



**UNIVERSITÀ DI PISA**

**Verbale della riunione tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale per la contrattazione integrativa ai sensi degli articoli 4 e 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Università relativo al quadriennio 1998 – 2001.**

Il giorno 2 agosto 2005, alle ore 9,30 presso il Rettorato si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale.

Sono presenti, per la parte pubblica, il prof. Saulle Panizza, Prorettore per l'organizzazione, che assume la presidenza, il dott. Riccardo Grasso, Direttore amministrativo e il dott. Ascenzo Farenti, Dirigente del Dipartimento II – Risorse umane.

Per la parte Sindacale sono presenti il Sig. Omar Benini, il Sig. Marco Billi, il Sig. Massimiliano Galli, il Sig. David Michelotti, la Sig.ra. Cristina Valleggi quali componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria, la Sig.ra Daniela Fabbrini e il Sig. Francesco Giorgelli in rappresentanza della FLC CGIL, il Sig. Carlo Bianchi in rappresentanza della CONFSA/SNALS UNIVERSITA' – CISAPUNI, il Sig. Antonio Vigo in rappresentanza della UIL/PA, il Sig. Cagnoni e il Sig. Longombardo in rappresentanza della CISL.

Sono presenti, in qualità di esperti per la parte pubblica, la dott.ssa Alessandra Garzo, responsabile del Modulo Rapporti Sindacali e segretaria verbalizzante, la dott.ssa Elena Perini, responsabile dell'Ufficio Personale, Il dott. Vincenzo Tedesco, responsabile dell'Ufficio Reclutamento, formazione e tempo determinato, la dott.ssa Maria Pia Auricchio, responsabile della Linea di attività Carriere personale tecnico amministrativo.

Alle ore 12 la dott.ssa Elena Perini lascia la sala. Alle ore 12.45 la dott.ssa Alessandra Garzo lascia la sala.

**Comunicazioni del Prof. Panizza, Presidente della seduta**

✓ **Mobilità sul territorio – Convenzione con la Compagnia Pisana Trasporti**

Il prof. Panizza illustra alla delegazione sindacale la nuova convenzione stipulata dall'Ateneo con la Compagnia Pisana Trasporti.

Interviene il sig. Benini. Ritiene positivo l'ampliamento delle linee ma chiede informazioni sulla contribuzione a carico dei dipendenti (circa il 40% del costo totale), poiché lo scorso anno non era prevista.

Risponde la dott.ssa Perini, mobility manager, spiegando le motivazioni della scelta operata. Lo scorso anno è stato appurato che la totale gratuità ha comportato, in alcuni casi, un utilizzo non congruo degli abbonamenti. Inoltre, introdurre una minima contribuzione a carico del singolo permetterà, a parità di costi per l'Ateneo, che tutti i dipendenti possano accedere agli abbonamenti agevolati.

La sig.ra Fabbrini chiede se tutto il personale è stato informato.

Risponde la dott.ssa Perini specificando che l'informativa, che conteneva tutti gli elementi necessari, è stata inviata via e-mail con preghiera di diffusione. Il prof. Panizza precisa che i documenti sono presenti anche sul sito dell'Ateneo.

✓ **Coordinatori didattici – Approvazione mansionario e soluzioni organizzative**

Il prof. Panizza introduce l'argomento e illustra l'istruttoria.

Interviene il sig. Giorgelli per chiedere spiegazioni sulla possibile assunzione di personale a tempo determinato di categoria C in alternativa all'assunzione di ulteriori coordinatori didattici che, invece, sono personale di categoria D. Quindi il personale di categoria C avrebbe le stesse mansioni dei D.

Il dott. Grasso specifica che il mansionario dei coordinatori è quello indicato nell'allegato A all'istruttoria; il personale di categoria C sarebbe personale di supporto ai coordinatori didattici, personale che aiuta i coordinatori sulle attività magari più pratiche, dove non c'è esercizio di responsabilità, soprattutto nei rapporti con gli studenti. Nei fatti non è accaduto, perché il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato esclusivamente l'assunzione di personale di categoria D.

La sig.ra Fabbrini domanda se sia già stata operata una scelta in merito alla futura assunzione a tempo indeterminato dei coordinatori didattici.

Il dott. Grasso risponde che il Consiglio di Amministrazione ha considerato la situazione di disagio che si crea con l'aumento del personale a tempo determinato, ma solo nell'ambito della prossima programmazione triennale (2008/2010) sarà possibile valutare quanto di questo personale potrà, con un regolare concorso, essere assunto a tempo indeterminato. La figura del coordinatore didattico, a regime dovrebbe essere consolidata.

Per quanto riguarda il personale di categoria C, uscirà un bando a posti zero. E' stata ipotizzata una figura di aiuto al coordinatore che abbia conoscenze e competenze in materia di ordinamenti e di corsi di studio, perché a regime potrebbe anche prevedersi, attraverso un'organizzazione diversa da quella attuale, che ci siano attività (quelle descritte dal mansionario) presidiate dai "D" e attività più elementari presidiate dai "C". Questo potrebbe significare, in via ipotetica, una diminuzione del numero dei coordinatori e contestualmente ci potrebbe essere una buona possibilità di assumere un certo numero di unità di personale di categoria C. Immettere in ruolo trentatré unità di personale di categoria D cambia anche un po' l'assetto piramidale delle qualifiche dell'Università, in questo modo si dovrebbe trovare un giusto equilibrio; è comunque una questione che sarà affrontata con la programmazione 2008/2010.

Interviene il sig. Cagnoni per sapere se è già stata fatta una previsione sul numero dei posti di coordinatore che potranno essere trasformati in posti di categoria C.

Il dott. Grasso risponde che il Consiglio di Amministrazione, nell'approvare il mansionario e nell'autorizzare i posti, si è riservato di valutare sulla base di una relazione che sarà presentata alla fine del prossimo anno. Gli attuali contratti a tempo determinato dei coordinatori scadono a maggio 2008 e quindi alla fine dell'anno prossimo si inizierà a discutere l'argomento.

Il sig. Giorgelli chiede come mai fra i compiti dei coordinatori non è previsto il supporto alla didattica post laurea: specializzazioni, dottorati e master.

Il dott. Grasso ricorda che per i master vige il concetto dell'autofinanziamento. I master, infatti, nascono e vivono con l'autofinanziamento, senza risorse da parte dell'Ateneo. Interviene il prof. Panizza, che condivide l'esigenza di supporto collegata anche al post laurea specialistica, ricorda che la figura del coordinatore nasce nel momento della riforma degli ordinamenti didattici come tentativo di rispondere alle nuove e mutate esigenze che nascevano dall'aver introdotto i nuovi corsi di primo e di secondo livello. Il prof. Panizza non esclude che in futuro ci possano essere sviluppi verso altre attività.

Interviene il sig. Benini per domandare se l'idea di fondo è assegnare al personale di categoria D l'incarico di coordinatore didattico oppure bandire un concorso per la figura specifica. Ribadisce la richiesta di un maggior coinvolgimento della RSU e delle OOSS nei processi di riorganizzazione di tutte le strutture dell'Università. Chiede che la parte sindacale sia messa a conoscenza della nuova fase sperimentale, anche della reportistica. In ogni caso, occorre che l'amministrazione, prima della fine della sperimentazione, apra un confronto con la parte sindacale per capire bene come questa figura si inserirà nel contesto generale. Teme che si creino situazioni in cui, a parità di figura professionale, vi siano dei trattamenti difforni, anche a livello di carichi di lavoro richiesti.

Risponde il dott. Grasso. La scelta dell'Ateneo è stata quella di definire "figure specialistiche" e, di conseguenza, già il concorso precedente fu mirato a competenze e capacità specifiche. Questo non impedisce che potranno partecipare alla prossima selezione anche unità di personale di categoria D o C, se in possesso del diploma di laurea, già in servizio nell'Università. Quindi si tratta di "assunzioni" e non propriamente di "incarichi". Per quanto riguarda i compiti dei coordinatori, è il mansionario che da indicazione di tutte le competenze, mentre l'organizzazione (modello verticale o orizzontale) dovrebbe essere lasciata a chi ha la gestione di questo personale. I carichi di lavoro sono stati già valutati dal Consiglio di Amministrazione che ha assegnato i coordinatori alle Facoltà, anche se nel tempo potranno sorgere ed essere valutate ulteriori necessità (aumento dei corsi di studio, aumento degli studenti, ...). Il dott. Grasso ricorda poi che il coinvolgimento delle Rappresentanze Sindacali in materia di organizzazione del lavoro è previsto dal Contratto.

Il prof. Panizza impegna la delegazione pubblica ad un primo confronto con la parte sindacale dopo la relazione sulle attività di questa sperimentazione.

Interviene il sig. Bianchi esprimendo alcune perplessità in merito al supporto che è fornito ai coordinatori, poiché il personale in servizio nelle segreterie didattiche non è sufficientemente qualificato e questo porta a scontri anche di tipo personale. E' quindi necessario potenziare le segreterie didattiche, anche in relazione all'aumento dei carichi di lavoro. Anche il sig. Vigo riporta esperienze dello stesso tipo e pone l'accento sull'"umanità" necessaria per coordinare le persone.

Il prof. Panizza ritiene che alcuni problemi siano fisiologici quando una figura nuova si innesta su un terreno preesistente, un triennio di sperimentazione non è un tempo troppo lungo. Il dott. Grasso ricorda esperienze diverse e auspica di arrivare ad un sistema in cui le segreterie didattiche (del singolo corso di studio o della Facoltà che raggruppa i corsi di studio) siano una "realtà" rispetto alle segreterie dei servizi generali, pur senza arrivare ad uniformare tutto ad un unico sistema. Il prof. Panizza sostiene che la flessibilità debba essere bilanciata con l'esigenza di non produrre disparità eccessive, occorre tener presente un'omogeneità di fondo e l'autonomia che impone di lasciare alle strutture un margine di scelta. La difficoltà è appunto quella di trovare un punto di equilibrio, entrambe le esigenze vanno tenute presenti ed entrambe, nei limiti del possibile, devono essere valorizzate. Ciò conferma l'esigenza dell'opportunità, su un tema come questo che è pur sempre sperimentale, di momenti di verifica e di confronto, anche per segnalare eventuali distorsioni che potrebbero esservi e per cercare di intervenire.

Il sig. Benini mette in evidenza che una buona organizzazione del lavoro, per il funzionamento delle segreterie didattiche, deve comunque prevedere dei "paletti", dei punti di riferimento che evitino difformità di trattamento nelle diverse strutture. Inoltre, per fare ciò, è necessario considerare l'inquadramento del personale che lavora nelle segreterie didattiche, perché i livelli di autonomia e responsabilità di ciascuna categoria sono correlati a diversi livelli retributivi. Non si possono esigere mansioni equivalenti per diverse categorie di inquadramento.

Il prof. Panizza risponde che l'introduzione del mansionario per i coordinatori didattici va in questa direzione. Sono stati chiariti i compiti di questa figura e questo dovrebbe migliorare un po' i rapporti tra i coordinatori e il resto del personale che opera nelle segreterie didattiche. E' un punto di partenza.

✓ **Ripartizione dei posti di personale tecnico amministrativo assegnati alle macroaree – situazione attuale**

Il prof. Panizza illustra la documentazione fornita dall'Ufficio Reclutamento, formazione e tempo determinato, aggiornata al 14 luglio 2005.

Interviene la sig.ra Fabbrini per chiedere informazioni in merito alle ulteriori assunzioni, oltre le 25 unità già programmate, dopo il monitoraggio previsto per settembre. Evidenzia poi la necessità di regolare correttamente le macroaree, anche in relazione ai rapporti con i rappresentanti del personale tecnico amministrativo. Per quanto riguarda la macroarea

amministrazione centrale, pone la questione della previsione dell'assunzione di un dirigente, facendo riferimento al costo.

Risponde il dott. Grasso. Per quanto riguarda il numero delle possibili ulteriori assunzioni, conferma che il monitoraggio delle cessazioni è continuo e a settembre, come previsto, sarà verificata la situazione. Per quanto riguarda le macroaree, specifica che non c'è una regolamentazione, le macroaree non sono "strutture" e quindi non hanno un Consiglio. E' stato raccomandato ai coordinatori delle macroaree il coinvolgimento del personale ma, in mancanza di regolamentazione, non era possibile fare di più. In merito all'assunzione di un dirigente di ruolo, il dott. Grasso ricorda che lo statuto prevede un dirigente di ruolo che ricopra la funzione di vicario e nell'Ateneo non c'è questa figura perciò è necessario procedere. Se non sarà possibile bandire il concorso entro il 2005, verrà assunta un'unità di personale amministrativo di categoria C e il posto di dirigente sarà riservato sulla programmazione 2006. Il prof. Panizza concorda con quanto detto dal direttore amministrativo e conclude affermando che occorre arrivare ad una "rivisitazione" delle macroaree, pur non potendo oggi prevederne i tempi e le modalità.

Interviene il sig. Cagnoni. Esprime soddisfazione per l'intervento del Presidente in merito all'opportunità di rivedere la struttura delle macroaree e chiede un chiarimento in relazione alla Macroarea III, Dipartimento di medicina interna, circa la nota: "chiesto inserimento in convenzione".

Il dott. Grasso precisa che il docente titolare della cattedra ha chiesto che la posizione in questione sia ricoperta con un'unità di personale da inserire in convenzione, ma questo non è possibile poiché è in atto la procedura per la formazione degli elenchi del personale che afferirà alla AOUP. La nota serve solo ad individuare che la persona che ricoprirà la posizione "dovrebbe" fare anche supporto all'assistenza.

Interviene il sig. Billi in relazione alle possibili ulteriori assunzioni, anche con riferimento ai risparmi derivanti dall'assunzione di personale di categoria C anziché D.

Il prof. Panizza risponde che il Rettore, a metà luglio, ha inviato una comunicazione al Ministero per ottenere l'autorizzazione alla riapertura della programmazione sulla base delle cessazioni effettive del 2005. Se la risposta sarà positiva, forse negli ultimi mesi dell'anno si potrà procedere a nuove assunzioni, oltre le 25 già programmate. Per quanto riguarda gli eventuali risparmi, specifica che si tratta di due calcoli diversi, che non sono perfettamente sovrapponibili: il numero delle assunzioni autorizzate è svincolato dalle categorie anche se complessivamente l'Ateneo deve comunque rientrare, per le spese del personale, entro il 90% del F.F.O.

Il sig. Benini richiede, se possibile, copia della lettera inviata al Ministero. Aggiunge una considerazione in merito alle macroaree. Sostiene che è indispensabile arrivare ad un compromesso sulla loro regolamentazione, in caso contrario non sottoscriverà più accordi che diano discrezionalità alle macroaree; ritiene poi necessario mettere dei "paletti" per evitare situazioni estreme. Aggiunge che è giusto dare alle macroaree uno spazio di manovra, ma ci deve essere trasparenza nella gestione, condivisione con il personale tecnico amministrativo e una maggior responsabilità da parte dei referenti. Prosegue argomentando sulle nuove assunzioni. Nell'Università di Pisa, per quanto riguarda i carichi di lavoro e l'utilizzazione del personale tecnico amministrativo, ci sono situazioni differenti, più o meno critiche. Benini sperava che le macroaree avessero la maturità di guardare al loro interno, usufruendo dell'opportunità di nuove assunzioni per riequilibrare le situazioni tra i dipartimenti che le compongono. Esprime la propria delusione e dichiara che la parte sindacale continuerà ad insistere per raggiungere questo obiettivo, ma c'è bisogno di investire sulle macroaree e queste debbono assumere, a suo parere, un atteggiamento più consono alle problematiche dell'Università; la gestione, sia da parte dei direttori dei dipartimenti che del referente, dovrebbe essere meno personalistica.

Il prof. Panizza prende atto di ciò che è stato detto. Aggiunge che, spesso, arrivano alla sua attenzione segnalazioni da parte responsabili di struttura volte a richieste singole che egli rinvia al confronto interno della macroarea, ma con esito negativo. Gli stessi responsabili delle strutture interessate dichiarano che il confronto è inutile, perché all'interno della macroaree non ci sono spazi di manovra e di sensibilizzazione dei colleghi

tali da consentire riequilibri. Il prof. Panizza sostiene che, forse, sarebbe più produttivo immaginare un modello diverso, piuttosto che insistere sul modello delle macroaree.

Interviene il dott. Farenti esprimendo apprezzamento sull'intervento del sig. Benini. Farenti afferma che il problema del riequilibrio è reale e se ci fosse una maggiore maturità da parte delle strutture, i problemi si potrebbero risolvere più rapidamente e facilmente. Porta ad esempio l'utilizzo qualche volta improprio del budget di lavoro straordinario, ripartito "a pioggia" tra il personale afferente alla struttura. Conclude dicendo che se l'impulso al cambiamento viene anche dalla delegazione sindacale, l'amministrazione può raccogliarlo e il sistema delle macroaree si può migliorare.

Il dott. Grasso afferma che ci sono già segnali positivi di cambiamento. Ha potuto constatare, infatti, che, rispetto al passato, c'è una maggiore consapevolezza del budget. Occorrerebbe incentivare maggiormente il circuito virtuoso. Ricorda che oggi si riescono a portare a termine operazioni di mobilità del personale in totale trasparenza e riporta l'esempio di una segreteria di dipartimento che aveva quattro unità di personale di categoria D ed è stato possibile ridurre di due unità, senza ricorrere a nessun cambio.

Prende la parola il dott. Tedesco. Sostiene che nell'ambito amministrativo è stato possibile riequilibrare diverse situazioni, mentre il problema diventa più laborioso per le aree tecniche, dove l'attività svolta dal personale è più specifica. Si è preferito comunque occuparsi soprattutto delle categorie più "deboli", cioè quelle che hanno meno possibilità di esporsi, intervenendo direttamente, con lo scopo di favorirne una migliore collocazione.

Il prof. Panizza conclude sostenendo che la funzione di riequilibrio si eserciterebbe molto meglio su grandi numeri.

✓ **Stato di avanzamento Obiettivi 2005 – Istruttoria C.d.A. 12 luglio 2005 – Obiettivo F**

Il prof. Panizza introduce l'argomento illustrando la documentazione allegata.

Interviene la sig.ra Fabbrini per esprimere le proprie perplessità per quanto riguarda le forme di redistribuzione del personale attraverso il meccanismo di rotazione, teme che la sperimentazione di tale meccanismo di fatto possa divenire un modo per attuare trasferimenti del personale, valicando il regolamento sulla mobilità interna. Inoltre, riferendosi al punto quattro della documentazione riguardante l'individuazione delle nuove forme di organizzazione, sollecita ancora una volta l'apertura di un tavolo sulla riorganizzazione delle strutture didattiche, scientifiche e di servizio. Domanda, infine, informazioni sulla nuova riorganizzazione dell'Amministrazione centrale.

Risponde il prof. Panizza spiegando che il meccanismo sperimentale non ha le stesse caratteristiche e finalità del meccanismo di trasferimento interno, in quanto il primo deve mirare a far fronte a due esigenze, soggettive del personale e oggettive delle strutture. Sono due strumenti diversi. Prosegue sostenendo che l'assetto dell'amministrazione centrale non è oggetto di maggiore attenzione, da parte dell'Ateneo, di quanto non lo siano le strutture. Infatti, alcuni correttivi all'assetto dell'amministrazione centrale hanno risposto ad esigenze delle strutture didattiche, ad esempio l'attivazione dell'Ufficio Rapporti Internazionali.

Interviene il dott. Grasso precisando che, per l'amministrazione centrale, più che di riassetto organizzativo sarebbe meglio discutere di una migliore definizione dei ruoli, capire se sono sufficienti, se occorre ridisegnarli o se occorre prevederne di nuovi. È quindi giusto parlare di revisione organizzativa, ma sul versante dei ruoli.

Prende la parola il sig. Giorgelli ponendo la questione di come non si riesca a intervenire sulla riforma della strutture didattiche, scientifiche e di servizio. Mette l'accento sul fatto che sono state realizzate diverse revisioni dell'amministrazione centrale proprio perché è naturale che siano necessari perfezionamenti di un nuovo assetto. Quindi, se l'operazione di revisione venisse avviata per le altre strutture, anche in quel caso sarebbe necessario arrivare a miglioramenti successivi; il problema è che non si riesce ad intraprendere il percorso.

Il dott. Grasso concorda con quanto detto ma ricorda che, rispetto agli anni passati, ora viene scritto ciò che deve essere fatto. Il progetto su cui si sta lavorando è, infatti, un

obiettivo del direttore amministrativo. In questa fase si studia una metodologia di lavoro e si ragiona su quali potrebbero essere gli scenari in base alle conseguenze.

Il dott. Grasso ritiene che il progetto sarà completato entro ottobre, sarà portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e anche alla valutazione delle Organizzazioni sindacali.

Il sig. Bianchi interviene per farsi portavoce di una protesta che arriva dal personale delle segreterie studenti. Consegna alla parte pubblica una cartella che contiene diverse richieste di intervento, indirizzate ai responsabili, da parte del personale. Chiede di trovare un sistema per risolvere la questione dell'aumento dei carichi di lavoro e della carenza di personale. In particolare evidenzia i problemi che derivano dal lettore ottico.

Interviene il sig. Cagnoni per presentare due richieste alla parte pubblica. Auspica che a settembre sia consegnato alle Organizzazioni sindacali e alla R.S.U. lo stato dei fatti delle riorganizzazioni e che si intraprenda finalmente un percorso di maggiore interazione con la parte sindacale sulla riorganizzazione delle strutture periferiche, anche con riferimento a quanto detto in precedenza circa le Macroaree. E' un problema che va gestito nel suo insieme e che deve essere affrontato quanto prima.

Risponde il dott. Grasso specificando che discutere delle strutture periferiche non significa modificare i Dipartimenti o le Facoltà, ma si parla di alcune funzioni che possono trovare una più corretta, efficace ed efficiente collocazione, pensiamo, ad esempio, alle funzioni amministrative di supporto. Si tratta dunque di supporti di natura tecnica, amministrativa e logistica. Il direttore amministrativo dovrà predisporre un documento, non una risposta puntuale a delle indicazioni date, siamo nella fase di studio non nella fase di proposte di riassetto organizzativo. Questo dovrà seguire a dei criteri di massima che dovranno essere approvati da tutti i soggetti coinvolti.

#### **Argomento n° 1 dell'O.d.G. – Approvazione verbale seduta del 3 marzo 2005**

Il verbale della seduta precedente è approvato integralmente.

#### **Argomento n° 2 all'O.d.G. – ARGOMENTI DEL GIORNO**

##### **2.1 Mobilità orizzontale con requisiti al 31.12.2004 – Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo**

Il prof. Panizza introduce l'argomento e prima di passare ad illustrare l'articolato dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo, domanda se vi siano osservazioni di carattere generale.

Il sig. Benini afferma di condividere l'idea di fondo, insita nella proposta della parte pubblica, di pianificazione e programmazione delle progressioni orizzontali e delle risorse, garantendo la possibilità di finanziamento per tutti gli aventi diritto alla mobilità. Tuttavia, ritiene che debba essere definito il meccanismo economico di finanziamento e il meccanismo strutturale dell'iter. Il meccanismo economico proposto potrebbe essere condivisibile, ma occorre creare un sistema di garanzie: che ci sia da parte pubblica, una vera intenzione di parlare seriamente dell'indennità fissa e ricorrente prevista dall'ultimo CCNL, mettendo a disposizione nuove risorse e con decorrenza gennaio 2005, e garanzia sull'incremento di valore del buono pasto.

Il sig. Vigo riferisce che c'è stata una buona partecipazione all'assemblea del personale del 28 luglio, l'argomento è stato trattato dal punto di vista politico, chiarendone il significato di progetto per il futuro. L'assemblea ha dato mandato, alla delegazione sindacale, a trattare con l'amministrazione e a chiudere l'argomento. Aggiunge un'osservazione: preferirebbe trattare separatamente le questioni buoni mensa e mobilità orizzontale, per avere successo in entrambe.

Anche la sig.ra Fabbrini esprime alcune perplessità, già dichiarate nel corso dell'assemblea del personale. La prima riguarda la mancanza dell'anno di riferimento sull'ipotesi di contratto integrativo. Poiché non si hanno sufficienti elementi di conoscenza sulle risorse che sarà necessario impiegare negli anni futuri, ritiene di non avere la possibilità di firmare un contratto completamente aperto e richiede, quindi, di inserire una norma che preveda la verifica del CCI alla luce dei futuri CCNL. La seconda perplessità si riferisce all'eventuale perdita totale del fondo di produttività e, a questo proposito, propone di inserire una norma garanzia dove si

specifichi il tetto massimo di utilizzo del fondo. Un'ultima esitazione interessa l'utilizzo del fondo di produttività collettiva per la mobilità orizzontale del personale di categoria EP.

Intervengono il sig. Cagnoni e il sig. Bianchi per esprimere il loro favore all'impianto di base dell'ipotesi proposta. Il sig. Bianchi suggerisce di prevedere la possibilità di rivedere l'accordo sei mesi prima di ciascuna tornata di mobilità, per eventuali "ritocchi" che si rendessero necessari.

Il prof. Panizza sostiene che l'ipotesi formulata dà garanzia al personale di partecipare alle procedure e, personalmente, non lo preoccupa l'indeterminatezza della scadenza del contratto integrativo, in quanto è ovvio che se ci saranno interventi di natura superiore che imporranno meccanismi diversi, l'accordo dovrà essere rivisto in tutto o in parte. Il lato positivo è quello di fissare al momento una serie di regole che dovrebbero mantenersi nel tempo.

Per quanto riguarda il problema dell'indennità fissa e ricorrente e del buono pasto, il prof. Panizza ritiene che non sia opportuno mescolare aspetti diversi. Si potranno affrontare ed esaminare questi argomenti in un prossimo incontro.

Il dott. Grasso riferisce che sono in corso degli approfondimenti sul "pasto tipo" previsto dall'ultimo CCNL, e informa di aver dato incarico al dott. Massantini di coinvolgere l'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio per favorire l'utilizzo della mensa al personale tecnico amministrativo, con la possibilità di avere uno sportello prioritario per evitare le attese.

Il sig. Benini riferisce di aver fatto svolgere un'indagine sul territorio dalla quale emerge che il valore del buono pasto dell'Università è inferiore a quello erogato dagli altri enti pubblici. Si dichiara soddisfatto del fatto che l'amministrazione si sia attivata per migliorare la situazione. Per quanto riguarda l'indennità fissa e ricorrente, sostiene che se saranno utilizzate risorse sul fondo per la produttività collettiva per cofinanziare la mobilità orizzontale, ne resteranno meno a disposizione per lo sviluppo dell'articolo 41. Il sig. Benini richiede alla parte pubblica un impegno a verbale che ribadisca la volontà di discutere seriamente sulle due questioni aperte per arrivare al raggiungimento di un accordo, anche senza definire in questa sede le risorse disponibili. Un'apertura in tal senso era emersa proprio nel corso dell'ultimo tavolo tecnico sulla mobilità orizzontale.

Il prof. Panizza ritiene che la garanzia di arrivare ad un accordo senza definire le risorse non è una garanzia soddisfacente, in quanto non si può prescindere dalle somme a disposizione. Ribadisce che non è argomento odierno discutere dell'indennità fissa e ricorrente e del buono pasto e propone di passare ad analizzare l'argomento della contrattazione: la mobilità orizzontale.

Il dott. Grasso ricorda che all'ultimo tavolo tecnico ha portato una proposta, scritta nell'ipotesi di contratto integrativo, perché ha ritenuto, dopo aver valutato i dati, che fosse proponibile per gli organi di governo; se ora si richiedono altri impegni è necessario prendere tempo, perché in questo momento non si può sapere quali saranno i costi per l'aumento del buono pasto e neppure quantificare le risorse che potranno essere disponibili per l'indennità prevista dall'art. 41. Il dott. Grasso sostiene che una dichiarazione di principio, se non è corroborata da cifre e importi, non è significativa.

Interviene il sig. Billi per precisare che il coordinatore della RSU si riferiva a quanto detto dal direttore amministrativo nell'ultimo tavolo tecnico in relazione ad un ipotetico finanziamento aggiuntivo per l'indennità fissa e ricorrente, questione che lo stesso Consiglio di Amministrazione aveva a suo tempo demandato al tavolo di contrattazione.

Il dott. Grasso afferma che le proposte dell'amministrazione sono sempre migliorative, quindi non ci deve essere, da parte della RSU, preoccupazione sulla volontà di trattare della parte pubblica, anche se in questo momento non è possibile prendere impegni sulle risorse.

Il sig. Benini dichiara che si può proseguire con l'analisi dell'ipotesi di contratto integrativo.

Il prof. Panizza procede con la lettura dell'articolato.

#### Letture dell'articolo 1

La sig.ra Fabbrini chiede che sia inserita espressamente la previsione che la durata del CCI è subordinata ad eventuali variazioni nella normativa generale.

Dopo una breve discussione, il prof. Panizza suggerisce di inserire un comma 2 all'art. 1 e il dott. Grasso propone la seguente formulazione: "Il presente contratto fa riferimento alla normativa vigente, come definita dall'attuale CCNL di comparto. Le parti si impegnano a

verificare la disciplina di cui ai successivi articoli nei sei mesi precedenti l'avvio della procedura di progressione."

Le parti concordano.

#### Letture dell'articolo 2

Il sig. Benini esprime le proprie perplessità con riferimento al comma 2 lettera b) e al comma 5.

Il sig. Vigo propone che al comma 2 dell'articolo sia operata un'inversione dei punti: il testo della lettera c) sostituisca la lettera a) e la lettera b) sostituisca la lettera c). La proposta viene accolta.

Il prof. Panizza, in merito alle osservazioni del sig. Benini sull'indeterminatezza del concetto di "valutazione negativa", sostiene che per quanto riguarda il personale di categoria D con incarico di responsabilità e di categoria EP si può stabilire una soglia di raggiungimento degli obiettivi assegnati, mentre per il personale di categoria B, C, e D senza incarico di responsabilità, si potrebbe far riferimento all'incentivazione annuale per la produttività collettiva. Abbiamo a disposizione l'importo pro-capite iniziale teorico assegnato alle strutture per ogni unità di personale; a partire da questo dato si potrebbe individuare la valutazione negativa per quel personale che raggiunge un'assegnazione in termini economici inferiore ad una certa percentuale di quel teorico spettante. Inoltre, sostiene che per favorire il personale si potrebbe introdurre il concetto di media nel triennio precedente.

Il sig. Billi chiede se è stata presa in considerazione un'eventuale esclusione della valutazione per il personale di categoria B, C, e D senza incarico di responsabilità.

Il prof. Panizza esclude l'alternativa suggerita, poiché sarebbe un notevole passo indietro rispetto al punto di partenza. Ritiene, infatti, necessario assicurare le progressioni ad una sufficiente efficienza nel lavoro del personale. La soglia potrebbe essere quella del 20% come media nel triennio precedente.

Il sig. Vigo esprime la perplessità che questo strumento possa essere utilizzato per penalizzare il personale.

Interviene il dott. Grasso che propone di inserire la clausola nei termini illustrati dal prof. Panizza e si impegna a fornire, nei sei mesi precedenti la prossima tornata di mobilità, un quadro relativo alle valutazioni attribuite ai dipendenti per il biennio 2003/2004 e 2005/06, al fine di monitorare la situazione e verificare se l'istituto è stato utilizzato per penalizzare il personale.

Interviene il sig. Benini. A suo parere non c'è ancora, da parte dei direttori delle strutture, una maturità sufficiente a valutare il personale. Inoltre, poiché il meccanismo proposto prevede, di fatto, una valutazione "continua" per accedere alle progressioni, non ritiene necessario che si debba sostenere anche una successiva valutazione del momento formativo.

Risponde il prof. Panizza spiegando che il meccanismo previsto combina elementi diversi che rispondono a logiche diverse, ma allo stesso tempo sono entrambi meccanismi blandi e la loro combinazione non porta ad un innalzamento della soglia. Il sistema risponde all'esigenza di effettuare un minimo di selezione, come previsto dall'istituto contrattuale. Il prof. Panizza prosegue proponendo di inserire nel testo dell'ipotesi la seguente nota: "ai fini della procedura successiva, le parti si impegnano ad individuare di comune accordo il significato dell'espressione *valutazione negativa*", poiché, in ogni caso, il requisito in questione riguarderà le future mobilità (come specificato al comma 3 dell'articolo 2).

Il sig. Benini contesta che la valutazione annuale nell'ambito della ripartizione dei compensi destinati ad incentivare la produttività sia utilizzata come sbarramento all'accesso.

Risponde il dott. Grasso chiarendo che la valutazione nell'ambito della ripartizione dei compensi destinati ad incentivare la produttività è l'unico momento, nella vita lavorativa annuale, in cui il personale è "giudicato". Inoltre, rispetto agli anni passati, si registra una quasi totale assenza di contenzioso, i reclami al Comitato di valutazione sono pochissimi. La clausola prevista nell'ipotesi non deve, quindi, essere vista negativamente. Secondo il dott. Grasso, è corretto ancorare la progressione orizzontale alla valutazione annuale, poiché la mobilità è, di fatto, un sistema premiante. La clausola di differimento suggerita dal prof. Panizza costituisce poi un'ulteriore tutela.

Prende parola la sig.ra Fabbrini dichiarandosi anche lei contraria al punto che prevede la valutazione del personale nell'ambito della ripartizione dei compensi destinati ad incentivare la

produttività come requisito per la partecipazione alle progressioni orizzontali. Richiede che, se verrà presa la decisione di conservare il punto, nel testo sia inserita la precisazione "come media nel triennio precedente" suggerita dal prof. Panizza. Sollecita, inoltre, che sia apposta la clausola di differimento, per consentire alle parti il monitoraggio dei dati che il direttore amministrativo si è impegnato a fornire in relazione alle valutazioni attribuite ai dipendenti per il biennio 2003/2004 e 2005/06. Infine chiede se sia possibile modificare il comma 5 con una dicitura generica che faccia riferimento sia al CCNL, sia alle leggi di riferimento.

Il prof. Panizza accoglie la proposta e propone di semplificare il comma 5 con la seguente formulazione: "ai fini del computo dell'anzianità, con riferimento ai periodi di aspettativa e al rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano le disposizioni vigenti". Approva di inserire alla lettera b) del comma 2 la precisazione "come media nel triennio precedente" e al comma 3 la clausola "la sua definizione è rinviata ad un successivo accordo tra le parti".

Tutti concordano.

Il prof. Panizza, con riferimento alla nota n. 1 apposta al comma 2, lettera a) "non essere incorsi in sanzioni disciplinari negli ultimi due anni", propone di sciogliere l'alternativa prevista e riferire il termine di due anni alla data individuata nell'avviso di selezione per la dichiarazione di assenso. A seguito di una discussione in cui emergono posizioni differenti, le parti concordano di eliminare la nota n. 1 e affidare all'ufficio competente ogni responsabilità se si verificherà il caso concreto.

#### Letture dell'articolo 3

La sig.ra Fabbrini chiede se è possibile eliminare i riferimenti alle scadenze delle tornate successive, inseriti fra parentesi (2006, 2008, ...). La richiesta viene accolta.

#### Letture dell'articolo 4

Il prof. Panizza consiglia, su suggerimento degli uffici competenti, di aggiungere al comma 3 l'espressione "di norma" dopo la parola "svolgeranno".

#### Letture dell'articolo 5

Il sig. Benini propone di modificare la percentuale prevista al comma 3 dal 50% al 25%.

Il prof. Panizza ritiene che si potrebbe prevedere il 40%.

Il sig. Giorgelli e il sig. Bianchi evidenziano che in questa tornata non si tiene più conto dell'anzianità di servizio e quindi è necessario trovare una via di mezzo.

Il sig. Billi propone di concordare su cinque o sei risposte esatte.

Il Direttore suggerisce di lasciare invariata la percentuale di risposte esatte utili (50%) e ridurre il numero complessivo delle domande da 20 a 16, concedendo più tempo per riflettere.

Interviene il sig. Benini, afferma che le regole dovrebbero agevolare i soggetti più deboli, le persone che svolgono bene il loro lavoro ma possono avere limiti di altro tipo.

Il prof. Panizza risponde obiettando che, in questo caso, non si sta parlando di regole di garanzia, la finalità di questi istituti non è quella di protezione delle categorie più deboli, in quanto non è il principio cui si è ispirato il contratto collettivo nazionale.

Il sig. Benini propone che si accetti la percentuale del 40% ma si preveda, per chi non supera la selezione, una soglia inferiore nella tornata successiva. Il direttore amministrativo ritiene che la proposta possa essere valutata per la prossima tornata.

Il prof. Panizza ipotizza, infine, di abbassare la percentuale di risposte esatte al 35%.

Le parti concordano.

Il prof. Panizza, per mancanza di tempo, non legge l'articolo 6 e domanda direttamente se ci sono osservazioni.

Il sig. Benini chiede se è possibile che l'amministrazione invii direttamente al personale l'avviso di convocazione al corso di formazione. Il prof. Panizza ritiene che la manifestazione di assenso sia importante perché esprime la volontà del dipendente di partecipare alla selezione. Le parti concordano di non modificare il testo.

Il prof. Panizza, per mancanza di tempo, non legge l'articolo 7 e domanda direttamente se ci sono osservazioni.

Il sig. Vigo, il sig. Billi e il sig. Michelotti chiedono di non ricomprendere il personale docente quale possibile presidente della Commissione esaminatrice (comma 2).

Il prof. Panizza spiega che, nell'attuale formulazione del testo, sarà il direttore amministrativo a formare la Commissione, con possibilità di optare per il personale docente o tecnico amministrativo.

A seguito di una breve discussione, le parti concordano di non modificare il testo.

Il prof. Panizza, per mancanza di tempo, non legge l'articolo 8 e procede ad enumerare i diversi commi domandando se ci sono osservazioni.

Comma 1. Non ci sono rilievi.

Comma 2. Il sig. Benini, sostenuto dal sig. Billi, chiede di inserire la possibilità, per coprire il cofinanziamento, di attingere anche dal fondo per i compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 66 CCNL 9.8.2000.

Il dott. Grasso non concorda e spiega che lo straordinario è stato ridotto ai minimi storici e che non può essere diminuito ulteriormente. La media pro-capite per dipendente è di 23 ore annue.

Il prof. Panizza propone che prima della prossima procedura le parti valutino se attingere anche dal fondo previsto per i compensi di lavoro straordinario.

Interviene la sig.ra Fabbrini ribadendo il discorso esposto dal sig. Benini, e aggiunge che, in ogni caso, lo stanziamento per il lavoro straordinario è comunque oggetto di contrattazione. Il sig. Benini afferma che i due fondi sono già collegati dal CCNL.

Il direttore amministrativo propone di integrare il testo con la seguente nota: "le parti si impegnano, a decorrere dalla prossima tornata, ad individuare altre fonti di finanziamento nell'ambito degli istituti previsti dal CCNL. In mancanza di accordo vale quanto disposto al comma 2".

Inizia la discussione sulla percentuale di cofinanziamento. Il sig. Benini sostiene che il 50% è una quota troppo alta, si rischia di ridurre in misura notevole il fondo per la produttività, anche perché non si possono conoscere con certezza i costi delle future progressioni.

Il dott. Grasso ritiene che, presumibilmente, nei prossimi anni ci sarà un picco di cessazioni e, quindi, probabilmente non saranno necessarie integrazioni. Inoltre, non c'è nessun obbligo contrattuale di finanziare con fondi propri la mobilità orizzontale. E' stato istituito un percorso virtuoso, motivandolo con la programmazione dello sviluppo del personale, ma sulla percentuale di cofinanziamento non c'è spazio per alcuna discussione.

Il prof. Panizza ritiene che debba essere mantenuto l'aspetto paritetico del cofinanziamento, si potrebbe tuttavia decidere di non coprire integralmente le progressioni e quindi, sempre in modo paritario, cofinanziare solo una determinata quota.

Il sig. Benini domanda che venga restituito al fondo della mobilità orizzontale il differenziale tra la posizione economica di partenza e di arrivo del dipendente, in caso di successivi passaggi di categoria per mobilità verticale. Propone poi che l'amministrazione finanzi almeno il 60%.

La sig.ra Fabbrini spiega che, di fatto, si sta chiedendo un sacrificio al personale in cambio della possibilità di un miglioramento di posizione economica. In questo caso, la richiesta di cofinanziare la mobilità orizzontale deve dare come contropartita la garanzia che tutti quelli che hanno i requisiti possano partecipare. Non concorda, quindi, con l'ultima proposta del prof. Panizza.

Il prof. Panizza dichiara di non avere in questo momento possibilità di andare oltre le condizioni previste nell'ipotesi e, di conseguenza, la discussione deve essere rinviata a settembre.

La sig.ra Fabbrini chiede di inserire una clausola di garanzia, una norma di salvaguardia che preveda che le successive integrazioni a valere sul fondo della produttività non possano complessivamente abbattere il fondo stesso più del 40, 50%.

Il dott. Grasso sostiene che in ogni caso l'amministrazione non può finanziare più del 50% dell'importo necessario, oltre il budget disponibile, per coprire ciascuna tornata.

Interviene il sig. Vigo e si dichiara dispiaciuto per non aver chiuso l'accordo. A suo parere, resta il fatto che rimane l'incomprensione di fondo, che con questo accordo si scambia la produttività con il meccanismo della mobilità orizzontale e questo, per la UIL, è un grosso passo avanti.

Il sig. Benini, pone un'ultima questione in relazione al comma tre. Richiede che qualora il budget disponibile sia superiore a quello necessario a coprire integralmente la spesa sulla

base dei dipendenti che hanno superato la selezione, la differenza confluisca una tantum nel fondo per la produttività collettiva.

Il dott. Grasso risponde che questo percorso non è possibile.

Il sig. Benini aggiunge un'ulteriore considerazione. Tenuto conto che la mobilità verticale è finanziata per differenza stipendiale, chiede che il finanziamento comprenda l'intero differenziale economico fra le categorie, es.C1-D1, e che la differenza stipendiale dalla categoria/posizione economica iniziale a quella di appartenenza del soggetto che passa alla categoria superiore, confluisca nel fondo della mobilità orizzontale.

Il prof. Panizza risponde che la proposta verrà approfondita.

Con l'intervento del prof. Panizza si sospende la discussione rinviandola al prossimo incontro di contrattazione.

Interviene il sig. Cagnoni che si rammarica per la mancata chiusura di un accordo che ritiene positivo e chiede se gli argomenti non discussi sono rinviati alla successiva seduta.

Il prof. Panizza risponde affermativamente, salvo impellenze. La data sarà fissata entro il mese di settembre.

Il sig. Billi propone che, prima della prossima riunione di contrattazione, sia riattivato il tavolo tecnico per la mobilità orizzontale. La parte pubblica non concorda.

La riunione è conclusa alle ore 15.15.

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO:

p. IL RETTORE

f.to Saulle Panizza

IL COORDINATORE DELLA RSU

f.to Omar Benini

CGIL/FLC

f.to Daniela Fabbrini

CISL/UNIVERSITÀ

f.to Massimo Cagnoni

UIL /PA

f.to Antonio Vigo

CONFESAL/SNALS UNIVERSITÀ – CISAPUNI

f.to Carlo Bianchi

Pisa, 2 agosto 2005