



REPORT DEI TAVOLI SINDACALI

Incontro del 3 aprile 2023

Alle ore 11.30, in presenza, ha avuto luogo l'incontro sindacale tra:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Francesco Castelli – Magnifico Rettore

Loredana Luzzi – Direttore Generale

Cristina Alessi - Delegata per il Rettore ai Rapporti per il Personale

Elena Bazzoli – Responsabile Servizio Risorse Umane

È presente in qualità di Presidente del Comitato Unico di Garanzia (CUG) la professoressa Donatella Placidi.

La delegazione di parte pubblica è coadiuvata da Paola Venturelli, Responsabile dell'UOC "Personale TA e dirigente" e da Erica Guandalini, Responsabile dell'UOC "affidente alla medesima UOC.

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

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

Rappresentanti OO.SS.

- *Flc-CGIL*:

Fabio Fornari, Giampietro Santinelli

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

Assunta Beatrice, Isabella D'Indri

- *SNALS/CONFSAL*:

Laura Iannotti

- *Federazione UIL SCUOLA RUA*:

Luca Guerra

Ordine del giorno:

1. *tavolo tecnico per revisione indennità posizioni organizzative;*
2. *fondo salario accessorio;*
3. *programma presenze: tavolo tecnico, esiti del questionario;*



4. *revisione Regolamento lavoro agile;*
 5. *PTA: pensionamenti, assunzioni, punti organico e PEV;*
 6. *welfare, fringe benefit, benefit;*
 7. *SPID Aziendale;*
 8. *ricognizione attività commerciali dell'Università per stesura Regolamento;*
 9. *corsi di formazione sulle tematiche di genere e sull'uso inclusivo del linguaggio;*
 10. *calendarizzazione contrattazione;*
 11. *varie ed eventuali.*
-

1. tavolo tecnico per revisione indennità posizioni organizzative;

L'Amministrazione illustra quanto emerso dal tavolo tecnico.

In merito alle posizioni organizzative all'interno dei Dipartimenti, gli elementi individuati al fine renderli comparabili sono:

- il numero di documenti gestionali U-GOV prodotti
- i contratti, convenzioni, progetti approvati
- numero di docenti afferenti al Dipartimento.

In considerazione del diverso rilievo e affidabilità di ciascun elemento, si è deciso di conferire loro un valore specifico su base 100, come peso.

Il risultato del confronto tra i Dipartimenti ha dato la possibilità di individuare due fasce cui attribuire indennità differenti.

In merito alle posizioni organizzative all'interno dell'Amministrazione, i criteri presi in considerazione per assegnare un diverso peso sono:

- la posizione nella linea gerarchica verticale
- personale gestito direttamente
- numero di "clienti" esterni o interni.

In funzione dell'ultima variabile, le OOSS chiedono di monitorare i rapporti delle diverse strutture con soggetti interni ed esterni, predisponendo un elenco esemplificativo ma non esaustivo delle tipologie di operatori economici.

La RSU segnala che non si è ancora proceduto ad individuare gli Uffici che hanno Responsabilità verso l'esterno\interno. Si procederà con l'ausilio dell'Ufficio del Personale a terminare i lavori del tavolo tecnico



L'Amministrazione sottolinea l'intenzione di incrementare nel tempo il valore delle indennità, in funzione di nuove risorse finanziarie.

A conclusione della presentazione, le OO.SS approvano i criteri utilizzati per la ponderazione delle posizioni organizzative e chiedono che il documento presentato sia allegato al report (All. 1)

2. *fondo salario accessorio;*

L'Amministrazione comunica che la costituzione del Fondo avverrà a maggio e che la distribuzione seguirà nel mese di giugno.

3. *programma presenze: tavolo tecnico, esiti del questionario*

4. *revisione Regolamento lavoro agile*

I due punti all'ordine del giorno, strettamente connessi, vengono trattati unitamente.

A riguardo del profilo orario sperimentale, la precedente seduta si era conclusa con l'accordo di analizzare il programma sulla base della chiusura del tavolo tecnico e degli esiti del questionario somministrato.

Gli uffici riferiscono che nel mese di dicembre 2022 a tutti coloro a cui era stata inoltrata la proposta di adesione è stato sottoposto un questionario che ha raccolto 129 risposte su 195 inviate, con un tasso di risposta pari al 73,7%. Delle 129 risposte, la percentuale di adesione al programma è stata del 69% (89 in valore assoluto) di cui il 100% ha manifestato l'intenzione di voler proseguire con il nuovo profilo, anche dopo la fase di sperimentazione. Nei commenti la parola più utilizzata è "flessibilità", riferita sia all'organizzazione e ai tempi del lavoro, che alla vita personale. Anche i responsabili delle strutture coinvolte, interrogati con una domanda dedicata, hanno espresso pareri favorevoli sul nuovo profilo, non palesando alcuna difficoltà di gestione dei propri collaboratori. La sperimentazione ha avuto quindi un esito positivo con evidenza di un punteggio finale medio pari a 5,6 su 6.

Grazie ai recenti feedback ricevuti, anche a fronte dei nuovi inserimenti di personale nella sperimentazione, l'Amministrazione ritiene che si possa proporre l'allargamento del nuovo profilo a tutto il personale.

Le RSU segnalano che le percentuali riportate dall'Amministrazione riguardano meno della metà del PTA e che, vista l'importanza dell'argomento sarebbe utile che l'Amministrazione stessa provvedesse ad indire una riunione con il PTA per spiegare la proposta.

L'Amministrazione si rende così disponibile a convocare l'incontro richiesto e che, in seguito, la RSU organizzerà un'assemblea con tutto il personale.

Per quanto riguarda il Regolamento sul lavoro agile, l'Amministrazione comunica che le giornate di Smart Working, al pari delle ferie, devono essere quantificate con una durata standard di 7.12 ore per chi ha aderito al nuovo profilo orario.



L'amministrazione inoltre comunica che non sarà più possibile riconoscere il buono pasto durante le giornate di smart working

Rispetto alla comunicazione dell'Amministrazione di togliere il buono pasto durante le giornate di smart working le RSU chiedono che sia previsto un rimborso spese forfettario per l'utilizzo delle utenze domestiche durante tali giornate.

5. PTA: pensionamenti, assunzioni, punti organico e PEV

A seguito degli incontri avvenuti con i Dipartimenti e gli Uffici Centrali è stato predisposto un piano dei fabbisogni di personale per il 2023 che evidenzia una necessità di 18,425 punti organico a fronte di una disponibilità di circa 9 punti. Alla richiesta successiva di indicare le priorità, il fabbisogno è diventato di 8,10 punti.

Il Direttore Generale sottolinea la volontà dell'attuale Amministrazione di voler raggiungere il un rapporto docente/PTA pari a 1 entro il sessennio; a tale riguardo la professoressa Alessi evidenzia come tale indicatore sia allo stato attuale tra i più bassi degli Atenei italiani.

Le RSU sottolinea che con le nuove assunzioni verrà ulteriormente ridotto il salario accessorio del personale che già versa in una situazione critica. Chiede che siano reperite nuove risorse per aumentare lo stesso nella sua parte variabile.

6. welfare, fringe benefit, benefit;

Le RSU chiedono di aumentare i fondi a disposizione.

La professoressa Alessi comunica il progetto dell'Amministrazione di razionalizzare gli interventi di welfare attraverso l'utilizzo di una piattaforma che consenta al dipendente di richiedere in autonomia bonus personalizzati, in funzione del credito welfare assegnatogli sulla base di indicatori come l'ISEE o altri. Si sottolinea che, stante l'incremento dei numeri del personale, per poter continuare a soddisfare le esigenze degli aventi diritto sarebbe necessario un incremento delle risorse dedicate ai benefit, a prescindere dallo strumento utilizzato per la predisposizione delle domande.

7. SPID Aziendale

Il punto non viene trattato in attesa di indicazioni più dettagliate in merito alla sorte dello SPID rispetto alla quale si è in attesa degli appositi interventi legislativi nelle prossime settimane.

8. ricognizione attività commerciali dell'Università per stesura Regolamento

Le RSU chiedono a che punto è la ricognizione di cui all'oggetto.

Dopo uno scambio di idee si è convenuto di istituire un tavolo tecnico rappresentanti delle RSU e due dipendenti degli uffici centrali (provenienti dal settore Ricerca e settore Risorse Umane).

9. corsi di formazione sulle tematiche di genere e sull'uso inclusivo del linguaggio



Le RSU chiedono che il corso sul linguaggio di genere proposto dalla Commissione di Genere sia reso obbligatorio per il PTA.

L'Amministrazione chiede che la richiesta venga formalizzata per iscritto.

10. calendarizzazione contrattazione

Gli uffici provvederanno a fissare le date di maggio e di giugno.

11. Varie ed eventuali

La Coordinatrice della RSU segnala all'Amministrazione che per il PTA non è previsto un ufficio o un Delegato che si occupi delle tematiche della diversità e dell'inclusione. Tali aspetti sono stati presi in considerazione solo per gli Studenti. La Coordinatrice chiede alla Collega Fiordalisi di esplicitare meglio il problema.

Al pari del tema del genere, Fiordalisi chiede che venga promossa dall'Amministrazione una maggiore sensibilizzazione verso i temi della diversità ed inclusione del PTA al pari degli studenti.

Il Direttore Generale propone di creare una posizione che si occupi dell'accessibilità del personale PTA, coinvolgendo il prof. Alberto Arenghi, Delegato del Rettore per le Disabilità.

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