



REPORT DEI TAVOLI SINDACALI

Incontro del 26 settembre 2022

Alle ore 14,00, in presenza, ha avuto luogo l'incontro sindacale tra:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Loredana Luzzi – Direttore Generale

Elena Bazzoli – Responsabile Servizio Risorse Umane

La delegazione di parte pubblica è coadiuvata da Paola Venturelli, Responsabile dell'UOC "Personale TA e dirigente", e da Erica Guandalini, nuova collega afferente della suddetta UOC.

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

Assunta Beatrice (coordinatore),
Gilberto Fattore, Gianluca Cutaia,
Daniela Fiordalisi e Fabio Fornari

Rappresentanti OO.SS.

- Flc-CGIL:

Fabio Fornari

- Federazione CISL Scuola, Università, Ricerca (FSUR):

Assunta Beatrice

- Federazione UIL SCUOLA RUA:

Luca Guerra

- SNALS/CONFSAL:

Laura Iannotti

In sostituzione della Presidente del CUG, invitata alla riunione, partecipa il collega Fabrizio Dalogli.

Ordine del giorno:

1. *Benefit 2021: resoconto lavori della commissione;*
2. *Buoni pasto e orario di lavoro (programma presenze e telelavoro);*
3. *Accordo reperibilità;*
4. *Premialità ufficio tecnico;*
5. *Aggiornamento su concorsi e assunzioni;*
6. *Varie ed eventuali*



3. Accordo reperibilità

All'inizio della seduta viene dato atto che le RSU, stante la presenza di alcuni nuovi aspetti che devono ancora essere analizzati, chiedono il rinvio del presente punto ad una prossima data di contrattazione, impegnandosi a formare un tavolo tecnico con gli interessati per la discussione dei punti in questione.

1. Benefit 2021: resoconto lavori della commissione

Gli uffici riferiscono che dai lavori della Commissione risulta l'insufficienza dei fondi messi a budget per la copertura integrale delle richieste pervenute (mancano circa € 13.500), come da "Accordo sulle modalità per l'erogazione di benefici economici al personale tecnico-amministrativo" del 2 aprile 2019, essendo l'erogazione del sussidio subordinata alla definizione di una graduatoria tra i partecipanti elaborata sulla base dell'indicatore ISEE (il valore più basso determina la precedenza), si determina la mancata erogazione del beneficio a n. 24 dipendenti, con ISEE superiore ad € 57.500, per complessivi €13.500 di spese. Rispetto alla decisione della Commissione di accettare tutte le spese mediche relative all'effettuazione di tamponi anti COVID-19 (pari ad € 6.193), dopo confronto sui dati relativi ai rimborsi (anche di altre voci), si decide di mettere un limite al rimborso dei tamponi, pari ad € 200, per ciascuna richiesta. In questo modo si liberano risorse che permettono di ricompensare nel rimborso dei benefit altri dipendenti, con ISEE fino ad € 61.200. Gli uffici provvederanno a mettere al corrente di tale decisione la commissione e agli adempimenti conseguenti. Le RSU, oltre a chiedere per il prossimo anno un aumento del budget destinato ai benefit, propongono che possano essere ricomprese ulteriori spese relative al Welfare aziendale (ad es.: consumo carburante, spese per lo sport), fermo restando che in caso sarà necessario procedere con la stipula di un nuovo accordo.

La RSU segnala la mancata convocazione, seppur in qualità di uditore, durante i lavori della Commissione benefit (come da accordo sopra riportato).

2. Buoni pasto e orario di lavoro (programma presenze e telelavoro)

A seguito di richiesta delle RSU viene spiegato il meccanismo in base al quale vengono caricati i buoni pasto sui badge, con particolare riferimento all'anticipo di n. 50 buoni; le parti concordano sulla necessità di prevedere un conguaglio almeno annuale (anziché a fine servizio, come ipotizzato) al fine di meglio monitorare l'utilizzo dei buoni pasto. Gli uffici riferiscono in merito all'esito della sperimentazione dell'orario libero, rispetto al quale la principale problematica sembra legata alla difficoltà di recuperare le ore mancanti in presenza. A questo proposito il Direttore Generale interviene dicendo che le giornate in *smart working*, al pari delle ferie, non dovrebbero essere conteggiate su base oraria ma su base numerica (quindi con durata standard di 7 ore e 12 minuti per il tempo pieno); gli uffici, con l'aiuto del tavolo tecnico già costituito, si riservano di fare un approfondimento in merito, posto che la questione riguarda



tutto il personale, a prescindere dalla sperimentazione dell'orario libero, in quanto tale regola, applicata ai numerosi e variegati orari depositati dei singoli dipendenti, potrebbe creare situazioni di disparità. La RSU segnala che la legge 81/2017 (Smart Working) lascia ampia flessibilità sull'articolazione delle ore lavorative. L'unico vincolo è rappresentato dalla prevalenza delle ore in presenza rispetto alle ore di Smart Working.

A fronte della richiesta delle RSU di poter regolamentare l'istituto del telelavoro, che meglio tutelerebbe le esigenze di taluni dipendenti, l'Amministrazione fa presente che le richieste particolari del singolo vengono già analizzate e, in caso di adeguata motivazione, viene riconosciuta la possibilità di svolgere lo *smart working* per periodi maggiori rispetto ai due giorni settimanali canonici. L'Amministrazione aggiunge inoltre che l'istituto del telelavoro richiede dei controlli formali in merito alla strumentazione, all'ambiente di lavoro e, anche per tale ragione, risulta opportuno attendere il rinnovo del CCNL per valutare le indicazioni che verranno fornite.

4. Premialità ufficio tecnico

Le RSU chiedono conferma in merito alla vicenda della liquidazione di quanto in oggetto per l'anno 2022: l'Amministrazione riferisce che è stato necessario trovare altri fondi per il pagamento di tale voce, stante l'incapienza del Fondo premialità, dovuta ad un intervento dei Revisori dei Conti che hanno evidenziato che alcune risorse non potevano più confluire in tale fondo. Le parti discutono in merito alla soluzione da adottare per il 2023 (ultimo anno ricompreso nell'accordo sindacale) e l'Amministrazione dichiara che, necessariamente, tale somma dovrà essere prelevata dal Fondo Salario Accessorio, incrementando le risorse variabili del Fondo Salario Accessorio del corrispondente importo, in modo da poter procedere alla relativa liquidazione.

Le RSU ricordano all'Amministrazione che attualmente la quota di produttività collettiva è troppo bassa ed invita l'Amministrazione ad incrementare, quale priorità, la quota destinata alla produttività collettiva aumentando la quota variabile del fondo non assoggettata al limite di aumento del fondo stesso.

Il Direttore Generale riferisce dell'intenzione di chiedere un generale aumento dei Fondi, sia per poter incrementare l'importo delle indennità di responsabilità che la quota di produttività collettiva.

5. Aggiornamento su concorsi e assunzioni

L'Amministrazione riferisce in merito alla suddivisione delle risorse relative al Piano Straordinario A di cui al DM 445/2022, in base alla quale sono stati assegnati n. 6 punti organico (dei 30,5 complessivi) al PTA, auspicando che nei prossimi mesi ci possa essere un ulteriore incremento, anche in vista dell'aggiornamento al Piano Triennale del Fabbisogno del Personale. Vengono forniti aggiornamenti in merito alle procedure di prossima attivazione per il reclutamento di due EP (uno per il ruolo di RSPP e l'altro in sostituzione del Responsabile dello SBA) e si anticipa che nel 2023 verrà bandita una ulteriore procedura da EP con profilo generico e trasversale. Anche in questo caso si sottolinea che è importante e auspicabile un incremento del relativo fondo per aumentare l'importo delle indennità di tali figure, che si attestano pressoché al minimo previsto dal CCNL.



L'Amministrazione informa che verranno stabilizzati n. 2 tecnici di categoria D in servizio presso il Dipartimento di Ingegneria Meccanica e Industriale con decorrenza 1 novembre 2022, uno dei quali sarà a carico delle risorse assegnate ai docenti. Seguono cenni ad altre figure tecniche che potrebbero essere reclutate prossimamente, compresi i tecnologi a tempo indeterminato, e all'attivazione dei contratti di formazione e lavoro, per i quali è prevista la stabilizzazione dopo un anno. Con riferimento ai neoassunti il Direttore Generale auspica di poter attuare una rotazione in modo da poter accrescere le competenze dei dipendenti.

6. Varie ed eventuali

Con riferimento alla richiesta di informazioni in merito alla previsione di apposite procedure PEV, l'Amministrazione segnala che negli ultimi concorsi attivati gran parte dei vincitori era costituita da dipendenti interni, che hanno quindi già effettuato una progressione. In particolare nell'allocatione di queste persone nei vari uffici (così come nell'assegnazione dei vincitori del concorso da C appena concluso) si è cercato di valorizzare le competenze acquisite e le attitudini dei vari candidati.

Le Rappresentanze ribadiscono la necessità, già in passato condivisa con l'Amministrazione, perché si dia corso alle PEV, in particolare per i passaggi C/D e D/EP che sono bloccate da troppi anni

Viene portata all'attenzione dell'Amministrazione la situazione dei colleghi addetti alle cattedre ospedaliere che lamentano una serie di problematiche che i rispettivi responsabili (RASD) non possono monitorare e si discute sull'opportunità di incardinare tali figure sotto l'area della didattica. Si decide di fissare un incontro con gli interessati ed il Direttore Generale, coinvolgendo i due RASD, i due dirigenti coinvolti e l'ufficio del personale al fine di analizzare la situazione e proporre una soluzione.

Le parti si riservano di accordarsi per la fissazione della prossima seduta di contrattazione che si svolgerà entro la fine del mese di ottobre 2022 e che sarà l'ultima presieduta dal Prof. Tira in qualità di Rettore.

*Il testo del presente report è stato condiviso con
la Parte Pubblica da RSU, flic-CGIL, Federazione CISL Scuola,
Università, Ricerca, Federazione UIL SCUOLA RUA, SNALS/CONFESAL.*