



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 1 luglio 2004 alle ore 10,30 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, la prof.ssa Daniela Gianfaldoni, Presidente del comitato Pari Opportunità e, dalle ore 12, la prof.ssa Giovanna Colombini.

Per la parte sindacale sono presenti il Sig. Franco Falconetti, il Sig. Alessandro Antonelli, il Sig. Omar Benini, il Sig. Marco Billi, il Sig. Enrico Giraldi, la Sig.ra Paola Chelotti, la Sig.ra Paola Fanciullacci quali componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria, la Sig.ra Daniela Fabbrini, in rappresentanza della CGIL/SNUR, il Sig. Antonio Vigo, il Sig. Piergiorgio Vergamini e la Sig.ra Silvana Agueci in rappresentanza della UIL/PA, il Sig. Carlo Bianchi in rappresentanza della CONFISAL/SNALS UNIVERSITÀ – CISAPUNI e il Sig. Massimo Cagnoni in rappresentanza della CISL/UNIVERSITÀ.

Sono inoltre presenti, come uditori, il dott. Alessandro Balducci, dirigente del Dipartimento II Risorse Umane, il dott. Ascenzo Farenti, responsabile dell'Ufficio Personale e la dott.ssa Alessandra Garzo, responsabile del Modulo Rapporti Sindacali e segretaria verbalizzante.

Comunicazioni del prof. Panizza, presidente della seduta

- ✓ Il 30 giugno 2004 l'Università di Pisa ha stipulato una transazione con 26 ex lettori di lingua straniera che rappresenta un primo passo per stabilizzare un rapporto che è migliorato tra l'ateneo e questa componente importante dell'Università. E' stata data visibilità all'evento tramite un comunicato stampa, in ogni caso l'Amministrazione è a disposizione per fornire ulteriori specificazioni. La questione dei lettori per tanti anni è andata su binari che né l'Università, né la RSU e le OO.SS. hanno gradito pienamente. Si auspica che d'ora in avanti, tolto il filtro rappresentato dagli avvocati, i rapporti con gli ex lettori possano rientrare nell'alveo più normale dei rapporti sindacali. Il prof. Panizza chiede uno sforzo, una disponibilità alla RSU e alle OO.SS. per dare un contributo in questo senso.
- ✓ Accordo sulla mobilità orizzontale – il Consiglio di Amministrazione ha approvato il bilancio di assestamento e quindi la copertura alla quale era subordinato l'accordo stesso. Restiamo in attesa del parere del Senato Accademico, la prossima seduta è prevista per il prossimo 6 luglio.

La Sig.ra Fabbrini afferma che tutti auspicano che, per il futuro, le problematiche che avevano portato gli ex lettori di lingua straniera ad avere delle divergenze sostanziali con l'Amministrazione siano portate sul tavolo sindacale. Richiede poi la documentazione cartacea della transazione. Ricorda inoltre che, per quanto riguarda la prossima mobilità orizzontale, preso atto dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del bilancio di

assestamento, dovrà essere redatto il contratto collettivo integrativo, maggiormente articolato rispetto alla preintesa già siglata.

Interviene la Sig.ra Agueci a proposito della vicenda degli ex lettori di lingua straniera. In realtà non c'è stato mai un grande rapporto di questo personale con le rappresentanze sindacali nel loro complesso, caso mai ci sono stati rapporti di alcuni singoli con alcune sigle sindacali. La difficoltà di instaurare un rapporto con i sindacati è legata anche al fatto che gran parte dei lettori non si è mai considerata personale tecnico amministrativo. E' necessario, quindi, che tutte le sigle sindacali abbiano il materiale relativo alla transazione, in modo tale da capire la natura giuridica del loro inquadramento. Sarebbe poi utile trovare un momento di incontro con le organizzazioni sindacali della docenza per discutere dei problemi di una vasta area di ricercatori a tempo determinato, di precariato che in realtà svolge lavoro di didattica e spesso di ricerca e quindi allargare il momento di confronto su questi temi.

Il prof. Panizza specifica che non si è dilungato sugli aspetti tecnici della trattativa e dell'accordo poiché non era previsto all'o.d.g. anche perché, come in tutte le trattative, niente è definitivo fino all'apposizione delle firme. Ringrazia poi lo sforzo compiuto dagli uffici competenti per arrivare alla fine della trattativa. Il prof. Panizza riassume quindi brevemente quanto previsto dall'accordo e si impegna a fornire alla RSU e alle organizzazioni sindacali una copia della sintesi dell'accordo stesso. Ribadisce che in futuro l'Università intende affrontare il rapporto tra l'Ateneo e gli ex lettori attraverso la contrattazione, e specifica che l'accordo riguarda naturalmente solo la retribuzione economica (equiparazione al ricercatore a tempo definito) e non la posizione giuridica della categoria, nonostante la Comunità Europea indichi anche questa possibilità.

Il Sig. Vigo si interroga sui costi dell'applicazione dell'accordo: graverà sui fondi dei docenti o su quello del personale dei livelli?

Il prof. Panizza specifica che ci sono dati normativi che vanno al di là delle scelte degli Atenei. Il decreto legge 2/2004 convertito indica, nella parte finale, come sostenere questi oneri, indicando la cifra di 10 milioni di Euro da ripartire tra i sei Atenei ricompresi nell'applicazione del decreto. In ogni caso la scelta non dipende dalla volontà dell'Ateneo di Pisa, ma dipenderà dalla valutazione del Ministero. Il prof. Panizza sottolinea l'importanza della riduzione del contenzioso, considerata un passo fondamentale anche per la razionalizzazione dell'insegnamento delle lingue straniere nell'Ateneo, auspicata anche dal Rettore. Il prof. Panizza ribadisce che è auspicabile raggiungere rapporti formalizzati con le OO.SS. in un tavolo di contrattazione anche per i lettori, in luogo di trattative prive di interfaccia con le stesse organizzazioni. Ritiene, a questo punto, che eventuali riserve, resistenze o difficoltà, relativamente a problemi di rappresentatività, esulino dalle proprie competenze e riguardino le OO.SS., la RSU e solo indirettamente l'Ateneo, nel momento in cui questi rapporti saranno maggiormente formalizzati e stabilizzati.

Interviene la Sig.ra Agueci sostenendo che sul problema della rappresentanza occorrerà anche un atto di volontà non solo della componente sindacale, ma anche da parte degli ex lettori, che tradizionalmente hanno inteso la trattativa sindacale come indebolimento della propria posizione di rivendicazione di un ruolo di docenza, spesso rifiutando il dialogo. La Sig.ra Agueci si interroga sugli effetti e sulla durata dello stanziamento, in particolare si chiede se avrà l'effetto di aumentare il trasferimento del fondo di funzionamento ordinario, e quale sarà l'impatto sui salari accessori del personale tecnico-amministrativo, dato che la considerazione di tale personale investe tutto l'impianto di distribuzione delle somme, nonostante la previsione di elementi di flessibilità, quali, ad esempio, il superamento del tetto del 90% della spesa del personale rispetto FFO per consentire i rinnovi contrattuali.

Il prof. Panizza replica che, pur essendo di per sé onerosa, l'operazione permetterà l'ottenimento di un risparmio economico, in termini di interessi e rivalutazioni, altrimenti dovuti in caso di continuazione della vertenza dei lettori, quantificato approssimativamente in 700 mila Euro, a favore dell'Università. Certamente il fatto di aver riconosciuto agli ex-lettori, per il periodo 1994-2004, un trattamento economico pari al 94% del ricercatore a tempo definito di pari anzianità, ha comportato un sacrificio economico, ma ha evitato il sostenimento di costi senz'altro maggiori.

La Sig.ra Silvana Agueci, pur riconoscendo il merito, ripropone il problema della provenienza dei fondi in termini prospettici e propone di rinviare la discussione sulle entità.

Prende la parola il Sig. Cagnoni che accoglie favorevolmente l'operazione dell'Università, riconoscendone il cambiamento di rotta, e accoglie favorevolmente anche l'invito del prof. Panizza che auspica il trasferimento di tale processo dalle aule giudiziarie alla contrattazione vera e propria.

Il Sig. Falconetti ricorda che nell'unico incontro con la RSU, gli ex lettori sostennero di non poter essere rappresentati dalla stessa RSU non riconoscendosi nel personale tecnico-amministrativo, mentre diversa è la posizione dei sindacati perché rappresentano anche il personale docente. Il Sig. Falconetti chiede in che termini gli ex lettori sono considerati in questo accordo.

Il prof. Panizza risponde sostenendo che giuridicamente non ci sono stati interventi modificativi rispetto al CCNL, avendo lavorato solo sull'aspetto economico.

La Sig. ra Fabbrini propone, considerando la necessità di parlare dell'individuazione delle priorità da affrontare, di inserire la questione come punto all'o.d.g. del prossimo incontro, in modo da consultare anche la dovuta documentazione.

Il prof. Panizza chiude le comunicazioni e la discussione per passare al primo argomento all'o.d.g.

Argomento n. 1 dell'o.d.g. - Approvazione verbale della seduta del 15 marzo 2004.

Il verbale della seduta precedente è approvato con le seguenti integrazioni:

- ✓ Comunicazione del Rettore in relazione alla nuova struttura Asilo nido – *grazie all'apporto decisivo del Comitato Pari Opportunità*;
- ✓ Punto 3 all'o.d.g. – si allega dichiarazione a verbale presentata dal Sig. Benini.

Argomento n. 2 dell'o.d.g - Individuazione delle priorità da affrontare nel corso del secondo semestre 2004.

- ✓ Discussione sulla situazione degli ex lettori;
- ✓ Mobilità orizzontale con requisiti al 31/12/2004;
- ✓ Modalità di assegnazione della produttività al tempo determinato;
- ✓ Legge n. 4 del 1999 (concorsi per ricercatore riservati ai tecnici laureati) – il Sig. Falconetti chiede di fare il punto sulla situazione, sui passaggi effettuati e sul budget. A tal proposito il dott. Grasso riassume quanto a suo tempo stabilito dalla delibera del S.A. n. 94 del 21/12/1999 e ritiene che la cessazione dal servizio dei tecnici divenuti ricercatori possa essere assimilata al passaggio di ruolo degli stessi. Il Sig. Bianchi evidenzia che vanno valutati i maggiori carichi di lavoro dei tecnici nelle strutture dove si sono verificati i passaggi a ricercatore. A tal proposito il dott. Grasso propone di inserire l'argomento all'o.d.g. della prima riunione della Commissione del Personale dopo la pausa estiva;
- ✓ Programmazione del fabbisogno del personale.

Argomento n. 3 dell'o.d.g - Aggiornamento sullo stato di attuazione dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Pisana - comunicazioni

Il prof. Panizza informa che l'incontro congiunto con l'Azienda, richiesto dalla RSU e dalle OO.SS. è fissato per lunedì 5 luglio alle ore 15,30.

Il dott. Grasso ricorda che la L. 517 prevedeva la costituzione delle Aziende integrate a costo zero, ma la Regione si è resa conto che realizzare l'operazione a costo zero è impossibile. Recentemente, il dott. Grasso e il Rettore hanno partecipato ad un incontro con le altre Università toscane, presente l'assessore Rossi. A livello regionale c'è un accordo per mettere

in campo risorse aggiuntive proprio per l'avvio delle aziende integrate. Questo significa che a breve sarà sottoscritto un accordo per il personale docente e in prospettiva un accordo anche per il personale tecnico amministrativo, soprattutto in relazione al periodo di transizione che va dal 2000 al 2004. Il protocollo in origine prevedeva di inserire tutti i convenzionati al 1994 e le risorse erano calibrate in tal senso, con quest'accordo la regione metterà a disposizione risorse aggiuntive e forse potranno essere sanate diverse situazioni.

Il Sig. Cagnoni auspica che non si creino differenze fra le tre Aziende integrate che si vanno formando in Toscana.

Il dott. Grasso ribadisce che il protocollo aggiuntivo serve proprio a non creare queste differenze, dovrebbe servire per definire un cammino comune per le tre aziende.

La Sig.ra Chelotti ritiene poi maggiormente conveniente per l'Azienda attribuire l'integrazione stipendiale al personale universitario anziché assumere personale nuovo, proprio per contenere la spesa.

Il dott. Balducci condivide quanto affermato dalla Sig.ra Chelotti.

Il Sig. Falconetti pone il problema della formazione del personale convenzionato e chiede informazioni in merito al bando per i referenti amministrativi dei DAI.

Il dott. Balducci informa che l'Università ha inviato formalmente la proposta ma la nuova direttrice dell'Azienda sta valutando la situazione, in quanto l'accordo era stato assunto dal precedente direttore.

Il dott. Grasso specifica che l'accordo prevede che i referenti siano nominati dal direttore amministrativo dell'Azienda, previa intesa con il direttore dell'Università; la selezione dei referenti era stata prevista per tutelare il personale dell'Università, ma se si pone il problema della compatibilità con il nuovo vertice, non rimane altro che attendere le loro determinazioni.

Argomento n. 4 dell'o.d.g. - Avvio discussione e richieste di parte sindacale in relazione alle rappresentanze delle categorie di personale presenti nell'Ateneo.

Il prof. Panizza apre la discussione chiedendo quali siano le proposte sindacali in merito.

Il sig. Falconetti ricorda che per il personale co.co.co. era stata presentata una richiesta per conoscerne i numeri e per avere un quadro del personale precario. Per quanto riguarda le rappresentanze la discussione riguarda due tipologie:

- ✓ Rappresentanti nei consigli delle macro-aree e rappresentanti in amministrazione centrale.
Per l'Amministrazione centrale il Sig. Falconetti chiede che ci sia una rappresentanza eletta regolarmente a livello di dipartimento di appartenenza con competenze in relazione alla distribuzione della produttività e su altri argomenti da definire. I rappresentanti eletti dovrebbero poi, a loro volta, eleggere uno o due rappresentanti per la macro-area "Amministrazione centrale".
- ✓ Rappresentanza del personale a tempo determinato che si interfacci con la RSU, necessaria perché questo personale non può partecipare all'elezione della RSU. In occasione di incontri specifici la RSU potrebbe chiedere l'intervento di questa nuova rappresentanza.

Il dott. Grasso fa presente che in Amministrazione centrale non c'è un organismo di gestione e quindi, per questo, non ci sono rappresentanze del personale, evidenziando la mancanza di organismi elettivi assimilabili al Consiglio di Dipartimento.

Interviene la sig.ra Fabbrini e ricorda che da tempo si discute delle rappresentanze in Amministrazione centrale, da tanto tempo le organizzazioni sindacali e la RSU ne chiedono l'elezione, poiché c'è differenza tra rappresentanze elette o nominate. Propone di istituire delle rappresentanze sulla base della nuova organizzazione. Poiché sono i dirigenti che gestiscono gli straordinari e la produttività, pare possibile avere delle rappresentanze che abbiano come interfaccia i dirigenti di ciascun dipartimento. La sig.ra Fabbrini chiede l'emanazione di un regolamento che definisca le modalità di elezione e i numeri dei rappresentanti da eleggere.

La Sig.ra Fabbrini evidenzia di seguito che esistono categorie di personale che da vari anni lavorano presso il nostro Ateneo a tempo determinato ma, dal punto di vista delle rappresentanze del personale, sono invisibili. Richiede, quindi, di dare loro la possibilità di votare, esigenza che è sentita in modo forte da questo personale. A livello nazionale la CGIL ha richiesto che il personale a tempo determinato possa avere anche l'elettorato passivo, ma la parte pubblica non è in questa direzione. Nel comparto scuola il personale precario ha almeno l'elettorato attivo. La sig.ra Fabbrini prosegue specificando che non si vuole creare una sottorappresentanza, ma riconoscere al personale a tempo determinato maggiore visibilità, il diritto di eleggere propri rappresentanti e, all'interno dei dipartimenti, riconoscerli l'elettorato attivo per le rappresentanze interne.

La sig.ra Fabbrini osserva che, per il personale con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (Co.co.co), si era detto, nei mesi precedenti, di aprire un tavolo specifico per verificarne i numeri e le dislocazioni, anche per fare una programmazione annuale del personale, constatare la realtà effettiva in relazione a quanto personale utilizza il nostro Ateneo (compreso dottorandi e specializzandi) e dare al personale Co.co.co le tutele e i diritti che non ha, fra i quali proprie rappresentanze. Ribadisce, poi, la proposta di riconoscere l'elettorato attivo al personale a tempo determinato.

Interviene la sig.ra Agueci e ricorda che sono ormai sette anni che si parla delle rappresentanze in amministrazione centrale. Ci sono delle difficoltà dovute alla peculiarità della stessa Amministrazione centrale, ma c'è un bisogno di maggiore partecipazione ai processi decisionali da parte del personale. Bisogna avere dei rappresentanti che abbiano più momenti di confronto con l'amministrazione.

Il dott. Grasso ribadisce che non è possibile omologare l'amministrazione centrale ai dipartimenti esterni. Si dichiara d'accordo ad individuare delle aree sulle quali ci possano essere momenti di confronto con il personale. Si può senz'altro formalizzare una rappresentanza per dipartimento e una rappresentanza per uffici di staff (rispettivamente del Rettorato e della Direzione amministrativa). Relativamente alle materie che riguardano la produttività collettiva, la produttività individuale, la distribuzione del personale nei vari uffici per linee di attività, ci può essere un momento di confronto, di consultazione, mentre per quanto riguarda l'allocazione delle risorse umane e l'organizzazione ci può essere un momento di informazione preventiva a cui può seguire un momento di confronto.

La sig.ra Agueci sostiene che non devono essere fatti episodici, con riferimento, ad esempio, alla distribuzione degli obiettivi, è necessaria più informazione e comunicazione.

Interviene il sig. Benini per chiedere quale sia il livello decisionale di queste rappresentanze in relazione alle diverse aree di confronto. Si interroga su quale può essere il momento di interazione migliore, in cui la rappresentanza può essere più efficace e propositiva, anche in relazione al numero dei rappresentanti. Se ogni rappresentante di dipartimento si incontra con i dirigenti e con il direttore amministrativo va bene, ma se ogni ufficio tratta i problemi separatamente, un rappresentante per dipartimento non è sufficiente.

Il dott. Grasso ribadisce di non volere commistioni. Le relazioni tra Direttore amministrativo e dirigenti non possono essere in alcun modo imbrigliate, perché esiste una responsabilità del dirigente in relazione alle risorse. Si può discutere, per alcune materie, su quale tipo di relazione ci debba essere per le decisioni che deve prendere il dirigente stesso, con un momento di confronto tra dirigenti e rappresentanti, limitatamente ad alcune decisioni. Il dott. Grasso individua un rischio: che si creino altri livelli di contrattazione e di superamento della rappresentanza sindacale, un livello di relazione che si sovrappone al tavolo sindacale.

Interviene il dott. Balducci. Egli ritiene alto il rischio di fare confusione su una materia delicata. Infatti, le rappresentanze del personale, a tutti i livelli di interesse (docenti, tecnico-amministrativi), sono sempre state presenti nelle strutture, perché i dipartimenti ontologicamente fanno qualcosa di diverso rispetto all'amministrazione. L'amministrazione centrale, invece, si occupa solo di funzioni amministrative. Tutto il Dlgs.n.29 del 1993 volge ad escludere ogni forma di cogestione in qualunque materia che riguardi l'amministrazione. La sua posizione è ferma. Il dott. Balducci sostiene la posizione del Direttore amministrativo sull'apertura da questi dimostrata in relazione ad alcune materie, es. produttività, ma per altre la legge non consente queste forme di partecipazione.

Il dott. Grasso ritiene che non occorra la codificazione, poiché in amministrazione centrale il confronto c'è, spesso con tutto il personale.

La sig.ra Fabbrini ha presente che non ci può essere cogestione, inoltre le OO.SS. non vogliono un secondo tavolo di contrattazione. Si parla di rappresentanze all'interno dei dipartimenti dove i rappresentanti svolgono la loro funzione con i dirigenti e non con il Direttore amministrativo. La richiesta di parte sindacale è strutturare l'elezione e le competenze, su determinate materie, delle rappresentanze in modo omogeneo nei vari dipartimenti. Quindi richiede un tavolo tecnico, o una proposta dell'amministrazione, che individui come eleggere tali rappresentanze, il numero dei rappresentanti stessi sulla base del numero del personale in servizio nella struttura e definisca le materie sulle quali i rappresentanti possono interagire con i dirigenti.

Il prof. Panizza concorda sull'individuazione delle aree di confronto, ribadisce che non ci deve essere cogestione e sovrapposizione di livelli rappresentativi. Si impegna a predisporre una proposta di parte pubblica da sottoporre alla RSU e alle OO.SS..

Il sig. Falconetti osserva la necessità di procedere subito, in vista della prossima ripartizione della produttività collettiva 2003.

Il prof. Panizza dichiara che il Direttore amministrativo farà pervenire, entro 7-10 giorni, una proposta che riprenderà i contenuti discussi, facendola circolare nelle forme più snelle, attendendo osservazioni da parte della RSU e delle OO.SS.. Se poi si riterrà opportuno, in un'occasione successiva, la proposta potrà essere formalizzata.

La sig.ra Fabbrini, prima di chiudere la discussione, ricorda i problemi rilevati in relazione alle altre tipologie di personale (personale a tempo determinato, co.co.co) e chiede alla parte pubblica una risposta, sia sulla possibilità di eleggere o di far eleggere il personale a tempo determinato, sia sull'eventuale tavolo tecnico in relazione alle varie forme flessibili di lavoro e alla programmazione del fabbisogno del personale.

Il prof. Panizza afferma che valuterà quali siano i tempi per dare una risposta anche su questi argomenti.

Argomento n. 5 dell'o.d.g. - Discussione sugli argomenti della tutela in materia di "mobbing" affrontati dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 59 del 3.2.2004.

Il prof. Panizza introduce l'argomento ricordando che il tema è stato oggetto, nel febbraio 2004, di attenzione da parte del C.d.A. che ha effettuato un primo esame di queste problematiche ed ha deliberato all'unanimità di dar mandato alla delegazione di parte pubblica di discutere con la delegazione di parte sindacale l'opportunità di costituire un comitato paritetico con composizione e competenze da definire.

Il problema, di grande attualità, è oggetto di dibattiti, studi, di interventi normativi nazionali e sovranazionali, ed anche, in alcuni casi, infrastatali, vista l'attivazione di alcune Regioni.

A livello di contrattazione collettiva, per il personale dell'Università non c'è ancora una previsione specifica, mentre in altri contratti collettivi la questione è stata affrontata prendendo in considerazione varie modalità, tra le quali la più diffusa è l'istituzione di un comitato paritetico avente ad oggetto l'esame di tali problematiche.

Si sottolinea l'interesse dell'Amministrazione ad affrontare il problema, pur constatando l'ampiezza del tema e la mancanza di riferimenti normativi precisi ai quali raccordarsi. La Corte Costituzionale nel 2003 ha ritenuto incostituzionale la specifica normativa adottata dalla Regione Lazio per affrontare il problema, richiamando la necessità di un intervento del legislatore statale per la definizione delle linee di principio, visto che la questione richiama aspetti non solo lavorativi, ma anche principi fondamentali costituzionalmente tutelati.

Il dott. Balducci richiama il tenore letterale della delibera del C.d.A. e del mandato, riferito alla necessità di discutere con la delegazione sindacale l'opportunità di istituire un comitato paritetico e definirne la composizione.

Il prof. Panizza osserva che la tendenza generale vede la previsione, all'interno dei CCNL, di una specifica norma sull'istituzione del comitato, per cui rimette alla discussione l'opportunità di anticipare parzialmente una tendenza già in atto.

La Sig.ra Agueci ritiene necessaria la costituzione di un comitato paritetico e si interroga sul ruolo che il comitato dovrà rivestire, ritenendo opportuno separare la fase di definizione di regole, punti di riferimento, principi attuativi e di monitoraggio, dalla trattazione dell'analisi dei singoli casi, distinguendo la fase di prevenzione da quella di intervento che presuppone l'azione di altri soggetti e l'attivazione di procedure specifiche anche di carattere sindacale, relativamente alle procedure di raffreddamento dei conflitti previste dal CCNL.

Il prof. Panizza condivide la separazione e sottolinea la significatività dell'istituzione del comitato, che denota l'attenzione e l'impegno che l'Ateneo rivolge al fenomeno, pur rimanendo nell'ambito delle proprie competenze.

Il dott. Grasso richiama l'attenzione sulla necessità di chiarificare la portata delle competenze che il comitato deve assumere, condividendo il ruolo di definizione delle linee di principio e di monitoraggio, ma non anche dell'analisi dei singoli casi. Auspica, inoltre, la formulazione di una proposta operativa da presentare al C.d.A., risultante dalla discussione congiunta tra parte pubblica e parte sindacale, suggerendo l'inserimento del Comitato Pari Opportunità.

La prof.ssa Gianfaldoni sottolinea la destinazione naturale del comitato Pari Opportunità alla valutazione della problematica in esame, ritenendo inevitabile la partecipazione di esponenti del comitato Pari Opportunità al Comitato paritetico relativo al "mobbing". Suggestisce che la composizione del Comitato in esame, possa seguire quella vigente per lo stesso Comitato Pari Opportunità e segnala l'importanza che il Comitato paritetico operi un monitoraggio e una valutazione della situazione, oltre a ricordare l'importanza della comunicazione, in modo che il personale sia messo a conoscenza dell'esistenza di tale comitato.

Il prof. Panizza suggerisce una prima ossatura del Comitato paritetico, con un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale, uno della RSU, per la parte sindacale, garantendo la pariteticità con la rappresentanza di parte pubblica. La rappresentanza studentesca, prevista nell'ambito del Comitato Pari Opportunità, non può trovare collocazione nel comitato che si occupa di fenomeni di "mobbing" riguardanti il personale. Gli studenti hanno, comunque, come punto di riferimento, il Comitato Pari Opportunità.

Il prof. Panizza, riepilogando i diversi suggerimenti provenienti dalla platea, indica una struttura composta da 11 membri, 5 di parte sindacale (uno per organizzazione sindacale e uno della RSU), 5 di parte pubblica, affidando la presidenza, garantendo la pariteticità, al Presidente del Comitato Pari Opportunità. Il prof. Panizza ricorda che l'impostazione dell'istruttoria preparata per il C.d.A. fa riferimento a quattro tipologie di compiti principali: monitoraggio e raccolta dei dati, studio e analisi delle possibili cause del fenomeno, compito consultivo in termini di potere di formulazione di proposte per la prevenzione e la repressione del fenomeno. Esprime perplessità sull'opportunità di dotare il Comitato di poteri repressivi, visto il rischio di sconfinamento nelle competenze di altri soggetti. Il prof. Panizza sottolinea la prassi comune di questo tipo di comitati di dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento, ritenendo compito del tavolo delineare la composizione e l'ossatura delle funzioni, demandando allo stesso Comitato la definizione dei contenuti.

Un'altra delle competenze indicate sottoposta a discussione, è la formulazione di proposte per l'elaborazione di codici di condotta; il dubbio espresso riguarda, tra gli altri, l'individuazione dei soggetti cui i codici sono rivolti e il grado di vincolatività.

La prof.ssa Gianfaldoni ricorda che esiste sul territorio nazionale un coordinamento di tutti i Comitati Pari Opportunità delle Università italiane e la formulazione di codici di condotta rientra anche nei compiti dello stesso Comitato Pari Opportunità. L'obiettivo è realizzare un codice unico applicabile in tutti gli Atenei e che si rivolga a tutto il personale dell'Ateneo, docente e tecnico-amministrativo, in relazione ai rapporti di lavoro, umani e di comportamento.

Il prof. Panizza sottolinea che inserire indicazioni con grado di precettività incerto rischia di rendere inapplicabile la funzionalità del Comitato, oppure, al contrario, di creare una sovrapposizione o addirittura un contrasto con norme già esistenti. La posizione giuridica di lavoratore e datore è ben delineata da norme specifiche, proporre una revisione orientata a contrastare il fenomeno del mobbing rischia di creare problemi.

La sig.ra Agueci ritiene che inserire un codice di comportamento nell'ambito della specifica contrattazione di una componente del personale, vale a dire il personale tecnico-amministrativo contrattualizzato, lo rende inapplicabile alle ipotesi di mobbing che coinvolgono

altre componenti (es. i docenti). Suggestisce, quindi, di creare un unico comitato ad ampio raggio che investa tutto l'Ateneo e, quindi, anche la componente docente oppure di lasciare la definizione del codice al Comitato Pari Opportunità.

La sig.ra Fabbrini ritiene opportuno formulare una proposta di formazione del Comitato paritetico che riguardi inizialmente solo il personale tecnico-amministrativo, per ricomprendere anche la parte docente in un secondo momento, evitando, comunque, la creazione di due comitati distinti.

Il prof. Panizza conferma ed indica che la lettera della delibera è orientata proprio all'istituzione del Comitato per il personale tecnico-amministrativo, rinviandone l'estensione al corpo docenti in un secondo momento, senza duplicazioni.

Il sig. Cagnoni, dalla lettura di contratti collettivi che hanno già applicato contrattualmente la previsione del comitato paritetico, propone, accanto al Presidente designato dalla parte pubblica, un vicepresidente (o segretario) designato dalla componente sindacale e la partecipazione del Presidente del Comitato Pari Opportunità, ferma restando la pariteticità.

Il prof. Panizza osserva che il corretto funzionamento del Comitato paritetico presuppone la presenza di tutti i componenti, per cui la figura del vicepresidente appare superflua. Eventualmente potrebbe essere utile prevedere la possibilità, per ciascuno dei componenti, di designare un sostituto per la partecipazione alle sedute, senza la nomina di supplenti.

Il sig. Falconetti propone la nomina di un segretario.

La sig.ra Fabbrini, vista la funzione di monitoraggio e consultiva del comitato in esame, ritiene opportuno lasciare alla definizione del regolamento interno la possibilità del presidente di farsi assistere, per le attività di convocazione, organizzazione, verbalizzazione, ecc., da un segretario.

Il prof. Panizza, su suggerimento del dott. Grasso, sottolinea che, avendo affidato la presidenza al presidente del Comitato Pari Opportunità, questi possa avvalersi del supporto tecnico-amministrativo di tale comitato.

Il dott. Balducci, ricollegandosi al precedente intervento della sig.ra Fabbrini, osserva che, siccome il CCNL terrà conto necessariamente solo del personale tecnico-amministrativo, non appare possibile, seppur auspicabile, creare un Comitato unico di Ateneo comprensivo del corpo docente.

Il prof. Panizza infine sintetizza: dal tavolo di contrattazione esce un'indicazione da portare al C.d.A. per la costituzione di un Comitato paritetico composto da undici persone, di cui cinque di espressione della parte pubblica, cinque (4 più 1) di parte sindacale, presidenza di garanzia affidata al Presidente del Comitato Pari Opportunità il quale si avvarrà, per le funzioni di segreteria, del supporto previsto per lo stesso Comitato Pari Opportunità. I compiti del Comitato paritetico saranno di raccolta e monitoraggio dei dati del fenomeno (aspetti quantitativi), individuazione delle cause (esame dei dati), formulazione conseguente di proposte con carattere preventivo. Questa sarà l'esperienza di partenza, eventualmente da sviluppare sulla base delle previsioni che introdurrà il prossimo CCNL.

La prof.ssa Gianfaldoni sottolinea la presenza di iniziative e collaborazioni sul fenomeno del mobbing che coinvolgono anche gli Enti Locali, in particolare il Comune di Pisa. Ricorda a tale proposito la proiezione del film "Mi piace lavorare" di Francesca Comencini, presentato il 21 aprile scorso presso il Teatro Verdi, in collaborazione con il Comune di Pisa e la Mediateca Regionale Toscana, iniziativa che ha visto la partecipazione anche del nostro Ateneo.

Argomento n. 6 dell'o.d.g. - Coordinatori amministrativi presso le strutture didattiche scientifiche e di servizio – Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 187 del 17.5.2004 – Documenti.

Il prof. Panizza riassume la vicenda: nella seduta del C.d.A. del 17.05 u.s. è stata approvata la proposta presentata dal Direttore amministrativo ed elaborata a seguito di un incontro con i rappresentanti del personale, sia in Consiglio che in Senato. La soluzione è articolata su due fasi: una prima fase avente validità fino alla conclusione del presente anno solare, e la seconda fase che dovrà andare a regime a partire dal 1° gennaio 2005.

Per la prima fase si prevede che il coordinatore amministrativo continui a svolgere le funzioni di segretario amministrativo nella struttura di appartenenza, esercitando nella seconda o ulteriore struttura a lui assegnate, attività di coordinamento tra le strutture, tutorato nei confronti dei nuovi segretari amministrativi, raccordo con l'Amministrazione Centrale su specifiche tematiche. Per quanto attiene alla seconda fase, che dovrà essere ulteriormente precisata, si prevede l'estensione della funzione del coordinatore su tutti i centri di spesa dell'Ateneo sulla base di criteri di razionalizzazione, ottimizzazione della gestione delle risorse umane e strumentali, e si individua la possibilità di attribuire anche nei centri di spesa di provenienza del coordinatore, la funzione di segretario amministrativo a personale di categoria D in essi presente.

Per lo studio di fattibilità e la realizzazione della seconda fase è stata proposta la nomina di un gruppo di lavoro all'interno della Commissione Personale, con l'obiettivo di proporre eventuali modifiche, sia a livello statutario che regolamentare, vista la compresenza della nuova figura di coordinatore amministrativo e di segretario di dipartimento.

In merito, una serie di atti sono stati allegati nella cartellina preparatoria dell'argomento n. 8 all'o.d.g. di questa riunione.

La sig.ra Chelotti chiede informazioni e chiarimenti sulle funzioni aggiuntive attribuite ai coordinatori amministrativi, in particolare su adempimenti di bilancio, accesso ai documenti amministrativi, finanziamento alla ricerca.

Il dott. Grasso chiarisce che tutte le aree elencate si riferiscono ad aspetti riguardanti tutte le strutture, a prescindere da quella in cui il coordinatore è referente nel secondo dipartimento. In sostanza sono state individuate delle aree nelle quali il coordinatore amministrativo può fungere da raccordo tra l'Amministrazione Centrale e le strutture didattiche, scientifiche, di servizio. Nel provvedimento successivo, per ogni soggetto, sono state individuate le aree di riferimento, per cui il soggetto curerà le relazioni tra Amministrazione Centrale e periferia, relativamente agli aspetti organizzativi di tutte le strutture didattiche, scientifiche, di servizio, oppure attività di consulenza in materia di collaborazione occasionale e professionale. Fermo restando il ruolo centrale dell'Amministrazione, i coordinatori fungeranno da raccordo tra i segretari e l'Amministrazione Centrale.

Il dott. Alessandro Balducci propone un esempio: in passato per i bisogni formativi fu istituita una commissione di cui facevano parte un certo numero di segretari amministrativi; la formazione è una materia sensibile per la quale c'era bisogno di un raccordo tra l'Amministrazione Centrale e le strutture decentrate che dovevano rappresentare al meglio i bisogni formativi. L'intervento in esame ha formalizzato, istituzionalizzato, il raccordo necessario tra centro e periferia sui bisogni formativi.

Il dott. Grasso sottolinea la novità del ruolo, la sig.ra Chelotti ribadisce il proprio disaccordo, sostenendo l'esistenza di una sostanziale differenza tra le mansioni indicate nel bando di concorso, rispetto alle funzioni che i coordinatori andranno a ricoprire.

Il prof. Panizza precisa che il bando prevedeva una serie di compiti possibili sottoposti a passaggi di approvazione ampi e condivisi, per cui la polemizzazione è da evitare.

Il sig. Falconetti sottolinea l'atipicità della procedura: questa formula di affidamento dei compiti ai nuovi coordinatori si è discostata da quella iniziale nell'ambito del C.d.A. e della Commissione del Personale senza un confronto con le OO.SS.. Da un certo punto di vista le risultanze sono andate al di là delle aspettative, perché sono stati affidati incarichi di segretario amministrativo nelle altre strutture, cosa che prima non era prevista. Rileva anche l'esistenza di altri aspetti incongruenti, dato che l'incarico di segretario amministrativo non è stato affidato in tutte le strutture: 11 strutture risultano coperte dalla nuova figura, mentre per le 5-6 non coperte si rinvia ad una seconda fase, per la quale si richiede una maggiore chiarezza. Falconetti ricorda che, a seguito di quanto deliberato dal C.d.A. il 17 maggio scorso, la RSU e le OO.SS. hanno inviato una lettera interlocutoria all'amministrazione.

Il dott. Grasso rileva che questo tipo di impostazione è stata pensata proprio per raggiungere un confronto ed una soluzione quanto più possibile condivisa. La prima fase è appunto molto ridotta nel tempo; ci sono dei provvedimenti che comunque vanno adottati e scadenze che vanno rispettate, scadenze che sarebbero slittate in attesa di un confronto con la controparte sindacale. Si tratta semplicemente di una fase di transizione che cerca di non rompere gli

equilibri, di qualificare la figura del segretario, essendo inaccettabile che la figura di EP si traduca nella somma di due posizioni di segretario. Il dott. Grasso rivendica la posizione di assicurare la crescita professionale dei segretari.

La sig.ra Fanciullacci chiede se, fino al 31.12.2004, in qualità di segretaria amministrativa di dipartimento, svolgerà il suo lavoro in piena autonomia e rapportandosi agli uffici dell'Amministrazione Centrale in caso di dubbi come è consuetudine, oppure dovrà rapportarsi per i singoli argomenti ai vari coordinatori.

Il dott. Grasso rileva la sussistenza di un'opportunità aggiuntiva, la possibilità di rivolgersi al coordinatore, fermo restando il ruolo dell'Amministrazione Centrale.

Il sig. Benini espone le sue perplessità in merito al ruolo dei coordinatori amministrativi, che secondo la sua idea, avrebbero dovuto essere EP con funzioni di segretari effettivi, con la creazione di linee di attività all'interno dei dipartimenti e l'individuazione di responsabili di linea con attribuzione di indennità di responsabilità. Tutto ciò in una progettualità che portava ad una razionalizzazione del personale. Il sig. Benini si ricollega poi al problema del riequilibrio del personale, punto n. 10 del presente o.d.g., e rileva alcune incongruenze.

Interviene il sig. Antonelli e sottolinea che il problema risiede nel fatto che non è stata data esecuzione alla prima parte della delibera del C.d.A. n.187 del 17.05.2004, la quale prevedeva la nomina del segretario per le strutture prive tale carica, invece, in alcune strutture è stato nominato il segretario con il tutorato di un EP, in altre è stato nominato segretario, personale di categoria EP come incarico aggiuntivo.

Il dott. Grasso sottolinea che è una situazione provvisoria ed inoltre la delibera del C.d.A. prevede che nelle strutture prive di segretario amministrativo "possono essere attribuite funzioni di segretario a personale di categoria D", quindi si tratta di una possibilità e non di una scelta vincolante.

Il sig. Benini ribadisce che ci sono casi di personale vincitore di concorso per la categoria D al quale non è stato attribuito l'incarico di segretario in una delle strutture scoperte. In questo modo, non viene rispettato l'ordine della graduatoria, in quanto le funzioni di segretario sono state attribuite non seguendo l'ordine di graduatoria, ma secondo un altro criterio, a suo parere, non condivisibile, ovvero, se il vincitore era in servizio in una struttura scoperta oppure no.

La sig.ra Agueci propone di riesaminare la questione: si è creata, nel tempo, una situazione disomogenea per la quale il personale dell'Amministrazione Centrale ha avuto occasioni di crescita professionale, non riconosciute al personale amministrativo delle strutture periferiche. Da ciò è stato aperto un dialogo basato sulla considerazione che le prospettive di crescita devono essere assicurate a tutti. Il dato positivo rilevabile è la creazione di figure di EP per gli amministrativi e le strutture didattiche, di ricerca e di servizio. Uno dei problemi è la scarsa chiarezza relativa al ruolo effettivo di coordinamento che il coordinatore è destinato ad assolvere, perché non ci sono esperienze che ne supportino l'interpretazione. La sig.ra Agueci auspica un ragionamento prospettico.

Il sig. Falconetti ricorda che i problemi discendono anche da questioni legate al rinnovo delle cariche ed al contestuale vuoto politico, alle pressioni da parte dei dipartimenti e dei direttori dei dipartimenti.

La sig.ra Agueci ritiene necessario superare la fase polemica, proponendo l'individuazione di elementi qualificanti; in particolare ritiene che la figura dell'EP debba essere una persona con capacità di relazione con il personale delle strutture coordinate. È da ritenere insoddisfacente anche la possibilità di rivolgersi indifferentemente, in caso di richiesta di informazioni, al coordinatore ovvero all'Amministrazione Centrale. Il rischio da evitare è che il coordinatore sia solo la concretizzazione di un doppio incarico, senza un ruolo significativo a reale supporto dell'Amministrazione, in chiave di razionalizzazione delle risorse.

La sig.ra Agueci richiede la definizione di regole chiare e trasparenti sui segretari di categoria D, interrogandosi, nell'ipotesi che si possa trattare di un rapporto fiduciario, se questo possa continuare nel momento del cambio del direttore. La sig.ra Agueci ritiene che i conflitti fra il personale, infatti, molte volte nascono dalla mancanza di chiarezza. Suggestisce, inoltre, l'individuazione di una struttura paritetica che si occupi dell'analisi della gestione efficiente delle risorse umane al fine di razionalizzare i processi.

Il prof. Panizza ripercorre parte della discussione, sottolineando che l'obiettivo, prescindendo in parte dalla fase meramente transitoria fino al 31.12.2004, è trovare una soluzione. Richiama l'attenzione sulle polemiche sul nuovo modello delle strutture periferiche: il gruppo di lavoro direttamente interessato alla questione ha ricevuto circa trenta risposte, dalle 115 strutture periferiche coinvolte; nonostante una richiesta e due solleciti sono state ricevute risposte da meno di un terzo delle strutture, rendendo impossibile una valutazione attendibile da parte dell'Amministrazione Centrale, ai fini dell'elaborazione di una proposta seria di riforma. Allo stesso modo, quando è stata introdotta la figura del coordinatore amministrativo, necessaria per evitare l'assenza di sbocchi per i soggetti interessati, non c'era piena chiarezza sull'effettiva collocazione operativa.

Il sig. Giraldi polemizza sul fatto che è stata realizzata la mobilità prima di definire la figura del coordinatore, delimitando ruolo e mansioni.

Il prof. Panizza ricorda che all'interno della Commissione Personale sarà definito un gruppo di lavoro con il compito di predisporre al meglio la seconda fase, anche suggerendo modifiche statutarie e regolamentari ritenute necessarie. Auspica che il tavolo della contrattazione possa lavorare in sinergia con i lavori del gruppo della Commissione Personale e propone di impegnarsi a far pervenire le osservazioni e i suggerimenti del tavolo alla Commissione.

La sig.ra Fanciullacci propone visite nell'ambiente di lavoro dei dipartimenti, da parte di dirigenti, al fine di capirne il reale funzionamento e pone la questione del riconoscimento finale dell'impegno profuso nel lavoro.

Il sig. Bianchi solleva il problema dell'efficacia di funzionamento delle commissioni. Pone anche due domande specifiche. La prima riguarda i nuovi coordinatori EP. A breve una persona andrà in pensione, per cui il sig. Bianchi si chiede che cosa succederà: il posto di EP si esaurisce oppure subentra il primo idoneo in graduatoria?

Il dott. Grasso specifica che se la cessazione avviene entro sei mesi dalla conclusione della procedura di mobilità subentrerà senz'altro il primo idoneo.

La seconda domanda riguarda il personale di categoria D: se l'unico D, segretario di dipartimento, va in pensione ed esiste un dipendente di categoria C4 interno alla struttura, il posto di segretario viene assegnato a questa unità di personale oppure a personale di altra struttura di categoria D, ad esempio il vincitore di un concorso? Analogamente se nella struttura ci sono due vincitori, con quali criteri viene effettuata la scelta?

Il dott. Grasso sottolinea l'esigenza di non consolidare situazioni particolari durante il periodo transitorio, per cui manifesta l'intenzione, nei limiti del possibile, di non attribuire incarichi in tale periodo, o comunque attribuirli solo per periodi determinati (fino al 31.12.2004). Sottolinea, inoltre, che il concorso non era fatto per segretario, ma per Categoria D, la funzione è un'altra cosa; nel Regolamento dell'Università è previsto che il segretario sia nominato dal Direttore amministrativo di concerto con il Direttore della struttura, per cui è necessario un momento di confronto. La posizione in graduatoria non è strettamente rilevante.

Il sig. Benini ripropone la questione secondo la quale, da caso concreto, chi ha vinto il concorso per un posto nella propria struttura è diventato segretario fino al 31 dicembre, a differenza di chi ha vinto il concorso dall'esterno. Si chiede se questo dipende dal gradimento del responsabile della struttura.

Il dott. Grasso chiarisce che i casi di nomina immediata del segretario sono particolari, ad esempio, il caso in cui un C aveva già svolto da tempo funzioni superiori, certificate dall'Amministrazione, ad esempio il caso della Facoltà di Scienze Politiche.

Interviene il sig. Antonelli. Chiede perché in alcuni casi le maggiori funzioni sono state esercitate per tre anni quando la normativa prevede che l'esercizio di mansioni superiori sia possibile per sei mesi rinnovabili per altri sei.

Il prof. Panizza risponde: "chiedete al precedente Direttore amministrativo".

Il sig. Benini dissente con il Direttore amministrativo, citando le disposizioni da 036267 fino a 036272 del 16 aprile 2004, le prime nomine dei segretari, che non sono, a suo parere, casi eclatanti, ma si tratta di incarichi ulteriori in una seconda struttura.

Il dott. Grasso suggerisce di analizzare alcuni casi concreti, ad es. il caso della Facoltà di Agraria. Analogamente, per la Facoltà di Farmacia, l'incarico non è ancora stato attribuito al

personale di categoria D, che peraltro proviene da un'altra struttura, perché l'incarico di segretario è anche connesso alla conoscenza della struttura in cui si opera.

Il sig. Benini solleva la considerazione del fatto che, comunque, si tratta di vincitori di concorso.

Il dott. Grasso replica che il concorso riguardava il passaggio da C a D e non il ruolo di segretario.

Il prof. Panizza richiama la necessità di formulare ipotesi propositive, piuttosto che insistere su un ipotetico comportamento illegittimo da parte dell'Amministrazione.

La prof.ssa Gianfaldoni rileva che, in casi di sospetta illegittimità, è comunque possibile rivolgersi al Comitato Pari Opportunità.

Il sig. Falconetti richiama il problema delle figure di responsabilità per tutte le categorie B, C e D e chiede, in generale, maggiore trasparenza. Propone che venga istituito un elenco di tutto il personale di Categoria D che vuole esercitare la funzione di segretario di dipartimento, tale personale dovrebbe fornire il proprio curriculum.

Il prof. Panizza concorda con il sig. Falconetti e, al fine di progettare in sinergia la fase a regime, propone che la RSU e le OO.SS. costituiscano un gruppo ristretto che potrebbe essere consultato, in fase di avanzamento, dal gruppo di lavoro che sarà nominato all'interno della Commissione del Personale. In questo modo ci sarebbero possibili momenti di interlocuzione concordati con la RSU e le OO.SS. Il prof. Panizza auspica, infatti, che le rappresentanze sindacali siano propositive nel corso dei lavori.

La RSU e le OO.SS. accolgono la proposta..

Argomento n. 7 dell'o.d.g. - Formazione: programmazione delle nuove attività e attuazione dei programmi di formazione 2003.

L'argomento è rinviato alla prossima seduta di contrattazione integrativa.

Il sig. Billi richiede che la documentazione sull'argomento sia integrata dalla programmazione e dallo stato di attuazione dei corsi di formazione in materia di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro.

Argomento n. 8 dell'o.d.g. - Commissione del Personale: argomenti di discussione – comunicazione.

Il prof. Panizza informa che la documentazione è relativa alla riunione della Commissione del Personale svoltasi il 24 giugno u.s.. Sono allegati l'o.d.g., il materiale predisposto per la Commissione e una breve sintesi degli argomenti trattati.

La prof.ssa Gianfaldoni rileva che il Comitato Pari Opportunità in precedenza era chiamato a partecipare alle riunioni della Commissione del Personale, ma non è stato più convocato dopo la riattivazione della Commissione stessa. Chiede chiarimenti in merito.

Il dott. Grasso propone che il Presidente del Comitato sia sempre convocato in qualità di uditor alle prossime riunioni della Commissione.

La prof.ssa Gianfaldoni specifica che non è importante che sia proprio il Presidente a partecipare alle riunioni, essenziale è la presenza del Comitato Pari Opportunità.

Tutti concordano sulla proposta del dott. Grasso.

Argomento n. 9 dell'o.d.g. - Contingente dei permessi sindacali e modalità di ripartizione – comunicazione.

L'argomento è rinviato alla prossima seduta di contrattazione integrativa.

Argomento n. 10 dell'o.d.g. - Procedure di mobilità verticale e riequilibrio del personale.

Il dott. Grasso chiede se la RSU e le OOSS siano d'accordo a che provveda il Direttore amministrativo per la risoluzione dei casi che necessitano il riequilibrio del personale a seguito delle procedure di mobilità verticale.

Il sig. Falconetti ritiene necessario un intervento della RSU e delle OO.SS. solo nelle ipotesi problematiche, in assenza di un accordo tra le parti interessate al riequilibrio.

Il prof. Panizza sottolinea che il personale interessato al riequilibrio, sulla base del regolamento, è solo quello che ha preso parte alla selezione per mobilità verticale; sottolinea anche che la ratio delle previsioni è rivolta a limitare l'impatto dell'operazione, per cui l'attività di mediazione è auspicabile perché questo movimento di uscita e entrata possa essere, nei limiti del possibile, accettato e condiviso e non subito.

Il dott. Grasso ritiene che la logica della mediazione sia valida, ma fino ad un certo punto, considerando casi limite, assolutamente privi di funzionalità, quelli in cui strutture dipartimentali siano dotate, ad esempio, di quattro dipendenti di categoria D.

Il prof. Panizza propone una sintesi dei contenuti dei vari interventi: gli eventuali provvedimenti di riequilibrio sono subordinati all'esistenza di un contatto tra il Direttore amministrativo, la RSU e le OOSS; dal tavolo discende l'indirizzo secondo il quale il Direttore amministrativo procede, dopo aver acquisito la più ampia informazione possibile e dopo aver raccordato, al massimo delle potenzialità, tutte le possibili convergenze nelle indicazioni di chi ha vinto e di chi non è risultato vincitore, anche relativamente alle eventuali richieste spontanee, al di fuori della procedura di mobilità verticale, di trasferimento in altre strutture. Risulta importante ampliare l'ambito, non limitarsi ad un ambito ristretto di diretta corrispondenza, in modo da dare un largo margine di scelta al Direttore amministrativo, facilitando il personale nel trasferimento. Il prof. Panizza chiede come debba essere affrontato il caso in cui questo sforzo non riesca a soddisfare le richieste di tutti i soggetti.

Lo stesso prof. Panizza suggerisce, recependo l'orientamento della platea, di dare mandato al Direttore amministrativo di verificare e segnalare, alla prossima riunione di contrattazione che si terrà in settembre p.v., quali e quanti casi non abbiano trovato la giusta definizione.

Il sig. Benini suggerisce di indicare, nell'ipotesi di due vincitori che facciano richiesta per la stessa struttura, l'ordine di arrivo, ritenendo corretto utilizzare la graduatoria.

Il prof. Panizza ritiene che la graduatoria possa essere considerata tra i criteri da utilizzare, ma non come criterio prioritario.

Per il sig. Falconetti sarebbe opportuno considerare l'anzianità di servizio.

Il dott. Grasso sottolinea comunque l'esigenza di flessibilità.

La riunione si chiude rinviando eventuali determinazioni su singoli casi al prossimo incontro di contrattazione.

Argomento n. 11 dell'o.d.g. - Varie ed eventuali: rinnovo RSU (15-18 novembre 2004) e scadenza RLS.

L'argomento è rinviato alla prossima seduta di contrattazione integrativa.

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO:

p. IL RETTORE

f.to Saulle Panizza

IL COORDINATORE DELLA RSU

f.to Franco Falconetti

CGIL/SNUR

f.to Oria Sassoli

UIL /PA

f.to Silvana Agueci

CONFSAL/SNALS UNIVERSITÀ – CISAPUNI

f.to Carlo Bianchi

CISL/UNIVERSITÀ

f.to Massimo Cagnoni

Pisa, 1 luglio 2004