



**RIUNIONE CON LE OO.SS. E R.S.U.  
5 DICEMBRE 2018  
(AULA DIDATTICA)**

**1. Comunicazioni della Parte Pubblica\***

- Facendo seguito alla comunicazione del 30 ottobre 2018, ricordiamo che l'Amministrazione ha predisposto una "**bacheca sindacale elettronica**" per tutti i componenti della delegazione sindacale e per la delegazione pubblica, secondo le modalità e le forme previste dall'articolo 5 del CCNQ 2017 sulle prerogative sindacali (diritto di affissione). La bacheca consente di inserire pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro. Vi chiediamo di comunicare all'Amministrazione se intendiate avvalervi di questo strumento, così da predisporre il testo di apposito accordo che ne disciplini l'utilizzo.

Quanto alla decisione della RSU di non avvalersi della bacheca elettronica, come da comunicazione del 31.10.2018, la Parte Pubblica ne prende atto, ma respinge l'asserzione del Portavoce secondo cui la bacheca sindacale predisposta "*contraddice i principi di autonomia e trasparenza che devono caratterizzare l'attività di questa RSU di Ateneo*", in quanto la soluzione proposta è del tutto linea con la normativa contrattuale attualmente vigente in materia.

- Col mese di dicembre verranno messi in pagamento tutti gli **incarichi di posizione** dell'Ateneo **anno 2018** che non siano già stati interessati dal pagamento mensilizzato. In particolare, dunque, verranno erogate la retribuzione di posizione del personale di categoria EP e le indennità di responsabilità del Sistema bibliotecario di Ateneo, dei dipartimenti, dei centri di ateneo, dei poli multifunzionali, delle scuole di ateneo e delle restanti strutture.

Cogliamo l'occasione per far presente che il CCNL 16/10/2008 prevedeva espressamente all'art. 21 comma 9 che "*il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa ad eccezione delle indennità di responsabilità e della retribuzione di posizione*". Il CCNL oggi vigente all'art. 58, comma 14, stabilisce che l'art. 21 del CCNL precedente è sostituito dall'art. 58, in cui tale eccezione non è più contemplata. Lo stesso art. 58, al comma 10, così riporta: "*il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno*". Se ne desume - e ciò è stato confermato anche da ARAN e così è impostata la procedura di CINECA - che in base al nuovo CCNL l'indennità di responsabilità e la retribuzione di posizione devono essere rapportate in caso di part-time e, di conseguenza, l'Amministrazione si è adeguata alla nuova previsione contrattuale.

- Con il mese di dicembre verrà messo in pagamento l'incentivo legato alla valutazione per il personale **CEL** per l'anno 2017.

## 2. Riscontro alle richieste della Parte Sindacale\*

- **FGU GILDA UNAMS** (7.11.2018 e 30.11.2018): chiede come mai siano state ignorate le disposizioni Prefettizie circa l'ordinanza di chiusura per **maltempo** nei giorni 29 e 30 ottobre. Secondo il sindacato l'Amministrazione ha ignorato che anche il PTA potesse essere coinvolto dai potenziali rischi che venivano riconosciuti per gli altri componenti della comunità accademica come studenti e docenti. Rileva, inoltre, che secondo l'ARAN (protocollo 8578/2018), in caso di provvedimenti del Prefetto, il dipendente, oltre a non recarsi giustamente al lavoro, deve essere anche retribuito normalmente.  
**Riscontro:** l'Amministrazione conferma quanto già formalizzato alla O.S. SNALS CONFSAL in data 30 ottobre 2018 e, per conoscenza, a tutte le sigle sindacali, alla RSU e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e cioè che l'Università ha agito in pieno accordo e sinergia con la Prefettura, con la quale è stato chiarito che l'ordinanza di chiusura andava applicata per l'università, quale sospensione delle lezioni e delle attività didattiche. Peraltro facciamo presente che, ove sia stato ravvisato un concreto rischio alla sicurezza dei lavoratori, si veda ad esempio quanto avvenuto alla sede ICEA in Lungargine Rovetta n. 8, al personale è stato ordinato di restare a casa. In questi specifici casi verrà riconosciuto il pagamento della giornata, senza necessità per il personale di dover ricorrere a recuperi o ferie.
- **SNALS CONFSAL** (12.11.2018): chiede una modifica dell'art. 20, comma 2, del **Regolamento Missioni** in vigore. Diversi dipendenti segnalano la scorretta previsione che non vengano computate le ore di viaggio come lavoro straordinario, qualora l'orario ecceda quello giornaliero standard. La O.S. chiede un'urgente revisione del regolamento nel senso di riconoscere il tempo del viaggio come attività lavorativa.  
**Riscontro:** la previsione oggi contestata era presente anche nel regolamento precedente, per cui non si tratta di una novità apportata dal regolamento entrato in vigore nell'anno in corso. Ricordiamo che il sindacato SNALS CONFSAL, in data 15 marzo 2018, aveva contestato le modifiche al regolamento missioni, concludendo che *"Era migliore il testo del precedente regolamento, che andava conservato"*. Tanto precisato, la richiesta non può trovare comunque accoglimento, in quanto, come ripetutamente evidenziato dalla giurisprudenza e dall'ARAN, le ore di viaggio non sono e non possono essere considerate ore di lavoro straordinario, non potendo essere equiparate al lavoro effettivo. Al riguardo si evidenzia che, in materia di trattamento di trasferta e in particolare sulla esclusione della possibilità di considerare il tempo di viaggio come orario di lavoro, si è pronunciato anche il Consiglio di Stato, Sez. IV, con la sentenza n.3990/2007.
- **SNALS CONFSAL** (12.11.2018): chiede di avere i dati sulle deroghe ai limiti massimi di assegnazione di ore di **lavoro straordinario**, riferite agli anni 2015, 2016 e 2017 (nominativi, struttura e numero di ore assegnate).

**Riscontro:** i dati sono in corso di acquisizione e verranno forniti quanto prima, con le stesse modalità già utilizzate per gli anni 2011/2014.

- **RSU (21.11.2018):** chiede l'aggiornamento dei dati 2018 sui **contributi scuola/nido**.  
**Riscontro:** la spesa complessiva per l'anno 2018 ammonta ad € 268.785,39 (di cui € 218.938,48 per borse e € 50.586,92 per nido). I contributi verranno erogati con il mese di dicembre.

- **RSU (23.11.2018):** in merito ai **ricorsi contro la valutazione**, la RSU denuncia la violazione dei termini riportati nell'allegato 4 "Disciplina delle procedure di conciliazione" del documento sulla Performance, in quanto nessuno dei ricorrenti ha ricevuto notifica di conclusione del procedimento e tanto meno notifica dell'esito del proprio reclamo "entro 90 giorni dalla presentazione del reclamo". Contesta disparità di trattamento ingiustificata ed immotivata in quanto alcuni dei ricorrenti hanno ricevuto una mail dalla Commissione in cui si suggeriva di presentare tutta la documentazione a corredo/supporto del proprio reclamo e altri no; alcuni sono stati chiamati dinanzi alla Commissione per un tentativo di conciliazione (senza che peraltro fosse presente il valutatore) ed altri no; alcuni non hanno ricevuto comunicazione di nessun tipo. La RSU chiede che vengano accolti tutti i ricorsi e assegnato il punteggio massimo nella valutazione della performance individuale dei ricorrenti con relativo conguaglio delle spettanze accessorio.

**Riscontro:** i 90 giorni indicati nel sistema di misurazione e valutazione sono stati considerati come lavorativi, in quanto la commissione, ovviamente, non avrebbe potuto riunirsi nei giorni festivi o di chiusura dell'Ateneo. Tenuto conto che il termine decorre dalla data del 30 luglio 2018 (nomina commissione), la scadenza dei 90 giorni lavorativi è stata rispettata. Il termine è stato rispettato anche qualora il *dies a quo* venisse considerato il 28 luglio 2018, cioè il giorno ultimo previsto per tutto il personale per presentare i reclami. Facciamo peraltro presente che la Commissione, in linea con lo spirito delle procedure di conciliazione, ha concesso a coloro che avevano presentato un reclamo privo di motivazioni la possibilità di integrarlo invece che rigettare in toto il reclamo, in tal modo allungando l'iter previsto.

Per quanto riguarda l'asserita disparità di trattamento, si precisa che la Commissione, a seguito dell'analisi delle varie tipologie di reclamo, ha preso alcune decisioni su come procedere:

- la documentazione a supporto del reclamo è stata chiesta a chi aveva presentato un reclamo generico; negli altri casi eventuali chiarimenti sono stati richiesti, se ritenuti necessari per l'approfondimento dell'istruttoria;
- il preliminare tentativo di conciliazione tra valutato e valutatore è stato effettuato inviando al valutatore il reclamo pervenuto e invitandolo a voler dichiarare se intendesse accogliere le motivazioni del reclamo dell'interessato, modificando in tutto o in parte la valutazione espressa o motivando il mancato accoglimento in relazione ai motivi adottati, dato che lo stesso Sistema prevede che il tentativo di conciliazione venga condotto senza particolari formalità e senza la necessità di un'istruttoria approfondita e prevede espressamente che valutato e valutatore possano anche non essere sentiti in sede di conciliazione;

- alcuni valutati e alcuni valutatori sono stati sentiti dalla Commissione nei casi in cui gli elementi emersi in sede di conciliazione non sono risultati sufficienti per la conclusione dell'istruttoria, così come previsto nello stesso allegato 4.

Alla luce del lavoro svolto dalla Commissione, delle modalità utilizzate e di tutte le garanzie riconosciute ai lavoratori, riteniamo che la procedura seguita sia stata conforme a quanto previsto dal SMV. La richiesta della RSU, dunque, non può trovare accoglimento.

Cogliamo l'occasione per fornire alcuni dati sul lavoro della Commissione. Sono stati presi in carico dalla Commissione di Garanzia 25 casi:

- 2 casi relativi all'ambito 1 per i quali la Commissione ha risposto di non essere competente;
- 4 casi in cui si è pervenuti ad una modifica della valutazione (di cui 1 mediante la conciliazione);
- 18 casi in cui è stata confermata la valutazione;
- 1 caso ancora in fase di istruttoria in attesa di riscontro del Valutatore.

- **FGU GILDA UNAMS** (26.11.2018): la O.S., vista la disponibilità della delegazione di parte pubblica a riguardo delle **ferie e riposi solidali** dichiarata in contrattazione il 14/04/17, visto quanto richiesto il 11/04/17 e il 04/09/17 e quanto stabilito dall'art. 46 CCNL, chiede di poter discutere e definire quanto prima l'applicazione dello stesso.

**Riscontro:** la materia, con l'entrata in vigore del nuovo CCNL Istruzione e Ricerca, non è oggetto di contrattazione decentrata e nemmeno di confronto, non essendo contemplata all'articolo 42, commi 3 e 6, e nemmeno all'articolo 46 (ferie e riposi solidali). Le regole sono infatti previste direttamente dall'articolo 46. L'Amministrazione a breve presenterà al tavolo le modalità applicative che intende adottare per l'effettiva esecuzione di quanto previsto dal CCNL. Facciamo presente sin da ora, inoltre, che non è possibile estendere la previsione a ipotesi differenti da quelle previste dalla legge (e cioè assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti). In tal senso si veda l'articolo 46, comma 10, secondo cui: *“la presente disciplina ha carattere sperimentale e potrà essere oggetto di revisione, anche ai fini di una possibile estensione del beneficio ad altri soggetti, in occasione del prossimo rinnovo contrattuale”*.

- **FLC CGIL** (28.11.2018): chiede le ragioni per cui l'Amministrazione stia procedendo con l'azzeramento del **Moi e delle ferie non godute** per quei colleghi che a seguito di un scorrimento di una graduatoria concorsuale firmano un contratto con relativo passaggio di categoria. Chiede anche se corrisponde al vero che al precedente Direttore Generale, nel suo passaggio alla dirigenza, siano state pagate le ferie non godute e se sì a quanti giorni ammontavano, la cifra pagata e a quale norma ci si è rifatti per procedere al pagamento.

**Riscontro:** facciamo presente che nel concetto di “assunzione” applicabile al pubblico impiego non ricadono solo le procedure volte ad instaurare per la prima volta il rapporto di lavoro, ma anche quelle finalizzate a realizzare una progressione economica verticale; ciò in quanto prevale il principio costituzionale di accesso concorsuale al pubblico impiego (art. 97 Cost. e 52, commi 1 e 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001). Per questo motivo la progressione verticale non può essere qualificata come atto di gestione del rapporto come invece sono le progressioni c.d. orizzontali e va dunque ricondotta alla novazione

oggettiva del rapporto di lavoro. L'art. 1230 c.c. prevede che l'“*obbligazione si estingue quando le parti sostituiscono all'obbligazione originaria una nuova obbligazione con oggetto o titolo diverso*”.

Data questa qualificazione, si ha che il vecchio rapporto si estingue e se ne crea uno diverso basato sul nuovo titolo di assunzione valido per la categoria superiore. Per tali ragioni, appare corretto l'azzeramento del MOI e delle ferie non godute. Ad ogni modo, l'Amministrazione si rende disponibile con gli interessati a concordare un eventuale differimento della presa di servizio al fine di fruire delle eventuali ferie residue.

Per quanto riguarda il periodo di prova, trova applicazione l'art. 20, comma 1, CCNL Università, per cui il periodo di prova non si applica a chi è stato dipendente da almeno due anni. Quanto al numero di ferie, si applica l'art. 28, comma 4, CCNL Università, per cui dopo 3 anni di servizio (e dunque a prescindere dalla categoria), i giorni di ferie spettanti sono 32 e non 30. Quanto al TFR, esso non viene erogato in quanto tra i 2 contratti c'è continuità, mentre la L. 662/96 art.1 comma 267 e successiva circolare INPDAP n°11 del 12 marzo 2001 chiedono che tra i due contratti vi debba essere uno stacco.

Quanto alla richiesta avanzata sul precedente Direttore Generale, facciamo presente che nel passaggio dalla categoria EP alla dirigenza sono state pagate le ferie non godute in quanto sino all'entrata in vigore del D. legge 95/2012, art. 5, comma 8, convertito con mod. dalla L. 135/2012, le ferie non godute erano monetizzabili. I dati richiesti, relativi a una persona specifica, non vengono forniti, in quanto non rientrano tra le ordinarie informazioni da rendere nell'ambito delle relazioni sindacali.

- **RSU (5.12.2018):** ricorda che la RSU è in attesa di avere riscontro su:
  - a) Proposta salario accessorio 2018
  - b) Proposta Welfare
  - c) Pianificazione recupero MOI/Ferie inviata
  - d) Violazione SMVP

**Riscontro:**

- a) La Parte Pubblica ha fornito riscontro nella riunione del 30 ottobre 2018 (vedi resoconto).
- b) La Parte Pubblica ha fornito riscontro nella riunione del 5 dicembre 2018, durante la trattazione del punto 1 dell'ordine del giorno.
- c) La Dirigente ARU ha inviato mail di riscontro in data 29 novembre 2018;
- d) Riscontro in questo documento.

\*Le comunicazioni e le risposte alle richieste della parte sindacale, per ragioni di tempo, non sono state effettuate durante l'incontro.