

REPORT DEI TAVOLI SINDACALI

Incontro del 4 aprile 2024

Alle ore 10.00, in modalità in presenza, ha avuto luogo l'incontro sindacale tra:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Francesco Castelli – Magnifico Rettore
Monica Bonfardini – Direttore Generale
Cristina Alessi - Delegata per il Rettore ai Rapporti per il Personale
Luigi Micello – Responsabile Settore Risorse Umane

La delegazione di parte pubblica è coadiuvata da Erica Guandalini, Responsabile dell'UOC "Stato giuridico Personale T.A. e Dirigente".

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

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

Rappresentanti OO.SS.

- *Fil-CGIL*:

Fabio Fornari, Giampietro Santinelli

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

Assunta Beatrice, Isabella D'Indri, Angelo Vicini

- *SNALS/CONFSAL*:

Laura Iannotti, Matteo Padovan

- *ANIEF Università Italia Settentrionale*:

/

Ordine del giorno:

1. *Valorizzazione del personale tecnico-amministrativo;*



2. *Accordo per il riconoscimento di premialità per la gestione e il coordinamento, fuori dall'orario di lavoro, degli interventi di manutenzione ordinaria imprevisti, per il triennio 2021-2023: liquidazione;*
 3. *Regolamento lavoro da remoto;*
 4. *Presentazione piattaforma welfare;*
 5. *Calendarizzazione 2024 sedute di contrattazione;*
 6. *Modifica Regolamento contributi centri estivi;*
 7. *Varie ed eventuali.*
-

6. Modifica Regolamento contributi centri estivi;

La professoressa Donatella Placidi, in qualità di Presidente del CUG e la dott.ssa Katia De Col referente della parte sindacale, intervengono ad illustrare le nuove modalità di funzionamento dei centri estivi, iniziativa ormai collaudata, volta a conciliare i tempi di vita e di lavoro.

A partire dal 2024, non sarà più necessario stipulare una convenzione tra la struttura ricreativa scelta e Università degli Studi di Brescia ma verrà estesa la possibilità di iscrivere i figli, per almeno quattro settimane, a qualsiasi centro estivo che rispetti i seguenti requisiti:

- organizzazione diurna
- abbia alle dipendenze personale qualificato;
- garantisca spazi adeguati alle attività;
- proponga attività sportive e /o culturali organizzate;
- abbia esperienza almeno biennale documentata all'organizzazione dei centri estivi.

La domanda di contributo dovrà essere presentata a valere su un bando pubblicato dalla U.O.C. Reclutamento personale TA e Dirigente, rivolto al personale strutturato e, da quest'anno, esteso anche ai borsisti (AR, SP, DR), grazie a risorse dedicate, che consentiranno di non incidere sugli importi messi a disposizione del personale tecnico amministrativo e docente. Il contributo non sarà più erogato tramite voucher ma con rimborso suddiviso in due tranche, ad agosto e ad ottobre.

Le Rappresentanze sindacali evidenziano alcune perplessità circa le difficoltà economiche del personale TA a sostenere in anticipo i costi di iscrizione ai centri estivi, proponendo al contempo un convenzionamento con la struttura del CUS, per consentire un rimborso diretto dei costi dei centri estivi al personale universitario. Sugeriscono inoltre di pubblicare il bando anche in lingua inglese per agevolare gli utenti stranieri.



1. Valorizzazione del personale tecnico-amministrativo;

L'Amministrazione illustra l'ipotesi di accordo volto alla valorizzazione del personale TA, in particolare in merito ai criteri di ripartizione tra il personale tecnico amministrativo del 50% delle risorse di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021, in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione.

Al termine del confronto, le parti convengono che gli importi, distinti per il 2022 e per il 2023, verranno attribuiti al personale in correlazione alla performance organizzativa, secondo fasce di valutazione che, su proposta delle Rappresentanze sindacali, dalle iniziali sei vengono ridotte a quattro, pur garantendo l'efficacia del criterio di ripartizione secondo il livello di valutazione della prestazione del singolo.

Le fasce concordate sono le seguenti:

0 – 74,99: 75% dell'importo previsto

75 – 84,99: 85%

85 – 94,99: 95%

95 – 100: 100%.

L'Amministrazione accoglie la richiesta di aumentare il limite previsto alla lett. b) del punto 3. all'art. 1 da € 3.000 a € 3.500 e anche l'osservazione secondo cui chi sia incorso in provvedimenti disciplinari superiori al richiamo scritto sarà ricompreso comunque nella ripartizione delle risorse ma al 50% della quota spettante. L'articolo viene così riscritto:

“Articolo 1 punto 3. Le risorse non spettano al personale che:

- a. abbia percepito nel medesimo anno di competenza compensi di cui all'art. 45 del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 (incentivi per funzioni tecniche) per un importo superiore a € 3.000 lordi;
- b. abbia percepito nel medesimo anno di competenza compensi per conto terzi per un importo superiore a € 3.500 lordi;
- c. nel corso dell'anno di competenza sia incorso in provvedimenti disciplinari superiori al richiamo scritto.”

Dopo aver verificato i tempi tecnici l'accordo sarà inviato alle Rappresentanze Sindacali per le firme le cifre saranno liquidate con la busta paga di luglio.

2. Accordo per il riconoscimento di premialità per la gestione e il coordinamento, fuori dall'orario di lavoro, degli interventi di manutenzione ordinaria imprevisti, per il triennio 2021-2023: liquidazione;

L'Amministrazione evidenzia che sulla base dell'accordo siglato il 23 settembre 2021, occorre liquidare i compensi previsti per gli interventi di manutenzione ordinaria svolti nel 2023, attraverso le risorse del Fondo Salario Accessorio come indicato dai Revisori dei Conti.

Dopo un confronto, le parti decidono di attendere la nuova costituzione del Fondo Salario Accessorio 2024.

Le Rappresentanze Sindacali chiedono che sia incrementata la parte variabile del Fondo per consentire la liquidazione dei compensi di cui sopra.

3. *Regolamento lavoro da remoto;*

Il testo del Regolamento è stato elaborato dalla Commissione Paritetica per il lavoro da remoto, costituita nel mese di ottobre 2023.

Le Rappresentanze sindacali rinnovano la richiesta di prevedere il lavoro da remoto anche solo su due giornate durante la settimana, di aumentare la percentuale massima del 4% del personale in servizio riconosciuta dall'Amministrazione e di non conteggiare nella percentuale la categoria dei cd "lavoratori fragili" così come definiti dall'articolo 3, comma 1, lettera b) del DPCM del 08/03/2020.

L'Amministrazione conferma la percentuale massima del 4% e ribadisce che la natura del lavoro da remoto prevede progetti di media-lunga durata, non compatibili con prestazioni su singole giornate settimanali.

L'Amministrazione accoglie la proposta di non includere nella percentuale del 4% coloro che sono riconosciuti lavoratori fragili.

Le Rappresentanze sindacali ribadiscono la richiesta di consentire il lavoro da remoto anche solo su due giornate lavorative chiedendo contestualmente che la percentuale degli aventi diritto sia innalzata.

4. *Presentazione piattaforma welfare;*

L'Amministrazione presenta la piattaforma "Staiwell" individuata dal broker per la gestione delle misure di benefit a favore del personale TA., confermando che l'importo a disposizione è pari a € 265.000.

Le parti concordano di pianificare i prossimi incontri per definire i criteri attraverso i quali suddividere le risorse tra il personale.

5. *Calendarizzazione 2024 sedute di contrattazione;*

Verranno inviate delle date alle Rappresentanze sindacali per concordare le prossime sedute.

7. *Varie ed eventuali.*



- Le Rappresentanze sindacali chiedono se l'Amministrazione intenda proporre le progressioni verticali in deroga, come previste dal nuovo CCNL sottoscritto il 18.01.2024. La Direttrice Generale conferma come questa occasione sia un'opportunità da cogliere, per compensare chi per anni si è speso presso il nostro Ateneo. Le OO.SS propongono di partire da un'analisi delle attuali posizioni.
- Le Rappresentanze sindacali chiedono se siano previsti bandi per l'assunzione di tecnologi a tempo determinato e la Direttrice conferma che il CdA ha autorizzato nuove posizioni a valere sui Fondi PRIN.
- Le Rappresentanze sindacali chiedono di rivedere la disposizione che prevede che chi presta assistenza durante i TOLC@CASA non possa chiedere eventuali ore a riposo compensativo. L'Amministrazione decide di consentire il recupero, specificando non a pagamento, con i necessari controlli dei Responsabili.
- L'Amministrazione comunica che verrà introdotto per le giornate di smart working l'obbligo di inserire nel programma Job Time una nota riepilogativa di quanto svolto.
- L'Amministrazione illustra le seguenti riorganizzazioni previste per il mese di maggio:
 - modifica della denominazione della UAFS da "Dem Personale Sezioni" a "*DEM Segreteria e Sezioni di Dipartimento*"
 - modifica della denominazione della UAFS "Coordinamento redazione sito settore e supporto comunicazione allo studente" in "Supporto alla didattica innovativa, Faculty Development e coordinamento redazione sito settore"
 - incarico di funzioni specialistiche (senza compenso aggiuntivo) alla dott.ssa Laura Bettoni – già incaricata dal Rettore come Energy Manager
 - istituzione della UAFS Autisti
 - trasformazione della UAS "Anagrafe nazionale studenti" in UOC
 - trasformazione della UAS "Ammissione studenti internazionali" in UOC

Le Rappresentanze Sindacali ricordano all'Amministrazione che i fondi destinati alle posizioni organizzative erano state conteggiate per ricoprire le posizioni in essere con l'accordo che le somme in eccesso sarebbero state ripartite tra il resto del personale. Segnalano, inoltre, che sono state istituite almeno 25 nuove posizioni nel 2023. Ne consegue che le somme residue saranno basse.

L'Amministrazione viene invitata ancora una volta a reperire ulteriori somme da far confluire nella parte variabile del fondo.