022 (pari rispettivamente a € 160.230,00 e € 9.211,00), ma secondo questa O.S. assenti dai Fondi anni 2019-2020-2021, come portato all'attenzione del tavolo sindacale.

La **FLC CGIL e relative RSU** chiedono quindi, vista l'importanza della problematica esposta e visto il consistente decremento di risorse disponibili, di procedere con urgenza alle opportune verifiche e passaggi interlocutori con il Collegio dei Revisori dei Conti (come ci è stato espressamente risposto in sede di riunione) in modo da procedere per percorrere tutte le strade atte a sanare la discordanza dei Fondi con l'adeguamento relativo all'entrata in vigore del CCNL Istruzione e ricerca dei fondi suddetti, sia art. 63 che art. 65, per gli anni 2019, 2020, 2021 e la conseguente ricostruzione del fondo 2022.

2) CCI 2020-2022 Protocollo Criteri Progressioni Economiche Orizzontali

Il Protocollo ha rappresentato una svolta epocale nel nostro Ateneo ed ha permesso, nei due anni di applicazione, a molti colleghi fermi da anni (anche decenni) nelle stesse categorie stipendiali di poter ottenere una progressione economica. Sostanzialmente l'obiettivo che la contrattazione si era dato non è stato centrato per le note esiguità delle risorse finanziarie disponibili.

- a) Una prima criticità che si evidenzia, che ha impedito il raggiungimento di posizioni utili nelle graduatorie PEO, in particolare per le Cat. B e C, è l'enorme differenza di incarichi (retribuiti e non retribuiti) attribuiti al personale. Spesso queste differenze non sono da imputare alle capacità o all'impegno dei singoli colleghi ma alla "fortuna" di lavorare in Strutture più o meno "generose", che sanno organizzare il lavoro, distribuire e ratificare mansioni ed incarichi. Dato che l'incremento stipendiale non può essere soggetto alla "fortuna", è condivisa dalla FLC CGIL la proposta della Direttrice Generale di iniziare a lavorare su delle "Linee guida degli incarichi". Purtroppo non risolve il problema di questo CCI 2022, che dovrà trovare altre soluzioni.
- b) Abbiamo anche evidenziato come il lavoro di cura dei caregiver familiari, ancora prevalentemente caricato sulle spalle delle lavoratrici, agisce negativamente sul parametro dell'anzianità di servizio. Particolarmente svantaggiata ed ingiusta la decurtazione di una intera annualità di anzianità di servizio per chi ha usufruito, anche per pochi giorni, di congedo straordinario DLGS.151/2001 per assistere familiari con disabilità grave prevista all'art. 104 art. 3 comma 3. Se da una parte la norma impone di non valutare il periodo di congedo straordinario ai fini della progressione economica, dall'altra va escluso solo quel periodo e non un anno intero.
- c) Al momento della discussione del Protocollo, nel parametro di valutazione dei titoli culturali e professionali (Art. 10 comma 1¹) non è stato tenuto conto dell'impatto che tale disposizione potesse avere sugli stabilizzati del 2018 o più in generale sui nuovi assunti. Dato che la finalità, condivisa tra le parti, di questa disposizione era di non far valere più volte i medesimi titoli di studio (creando una sorte di "rendita"), così come è scritta e applicata, impedisce di fatto ai nuovi assunti e/o agli stabilizzati di vedersi valutati almeno una volta i propri titoli e, per loro, rende completamente nullo l'indicatore E.
- d) Da ultimo, il parametro che nelle ultime due annualità ha permesso di raggiungere l'obiettivo che le parti si erano prefissate (l'indicatore D con le 3 fasce di punteggio relative agli anni di servizio nella posizione economica), dato che, per effetto della differenza di incarichi tra il personale della medesima categoria ed area, quest'anno sicuramente si verificherà che i colleghi senza incarichi rimarranno fermi alla progressione del 2016 (in pochi casi anche ad anni precedenti), mentre altri colleghi con incarichi (B1+B2) potranno superare la progressione per la terza volta.

La FLC CGIL e relative RSU, propongono di aprire la discussione e provare a rettificare il Protocollo in alcuni punti specifici per superare le criticità relative ai punti b, c, d sopra riportati ed in particolare:

¹ Le parti concordano che vengono valutati i titoli culturali e professionali conseguiti a decorrere dall'ultima progressione economica orizzontale o **dalla data di assunzione per coloro che non sono mai stati destinatari della progressione economica orizzontale**, fino al 31 dicembre dell'anno precedente a quello oggetto della PEO.

Punto b) Si propone la modifica del criterio di computo modificando il valore per annualità con un valore giornaliero o mensile per il computo del servizio effettivo.

Punto c) Si propone di modificare l'articolo e prevedere che per la **prima** progressione economica vengano valutati i titoli di studio e professionali.

Punto d) Si propone di inserire una nuova fascia di punteggio per anzianità di servizio ≥ 6 anni.

La volontà della FLC CGIL e relative RSU non è assolutamente quella di stravolgere l'accordo anzi, ritengono indispensabili le suddette proposte di modifica proprio per non vanificare il senso dell'accordo raggiunto all'unanimità tra le Parti e che ha ottenuto buoni risultati in termini di rotazione, anche se non completi a causa dell'esiguità delle risorse.

3) Applicazione del CCI 2021, in particolare all'art. 9 comma 1.

Questo articolo è stato oggetto di alcune modifiche nei CCI 2020 e CCI 2021 per fare fronte ad alcune situazioni di disagio createsi a seguito dell'emergenza sanitaria.

In particolare si evidenzia la criticità emersa in fase di pagamento nella diversa modalità di individuazione, da parte dei Responsabili, dei destinatari dell'indennità di disagio art. 9 comma 1 lett. g punti 1 e 2.

Se l'intento dell'Amministrazione era quello di valorizzare il personale che durante la fase pandemica ha svolto un maggior numero di giornate in presenza, di fatto questo obiettivo è stato completamente falsato nell'applicazione. Infatti, dovendo individuare un numero ristretto di personale a cui destinare l'indennità, i Responsabili hanno scelto secondo criteri personali e spesso discutibili interpretando a loro modo il CCI (*rotazione, della categoria più bassa, numero dei giorni in presenza tout court senza tenere conto delle percentuali tra SW e presenza*).

La FLC CGIL, data la fine dello stato di emergenza, propone di modificare tutti gli articoli che nei CCI 2020 e 2021 prevedevano indennità giornaliera con il ritorno ad indennità annuali così come era previsto ne CCI 2019 e precedenti (*Es. CCI 2019 Art.9 c. 1 lett. c e lett. g*).

Si propone anche di estendere le stesse indennità a tutto il personale che ha il medesimo disagio senza dover necessariamente individuare un limitato numero di destinatari, appurato che tutto il personale di determinate strutture svolge le medesime attività ed ha il medesimo disagio.

Ex art. 9 Comma 1 Lettera f (turnazioni) - la FLC CGIL, anche in considerazione della nuova fase sperimentale di gestione dei servizi di Portineria in collaborazione tra più strutture limitrofe adottata con le prime deliberazione sulla riorganizzazione, nonché per il sempre minore numero di addetti alle portinerie, propone di aumentare l'indennità giornaliera rispetto a quanto stabilito nel CCI 2021 e di valutare anche l'aumento del budget massimo individuale di 900 euro lorde.

Al fine di una più puntuale verifica dei dati e con lo scopo di avanzare proposte più precise la FLC CGIL, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 19/04/2018, chiede gli **elenchi di tutto il personale di cat. B, C,**

D, EP - unitamente alle somme percepite e ai totali complessivi erogati per ogni articolo - **beneficiario delle indennità di cui al CCI anno 2021.**

4) VARIE ED EVENTUALI.

Come anticipato in seduta, la FLC CGIL e relative RSU chiedono all'Amministrazione di aprire un tavolo di discussione su alcuni temi da affrontare nel breve medio termine, in particolare:

- a) Richiesta di pubblicazione sulla pagina WEB di Ateneo dei Verbali delle sedute di contrattazione.
- b) Proposta di aprire una discussione in merito alla difformità di attribuzione di incarichi (altri incarichi B2) nelle diverse strutture per lo svolgimento delle medesime attività e al fine di prevedere delle *linee guida per l'attribuzione degli "altri incarichi"* e fare i dovuti chiarimenti tra incarichi e mansioni.
- c) La FLC CGIL, nell'intento di favorire ogni iniziativa utile ad affrontare questo periodo di difficoltà finanziarie, propone all'Amministrazione - in continuità con quanto già fatto da Fabio Ceccarelli in Senato Accademico - di lavorare ad un accordo riguardante una polizza sanitaria a favore dei dipendenti, estendibile anche ai familiari. Diversi Atenei hanno messo a disposizione somme e fatto accordi in tal senso, sarebbe un bel segnale di attenzione verso il nostro personale e un primo passo verso una **"Piattaforma welfare" del Personale UNIPG.**
- d) Per le stesse ragioni si propone di adottare una misura urgente, **che potrebbe essere deliberata dal CDA già nella prossima seduta**, che effettui una **revisione delle fasce ISEE** nel regolamento delle **Provvidenze** del personale. Una delle difficoltà emerse del regolamento vigente, infatti, sono i corposi residui degli ultimi anni nel fondo, nonostante il numero di domande. Si propone rivedere le fasce ISEE come riportato nella tabella seguente:

FASCIA	LIMITI DI REDDITO IN EURO (MODELLO ISEE)		PERCENTUALE DI SUSSIDIO DA EROGARE
1	Fino a	€25.000,00	100%
2	da €25.000,01	a €30.000,00	75%
3	da €30.000,01	a €35.000,00	30%
4	da €35.000,01	a €40.000,00	10 %

Contestualmente si chiede di rivedere **l'importo minimo** "Cure mediche, ortodontiche e odontoiatriche" **da € 1.000 a € 600,00.**

- e) Proposta di aprire una discussione in merito alla praticabilità tecnica di **Remunerazione delle attività di vigilanza** necessarie nelle procedure di concorsi (test ingresso, esami di stato, concorsi scuole specializzazione, lauree a numero programmato) come già previsto in altre Università.

- f) Proposta di aprire una discussione in merito alla praticabilità tecnica di **Remunerazione delle attività** degli addetti **antincendio e primo soccorso** che spesso sono chiamati a presenziare iniziative fuori orario di servizio ed in sedi decentrate dove devono arrivare con mezzi propri.

Cordiali saluti

RSU - FLC CGIL

Andrea Bellino
Stefania Businelli
Fabio Ceccarelli
Roberto Cicioni
Giovanni Frittella
Marco Segoloni
Francesca Serenelli

La delegazione FLC CGIL

Maira Rosi
Domenico Maida
Giuseppina Fagotti
Silvano Vannini