



Università di Pisa

Riunione delle delegazioni di parte pubblica e sindacale del giorno

11 giugno 2013

Verbale

Il giorno 11 Giugno 2013, alle ore 09.00, presso la Sala Cherubini del Rettorato si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale.

Sono presenti, per la parte pubblica il Prof. Gino Santoro, Prorettore per l'organizzazione dell'Ateneo e la gestione del Personale e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, in sede integrativa, ai sensi dell'articolo 9 del CCNL 16.10.2008 e il Dott. Riccardo Grasso, Direttore Generale.

Per la parte sindacale sono presenti:

i sig.ri Stefania Berardi, Daniela Frediani, Simone Kovatz, Davide Lorenzi, Valerio Palla, Emilio Rancio per la Rappresentanza Sindacale Unitaria;

il sig. Massimo Cagnoni in rappresentanza della CISL FEDERAZIONE UNIVERSITA'.

la sig.ra Silvana Agueci in rappresentanza della UIL RUA;

il sig. Bruno Sereni in rappresentanza della FED. NAZ. CONFSAI SNALS UNIV/CISAPUNI;

il sig. Pier Luigi Scaramozzino in rappresentanza della USB PA;

E' assente giustificata la sig.ra Daniela Fabbrini, in rappresentanza della FLC/CGIL.

In qualità di esperti per la parte pubblica sono presenti la dott.sa Aurelia De Simone, Dirigente della Direzione Finanza, Fiscale e Stipendi, la dott.ssa Maria Caputo, Coordinatore del Settore Stipendi. Sono inoltre presenti la dott.ssa Manuela Marini, responsabile dell'Ufficio Programmazione, Valutazione e Statistica, la sig.ra Claudia Medaglia e il dott. Vincenzo Tedesco, in staff presso la Direzione Generale. La dott.sa Chiara Viviani, di supporto al Direttore Generale per la gestione delle relazioni sindacali è presente come segretaria verbalizzante.

Ordine del Giorno

- 1) Comunicazioni: definizione calendario prossimi incontri;
- 2) Progetto nuova contabilità - modalità di incentivo al personale tecnico amministrativo;
- 3) Piano della Performance e sistema di valutazione – Illustrazione;
- 4) Chiarimenti sulla Direttiva “Organizzazione dei servizi generali e tecnici di Ateneo”, del 13.09.2012;
- 5) Varie ed eventuali

1. Comunicazioni: definizione calendario prossimi incontri

Il Prof. SANTORO rivolge il saluto ai presenti e apre la seduta con la distribuzione della bozza di calendario e di ordine del giorno per i prossimi incontri. Il prossimo incontro è previsto per il 18 luglio, sono inoltre previsti un incontro a metà settembre e un incontro a metà ottobre per la definizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il trattamento accessorio del personale tecnico amministrativo da erogare per l'esercizio 2013. Il Prof. Santoro invita la parte sindacale a comunicare eventuali argomenti da affrontare con la parte pubblica.

2. Progetto nuova contabilità - modalità di incentivo al personale tecnico amministrativo

Il Prof. SANTORO presenta la proposta di suddivisione dell'incentivo una tantum al personale relativo all'introduzione del nuovo programma di contabilità U-GOV. Comunica che l'Università ha ricevuto un incentivo dal Ministero per il passaggio alla nuova contabilità (€ 116.000,00). Poiché il Rettore ha sempre manifestato il pensiero di incentivare il personale, si è arrivati a definire l'erogazione di un incentivo per il doppio del contributo ministeriale utilizzando interamente risorse proprie come consentito dalla normativa vigente. In particolare è stata stanziata una somma di € 232.000,00 prelevata dagli utili del conto terzi, così da ripartire: € 192.000,00 da suddividere tra il personale che ha lavorato al sistema U-GOV e € 40.000,00 al fondo comune di Ateneo.

Come criterio di distribuzione della predetta somma la parte pubblica ha fatto riferimento al regolamento conto terzi in vigore fino al 5 marzo 2012. Con questo sistema l'80% delle risorse va direttamente al personale coinvolto e il 20% al fondo comune di Ateneo.

(La sig.ra Silvana AGUECI prende parte alla riunione alle ore 10.30)

Per ripartire l'incentivo tra il personale dell'amministrazione e dei dipartimenti che a vario titolo ha lavorato all'implementazione del nuovo sistema di contabilità, la parte pubblica ipotizza di distribuire il compenso a seconda del tipo di coinvolgimento e di responsabilità nell'introduzione e nell'utilizzo di U-GOV.

Un esempio della distribuzione potrebbe essere il seguente:

Tipo di utente	Numero di unità di personale	Incentivo
utente semplice	226	€ < 500 circa
sottoutenti key user- assistenti task force	28	< € 1000
responsabili amministrativi	17	> € 1000
key user I fascia	6	€ 1400 circa
key user II fascia	16	€ 1700 circa
coordinatore	1	€ 3000 circa

Tutti gli importi sono da intendersi lordo amministrazione. I Dirigenti delle 2 direzioni interessate non sono compresi nel conteggio del personale che percepirà l'incentivo. La parte pubblica invita la parte sindacale a intervenire.

Il sig. KOVATZ domanda se anche il personale a tempo determinato sia stato inserito tra i beneficiari dell'incentivo e se vi rientri anche il personale Dipint.

La dott.ssa DE SIMONE conferma che nel conteggio è compreso anche il personale a tempo determinato, ma chiarisce nel contempo che la rilevazione è stata effettuata al 30 marzo, in modo da avere una rilevazione di coloro che concretamente hanno lavorato su U-GOV. E' stato considerato anche il personale Dipint.

Il sig. SCARAMOZZINO domanda se anche il personale informatico di supporto al progetto, che ha avuto un considerevole aggravio di lavoro, sia stato compreso tra gli aventi diritto all'incentivo.

La dott.ssa DE SIMONE precisa che è stato considerato il personale individuato espressamente in una delle categorie prima illustrate per la partecipazione diretta al progetto. La partecipazione indiretta non è stata considerata.

Il sig. KOVATZ interviene a nome delle Rsu per riconoscere l'impegno della parte pubblica a favore dell'incremento delle risorse ministeriali e nella destinazione di una parte della cifra alla produttività collettiva, a conferma del disagio subito da tutto il personale nella fase di passaggio al nuovo sistema di contabilità. Il punto su cui non condivide la proposta della parte pubblica è quella della suddivisione dei compensi tra le varie fasce. A suo giudizio il sistema individuato dalla parte pubblica è estremamente sperequato e premia i livelli più alti e non quelli più bassi, che, pur non partecipando alla fase progettuale ugualmente hanno partecipato all'implementazione del nuovo sistema e che hanno affrontato il lavoro quotidiano sempre nell'ottica di collaborazione e di risoluzione dei problemi.

Il prof. SANTORO fa presente in proposito che più della metà delle risorse, circa il 55%, è destinata agli utenti semplici che non hanno partecipato alla fase progettuale e che il restante è da suddividere tra le altre categorie di personale coinvolto.

La dott.ssa DE SIMONE fa presente che la suddivisione del personale e le relative fasce di attribuzione dell'incentivo sono proporzionali all'impegno, al tipo di responsabilità e di coinvolgimento. L'utente semplice, per quanto impegnato nella gestione del nuovo applicativo, non ha avuto lo stesso grado di responsabilità e di coinvolgimento degli utenti più avanzati. Gli utenti avanzati hanno lavorato per implementare il programma, per valorizzare tutti i campi e hanno partecipato agli incontri con il Cineca. Si tratta dunque di un considerevole lavoro aggiuntivo rispetto a quello ugualmente importante svolto dagli utenti semplici e tale carico di lavoro va a suo giudizio premiato.

Il sig. KOVATZ condivide solo parzialmente le osservazioni della Dott.ssa De Simone e ritiene che sarebbe più equo un compenso minimo per la fascia più bassa pari ad almeno € 650-700 e non di € 500. L'aggravio di lavoro c'è stato per tutte le fasce, non soltanto per i key user e per quelle più alte e se si sono raggiunti gli obiettivi e i traguardi attuali è anche grazie al supporto degli utenti semplici. La differenza tra € 500 ed € 1700 è a suo giudizio troppo sbilanciata a favore delle fasce alte. L'incremento della cifra, anche se modesto, darebbe un segnale positivo al personale, riconoscendo il lavoro e il disagio di tutti nel passaggio al nuovo sistema di contabilità.

(La Dott.ssa Manuela MARINI e la sig.ra Claudia MEDAGLIA prendono parte alla riunione alle ore 11.05)

La dott.ssa DE SIMONE precisa inoltre che il lavoro dei key user non è terminato poiché sono allo studio una serie di interventi correttivi e/o implementativi del sistema.

Il sig. KOVATZ propone la riduzione di tutte le fasce a esclusione degli utenti semplici di € 50 per un lieve incremento dell'incentivo a favore degli utenti semplici.

Il prof. SANTORO fa presente che esistono criteri di cui si deve tenere conto e che l'obiettivo raggiunto deve essere premiato. Pur rimodulando le altre fasce con una diminuzione di € 50 per ciascun avente diritto, tiene a precisare che comunque la fascia degli utenti semplici detiene il 55% circa delle risorse.

La parte pubblica prende comunque atto delle osservazioni della parte sindacale e si riserva di decidere la distribuzione dell'incentivo come richiesto, presumibilmente con lo stipendio del mese di giugno.

(La dott.ssa CAPUTO e la dott.ssa DE SIMONE lasciano la seduta alle ore 11.35)

3. Piano della Performance e sistema di valutazione – Illustrazione

Il Dott. GRASSO introduce l'argomento ricordando l'approvazione del Piano della Performance 2013 -2015 e la deliberazione degli obiettivi strategici ed operativi da parte del Consiglio di Amministrazione. In particolare sottolinea che la progressiva attuazione della L. 150/2009 sta modificando la filosofia con la quale venivano progettati e definiti gli obiettivi, nella realizzazione dei quali sarà coinvolto tutto il personale e tutto ciò inciderà nella valutazione. Nella stesura del nuovo contratto integrativo 2013 se ne dovrà tenere conto. Invita a questo la parte sindacale a intervenire.

Il sig. KOVATZ in particolare domanda quale sarà l'impatto della valutazione del personale con il nuovo Piano della Performance e come il predetto piano si esplicherà nella valutazione del personale non soltanto dell'Amministrazione, ma di tutte le strutture dell'Ateneo (Dipartimenti, Sistemi, Centri).

Interviene la dott.ssa MARINI per ricordare la trasmissione di una nota dello scorso aprile a firma del Direttore Generale e destinata ai Direttori di Dipartimento, di Centro, del Dipint, ai Presidenti di Sistema, ai Dirigenti, al personale di categoria EP e al personale di categoria D con incarico. La nota illustrava la progressiva attuazione della L. 150/2009 e descriveva gli obiettivi strategici, i tipi di obiettivo operativo e il coinvolgimento del personale di categoria B, C, D senza incarico a livello di Ateneo, non soltanto di Amministrazione. Segnala inoltre che il 4 giugno scorso si è tenuto un incontro presso la sala formazione con il Direttore generale, i Dirigenti, i responsabili amministrativi dei Dipartimenti, dei Poli, dei Sistemi, con i coordinatori delle Direzioni e con il personale di categoria D con incarico per chiarire alcuni aspetti relativi alla procedura di inserimento degli obiettivi sul sito del sistema di valutazione e per fornire informazioni o eventuali chiarimenti. Segnala infine che al di là dell'attuazione della riforma Brunetta sarà necessario realizzare nel prossimo futuro una mappatura di tutti i processi, che consentirà di valutare meglio la struttura organizzativa e il lavoro svolto e che servirà per identificare gli standard di qualità, le aree da migliorare e quelle che funzionano.

Il sig. LORENZI domanda, in riferimento al coinvolgimento del personale, se sia considerato anche il personale tecnico.

Il dott. GRASSO precisa in merito che a regime sarà coinvolto tutto il personale e che la mappatura delle professionalità tecniche attualmente in corso inciderà sulla valutazione dei prossimi anni.

Il sig. KOVATZ rileva che il Piano della Performance dovrebbe essere inserito in un contesto di controllo gestionale di Ateneo, che al momento manca. Occorre a suo giudizio dare una risposta organica nel corso del tempo a quanto realizzato finora (Indicazione obiettivi strategici, presentazione del bilancio sociale) per completare il ciclo del sistema di controllo della gestione della performance. Condivide infine soltanto in parte la riflessione sulla mappatura dei processi, dal momento che lo schema attuale di organizzazione del lavoro funziona per prodotti.

A proposito di processi la sig.ra AGUECI fa presente, nell'ambito dell'implementazione del sistema Titulus per la protocollazione, che i flussi di lavoro e di comunicazione non sono stati gestiti al meglio, dal momento che poche persone detengono le informazioni e non le condividono.

Il dott. GRASSO ringrazia per la segnalazione e informa la parte sindacale che avrà cura di verificare con gli uffici interessati.

(Il sig. Davide LORENZI lascia la seduta alle ore 12.05)

4. Chiarimenti sulla Direttiva “Organizzazione dei servizi generali e tecnici di Ateneo”, del 13.09.2012

La parte pubblica invita la parte sindacale a intervenire.

Il sig. KOVATZ fa riferimento alla nota trasmessa dalle Rsu e dalle OO.SS il 15 settembre 2012, che conteneva una serie di richieste di chiarimenti sulla Direttiva “Organizzazione dei servizi generali e tecnici di Ateneo”, del 13.09.2012, alla quale la parte pubblica non ha mai dato riscontro.

La parte pubblica si riserva di verificarne la ricezione.

La parte sindacale predispone alcune copie della nota e le distribuisce alla parte pubblica e al tavolo.

In particolare il sig. KOVATZ dà lettura di alcuni stralci che riguardano problematiche di natura gerarchica: *“(...) In relazione alle scelte operate per l'organizzazione dipartimentale, evidenziamo come l'attribuzione al Direttore di Dipartimento delle funzioni dirigenziali di I livello (su specifica delega del Direttore Generale a cui la legge le attribuisce) introduce aspetti estremamente delicati nei rapporti con il personale T/A. Può il Direttore di un Dipartimento assumere potere disciplinare nei confronti di un dipendente o attribuire la produttività del personale? In caso di risposta affermativa ciò ci pare in contrasto con l'idea di una netta separazione della gestione politica, fatto ancor più evidente se si considera che il Direttore, essendo personale non contrattualizzato, non recepisce alcuna indennità di risultato e non è sottoposto alla verifica dei risultati raggiunti come accade in tutti i livelli apicali del personale contrattualizzato. Come è possibile che chi valuta il personale T/A non sia a sua volta chiamato in causa per il lavoro direzionale che svolge? (...) Laddove si dice “il responsabile amministrativo è subordinato gerarchicamente al Direttore di Dipartimento e funzionalmente al Direttore Generale” e, per quanto riguarda i D responsabili di unità che essi sono “subordinati gerarchicamente al Direttore di Dipartimento e funzionalmente al Responsabile amministrativo” si prefigura un'organizzazione contraddittoria in cui gli EP svolgono la funzione di coordinare le attività senza avere la possibilità di svolgere tale attività con i normali poteri del dirigente. Se il Direttore di Dipartimento è responsabile del provvedimento e sui D responsabili di Unità ricade la responsabilità del procedimento, a che servono gli EP?”* Su queste altre questione il personale delle strutture necessita da tempo di chiarimenti.

Il dott. GRASSO precisa che il modello organizzativo adottato corrisponde alle esigenze dell'Università così come configurata a seguito di quanto previsto dalla L. 240/2010 e nella logica di attivazione del bilancio unico di Ateneo. Il modello attuato è senz'altro migliorabile e, a distanza di un anno dalla riorganizzazione, si potrebbe pensare di convocare nel mese di settembre un incontro di verifica con il personale per mettere in luce sia le criticità sia i punti di forza e per valutare le problematiche applicative della direttiva. La partecipazione all'incontro delle OO.SS e delle Rsu è indispensabile come stimolo alla discussione e alla riflessione.

(La Dott.ssa MARINI lascia la seduta alle ore 12.20)

5. Varie ed eventuali

Il dott. GRASSO dà lettura di alcuni promemoria di chiarimento rispetto a questioni poste dalle Rsu.

5.1 Aggiornamento programma Zucchetti

Richieste Rsu

- possibilità di visualizzare le ore di partecipazione ad assemblee del personale;
- possibilità di visualizzare le ore di permesso sindacale distinguendo quelle del monte ore RSU da quelle a disposizione delle singole organizzazioni sindacali.

RISPOSTA DIREZIONE DEL PERSONALE

Distinguere le due tipologie di permesso è possibile, in Zucchetti, con la creazione di 2 nuovi giustificativi appositi che prendano il posto di quello vecchio. Ovviamente non nel pregresso, ma dalla data in cui sarà disponibile tale implementazione.

Visualizzare sulla homepage le ore di permesso per assemblea sindacale, e i valori dei nuovi 2 giustificativi è possibile, avendo ben chiaro che "tutto" il personale vedrà tali contatori sulla homepage, perché non è possibile scegliere cosa far vedere a chi.

Per poter mettere mano a tutto ciò, compreso la moltiplicazione degli orari con i 45 minuti di flessibilità, occorre:

- che sia terminata in Zucchetti l'attività di caricamento delle anagrafiche relative agli studenti, specializzandi ed altro che servono al DIPINT per monitorare la loro attività, e la profilazione dei referenti che dovranno gestire le loro presenze;
- che sia concordato, con i tecnici informatici di Zucchetti, l'aggiornamento del sistema, che apporterà sostanziali modifiche, anche grafiche, del sistema medesimo;
- che sia concordato, col tecnico di Zucchetti che ci segue storicamente sin dall'inizio, una classica "2 giorni" per implementare il sistema con quanto richiesto.

Alla luce dei chiarimenti della parte pubblica, la parte sindacale domanda la possibilità di far partire il periodo di sperimentazione del nuovo orario per 6 mesi a partire dall'effettivo aggiornamento del sistema delle presenze. La parte pubblica concorda.

5.2 Buoni pasto

“L'art.60, co. 2 del vigente CCNL Università dispone che l'erogazione dei buoni pasto viene fatta in applicazione dei seguenti criteri:

- nel caso di orario di lavoro settimanale articolato su cinque giorni o su turnazioni di almeno otto ore continuative, a condizione che i dipendenti non possano fruire a titolo gratuito di servizio mensa o altro servizio sostitutivo presso la sede di lavoro;
- per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista, all'interno della quale va consumato il pasto;

- per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario di lavoro ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista, all'interno della quale va consumato il pasto.

Ciò è confermato dall'art.22 del vigente CCI.

In buona sostanza il dipendente ha diritto al buono pasto in due ipotesi: 1) nei suoi giorni di rientro pomeridiano, quando effettua un orario di lavoro superiori alle sei ore inframezzato dalla pausa; 2) nei giorni che non ha rientro, se effettua oltre l'orario di lavoro ordinario ulteriori 3 ore dopo la pausa.

La seconda ipotesi costituisce un'eccezione, come tale tassativa e non passibile di interpretazione estensiva, alla regola generale dell'attribuzione del buono pasto nelle giornate in cui è previsto il rientro pomeridiano."

5.3

Il Dott. GRASSO fornisce infine i chiarimenti sull'interpello n. 1689, oggetto di discussione nella riunione precedente e informa che la nota di chiarimento per il personale Dipint richiesta riunione del 28 maggio scorso è in preparazione.

5.4

Il Sig. KOVATZ ricorda infine che la Rsu aveva richiesto i dati relativi al salario accessorio dal 2010 e le modalità di gestione del fondo per il salario accessorio con la nuova contabilità.

La riunione termina alle 12.35.

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO:

IL PRORETTORE

Gino Santoro

IL DIRETTORE GENERALE

Riccardo Grasso

IL COORDINATORE DELLA RSU

Simone Kovatz

CISL FEDERAZIONE UNIVERSITA'

Massimo Cagnoni

UIL RUA

Silvana Agueci

FED. NAZ. CONFSAL SNALS UNIV/CISAPUNI

Bruno Sereni

USB PI

Pier Luigi Scaramozzino

Pisa, 11 giugno 2013