



**RIUNIONE CON LE OO.SS. E R.S.U.
25 GIUGNO 2018
(SALA CANOVA)**

RESOCONTO DELL'AMMINISTRAZIONE

1. Piano di stabilizzazione del personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs 75/2017

- La Parte Pubblica, a riscontro in particolare della nota della RSU del 22 giugno 2018, evidenzia come l'Amministrazione abbia già fornito nel precedente incontro tutte le informazioni richieste con riferimento alle procedure di stabilizzazione previste dall'art. 20, comma 1, del D. Lgs. 75/2017. Viene altresì evidenziato che gli obiettivi prioritari di tale norma sono quelli di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e che per le Amministrazioni non esiste alcun obbligo di procedere con le stabilizzazioni, ma soltanto una facoltà. Viene altresì evidenziato che per l'esercizio di tale facoltà occorre rispettare i vincoli relativi alla coerenza con il piano triennale di fabbisogno del personale e la garanzia all'adeguato accesso dall'esterno. La circolare FP 3/2017 non impone una ricognizione del personale potenzialmente interessato, ma parla soltanto di opportunità. La ricognizione è stata effettuata tramite l'interrogazione dei sistemi informativi del personale che ha fornito il dato per il personale a TD, mentre le forme di partecipazione sono garantite dall'informazione dai due incontri con le OO.SS (28 maggio e 25 giugno) in cui la Parte pubblica ha illustrato i criteri delle scelte e le motivazioni che li supportano.
- Tanto premesso, vengono forniti i seguenti dati, ad integrazione di quanto già comunicato nel precedente incontro:

D.L.vo 75/2017 - art. 20 co. 1			
	In servizio	Non in servizio	Totale
TD (ex art. 20, co, 1)	39	3	42
TD (ex circolare 3/2017 punto 3.2.1 co. 1 c)*	5	2	7
Totali	44	5	49

**TD che maturano l'anzianità sommando rapporti di lavoro flessibile a rapporti a TD. E' una previsione contenuta solo nella circolare e non nella legge e il dato fornito oggi, essendo stato rilevato dalla base dati contabile, potrebbe subire delle variazioni dovute al fatto che i contratti di co.co.co. non vengono registrati con la finalità di mapparne in modo certo la durata.*

- La ricognizione di cui al comma 2 non è stata effettuata, in quanto l'Ateneo non intende avvalersi, almeno per il momento, della facoltà di bandire procedure concorsuali riservate a coloro che sono titolari di un rapporto di lavoro flessibile, ritenendo prioritario occuparsi dei lavoratori con contratto a tempo determinato e procedere con la loro stabilizzazione nel 2018. Ad ogni modo, trattandosi di lavoratori che non hanno un rapporto di lavoro subordinato, la loro mappatura risulterebbe estremamente onerosa e non fornirebbe un dato certo per i motivi sopra esposti.

D.L.vo 75/2017 - art. 20 co. 2			
	In servizio	Non in servizio	Totale
Lavoratori flessibili con i requisiti	?	?	?

- La Parte Pubblica chiede alla Parte Sindacale di esprimere la propria posizione, in particolare sull'applicazione del comma 1. Chiede inoltre se ritenga necessario dover effettuare anche la ricognizione del comma 2 prima di poter procedere con le stabilizzazioni di cui al comma 1, al fine di avere un quadro complessivo di tutto il personale precario. A seguito della discussione, la FLC CGIL sostiene che l'Amministrazione debba procedere con le procedure di stabilizzazione del comma 1, senza entrare nel merito circa le modalità e i criteri da adottare. La O.S. FGU GILDA UNAMS ritiene che le procedure di stabilizzazione di cui al comma 1 debbano necessariamente considerare anche coloro che hanno maturato l'anzianità anche con contratti di lavoro flessibile. Ritiene fondamentale che, nel contempo, si proceda con la ricognizione di cui al comma 2. La O.S. CISL non prende posizione. La O.S. UIL non è presente all'incontro. La RSU si riserva di far avere un proprio riscontro. Il Portavoce ribadisce comunque la necessità di dover procedere con la ricognizione anche ai sensi del comma 2.

2. Welfare di Ateneo

- La Parte Pubblica, ricordato quanto previsto dalla Delibera n. 86 del Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2018 e dal Protocollo d'intesa del 19 marzo 2018, comunica che, dopo l'incontro, come da impegni presi, verrà inviato il capitolato di gara, sul quale la Parte sindacale potrà far pervenire le proprie osservazioni. Il capitolato di gara è stato predisposto a seguito di una indagine sui capitolati degli altri atenei. Tale indagine ha riguardato le tipologie di prestazioni e l'importo a base di gara correlato alle prestazioni. Tutte le indicazioni relative al numero delle prestazioni e alle franchigie saranno oggetto di offerta e l'indicazione inserita in capitolato tiene conto della correlazione esistente tra:
 - a) numero e tipologia di prestazioni richieste;
 - b) regione di appartenenza (le politiche sanitarie regionali sono diverse);
 - c) soggetti che possono aderire volontariamente alla polizza (per le società sono un costo aggiuntivo).

I valori presenti nel capitolato vanno a formare la base di gara sulla quale le società di assicurazione/mutue assicuratrici potranno fare le offerte migliorative.

- L'Ateneo, come previsto dal Protocollo d'intesa del 19 marzo 2018, ritiene necessario rivedere l'intero sistema di welfare sia per aggiornarlo sulla base delle attuali esigenze del personale sia per adeguarlo alle previsioni del nuovo CCNL. In particolare, la Parte Pubblica propone di procedere secondo il seguente iter:
 - a) ricevere le proposte da parte delle RSU e delle OO.SS;
 - b) ricevere le proposte da parte del Consiglio del PTA;
 - c) riportare tutti gli interventi di welfare esistenti o nuovi in un unico piano di Ateneo.
 - d) negoziare un accordo integrativo.

I benefici proponibili sono quelli previsti dall'art. 67 del nuovo CCNL. L'elenco non è esaustivo, per cui possono essere proposti anche altri interventi, purché siano di natura assistenziale e sociale.

- La situazione dei servizi di welfare anno 2018, al netto delle risorse già destinate alle polizze sanitarie (€ 700.000), è la seguente:

Servizi Welfare esistenti con oneri a carico dell'Ateneo	Importi
Agevolazioni iscrizioni corsi di laurea	100.000,00
Assistenza psicologica a favore del personale	90.000,00
Benefici economici a favore del PTA	150.000,00
Contributi nido/scuola dell'obbligo	380.000,00
Altre risorse da destinare	300.000,00
Totale	1.020.000,00

3. Comunicazioni

- Il Direttore Generale comunica che un recente accordo con l'**Azienda Ospedaliera** ha permesso, per la prima volta, di definire un budget economico certo per la gestione della **convenzione del personale tecnico ed amministrativo** che afferisce ai dipartimenti clinici. Tale budget è stato quantificato nella spesa al 31.12.2017 per PTA convenzionato, ed è pari a circa 2,7 milioni annui. Ad oggi risulta una disponibilità di circa 195.000 euro, su tale previsione. Tale strumento consentirà, d'ora in avanti, di poter programmare l'utilizzo del budget stesso, tenendo conto in particolare della quota economica che si renderà disponibile in conseguenza delle cessazioni del personale tecnico ed amministrativo già in convenzione e, ovviamente, in relazione alle oggettive esigenze di supporto all'attività assistenziale che verranno motivatamente rappresentate. Viene ricordato che il nuovo personale da inserirsi in convenzione deve

avere le qualificazioni richieste dal SSR e che gli eventuali inserimenti potranno avvenire solo in coerenza con quanto previsto nell'intesa siglata nel 2014 tra Ateneo ed Azienda Ospedaliera relativa proprio alla definizione dei criteri e delle modalità per tali inserimenti (l'intesa è pubblicata nel Sit/Relazioni Sindacali, anno 2015, voce "altro"). A tal fine è stato chiesto alla Scuola di Medicina e Chirurgia di voler confermare la valenza assistenziale delle posizioni del personale tecnico e amministrativo che afferisce ai dipartimenti dell'Area medica attualmente convenzionato e di indicare eventuali necessità di nuovi inserimenti in convenzione, nel limite delle risorse disponibili, con la precisazione delle funzioni assistenziali o di supporto all'attività assistenziale che tali inserimenti andrebbero a supportare. In un recente incontro, inoltre, l'Azienda Ospedaliera ha manifestato la disponibilità a discutere nel merito dei convenzionamenti ulteriori rispetto al budget sopra definito, dopo apposita ricognizione.

- Con la mensilità di luglio si procederà con il **pagamento dell'elemento perequativo** previsto dall'art 62 del nuovo CCNL, a seguito dell'adeguamento del software da parte di CINECA.
- Da un riesame della questione emersa nell'incontro di maggio, l'Amministrazione concorda con quanto rilevato dai sindacati, e cioè che i lavoratori **part time** possono svolgere **lavoro straordinario**, nei modi e limiti previsti dal CCNL. Per quanto riguarda l'anno 2017, dunque, si procederà a contattare le strutture che hanno avuto casi di lavoratori part time con ore di lavoro straordinario. Le ore pagabili dovranno comunque essere determinate nel limite di quanto sarebbe spettato al lavoratore se si fosse utilizzato il budget assegnato alla struttura. Per poter effettuare il pagamento saranno utilizzate le risorse residue del fondo lavoro straordinario.
- Il Direttore Generale fa presente che il sindacato Gilda ha chiesto, in via informale, di poter registrare le riunioni. Secondo la Parte Pubblica ciò è possibile soltanto se tutte le parti siano d'accordo. In tale caso, la Parte Pubblica è disponibile a rendere pubblica la **registrazione** nel sito di Ateneo.
- In riferimento alla nota della O.S. FGU Gilda Unams del 21 giugno 2016, con la quale il sindacato ha contestato la mancata ricezione in via preventiva della documentazione attinente ai punti all'ordine del giorno, sollecitando l'Amministrazione a far pervenire tutte le informazioni e i dati in tempo utile e attraverso adeguata e completa documentazione, la Parte Pubblica replica ricordando come il CCNL non preveda che debba essere necessariamente inviata della documentazione prima di una riunione di contrattazione. Il CCNL prevede che vengano fornite tutte le **informazioni** che consentano alla parte sindacale una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte e ciò può avvenire in modi differenti. Si ritiene che una adeguata e completa informativa venga garantita anche con le modalità in atto e cioè con la presentazione delle questioni in presenza dei sindacati, successivo invio della documentazione e fornendo del tempo per le successive valutazioni o rinviando ad altre riunioni la prosecuzione della discussione. Nel caso di specie, la stabilizzazione dei dipendenti a t.d. è stata presentata nella riunione del 28 maggio, con invio della documentazione in data 30 maggio e fissazione di un nuovo incontro in data odierna, con contestuale rinvio della delibera in c.d.a., proprio al fine di proseguire la discussione con i sindacati, nonostante la materia fosse

oggetto soltanto di informativa. Quanto al welfare, nella riunione odierna è stato presentato il contenuto del capitolato, che verrà inviato dopo l'incontro, fornendo un termine per le osservazioni, così come previsto dal protocollo di marzo. Non si ravvede pertanto come tale condotta possa precludere una corretta comprensione, riflessione e analisi degli argomenti da parte dei sindacati e della RSU. Resta ben inteso che, ogni volta che sarà possibile, l'Amministrazione invierà la documentazione prima dell'incontro.

- In riferimento alla nota della FGU Gilda UNAMS del 22 giugno 2018, con la quale il sindacato chiede come mai non sia stato riservato a favore del pta alcun **utile di esercizio 2017**, la Parte Pubblica risponde che l'utile di esercizio 2016, pari ad 1.000.000 di euro, è stato reso stabile a partire dal 2018 per finanziare il Welfare di Ateneo e che questo risponde a un riconoscimento in favore del personale finanziato dal bilancio di Ateneo.
- Il dott. Ferigo, Portavoce della RSU, in riferimento alle **attività di vigilanza**, chiede di sapere con quali criteri vengano scelti i dipendenti tra coloro che hanno manifestato la propria disponibilità. Chiede anche chiarimenti circa i **fondi master** e la possibilità di effettuare lavoro straordinario. Quanto alla prima richiesta, il Direttore Generale si riserva di acquisire le informazioni dal Dirigente dell'Area Didattica. Quanto alla seconda, viene anticipato che a breve verrà inviata apposita circolare alle strutture: in estrema sintesi, il lavoro straordinario può essere effettuato, ma deve essere remunerato con l'apposito fondo previsto dal CCNL. In alternativa è possibile utilizzare lo strumento degli incarichi ex art. 53 del D. Lgs. 165/2001, nel rispetto di quanto previsto dal recente regolamento. Il dott. Ferigo, infine, sollecita una risposta dell'Amministrazione circa la **dizione "trattenuta"** contenuta nei cedolini dei dipendenti. La dizione è ritenuta troppo vaga e, pertanto, andrebbe riportata la dizione "trattenuta sindacale". La Parte Pubblica ricorda di aver invitato le OO.SS. a far pervenire le proprie osservazioni scritte, in modo da poter avere ulteriori elementi per approfondire la questione e prendere una decisione. Tali osservazioni, ad oggi, non sono ancora pervenute.