



**RIUNIONE CON LE OO.SS. E R.S.U.
5, 13 e 20 DICEMBRE 2018
(AULA DIDATTICA e SALA CANOVA)**

1. Welfare di Ateneo

- Le Parti proseguono la discussione sul Welfare, già avviata negli incontri di ottobre. Oltre alla proposta della Parte Pubblica, le Parti si confrontano sulla proposta della RSU del 14.11.2018 e della GILDA del 26.11.2018. La Parte Pubblica ritiene che non ci siano le condizioni per disciplinare sin da ora il paniere welfare, a fronte della molteplicità di proposte e delle differenti posizioni, allo stato inconciliabili. Propone pertanto di limitare la trattazione del welfare alla destinazione della somma di € 300.000. La riunione del 5 dicembre 2018 si conclude, pertanto, con una doppia proposta della Parte Pubblica: la prima prevede che la somma di € 300.000 venga utilizzata interamente per il rimborso degli abbonamenti ai mezzi di trasporto pubblico fino al 100% del loro valore; la seconda prevede che la somma di € 100.000 venga utilizzata per erogare un contributo forfettario di mobilità, limitando ad € 200.000 la disponibilità per il rimborso degli abbonamenti ai mezzi di trasporto pubblico, fino ad un massimo del valore del 50%. Ambedue le proposte prevedono poi che il budget iniziale dei benefici economici a favore del PTA (€ 150.000) venga integrato con le risorse non spese nell'anno 2018 per l'erogazione dei Contributi nido/scuola dell'obbligo e un impegno delle parti a valutare per il futuro la creazione di un paniere welfare. La RSU chiede che ci sia un esplicito impegno dell'Amministrazione a modificare la disciplina dei buoni pasto.
- In data 6 dicembre 2018 il Direttore Generale fa pervenire al tavolo sindacale una dichiarazione sui buoni pasto. In data 11 dicembre 2018 la RSU fa pervenire un'ulteriore proposta. In data 13 dicembre 2018 la Parte Pubblica risponde, modificando la proposta della RSU.
- Nella riunione del 13 dicembre 2018 le Parti discutono sul testo di accordo trasmesso poco prima della riunione e sembrano convergere su un testo definitivo, che riprende di fatto la seconda proposta della Parte Pubblica del 5 dicembre 2018 (€ 200.000 in abbonamenti, € 100.000 per il contributo forfettario di mobilità, avanzi dei contributi scuola/nido utilizzati per incrementare il budget dei benefici economici). La RSU e i sindacati si riservano di far pervenire la propria decisione circa la sottoscrizione dell'accordo. La RSU chiede che la dichiarazione sui buoni pasto venga firmata anche dal Prorettore Vicario e che faccia riferimenti più espliciti a quanto chiesto nella propria proposta. La Parte Pubblica, pur ritenendo che la dichiarazione, per come formulata, sia esaustiva, anticipa che farà pervenire la nota con le formalità richieste e con un riferimento agli articoli del CCNL 2006/2009.
- Il nuovo testo viene inviato dopo la riunione del 13 dicembre 2018, mentre la dichiarazione sui buoni pasto viene inviata in data 14 dicembre 2018. La RSU fa pervenire in data 17 dicembre 2018 il testo welfare trasmesso dalla Parte Pubblica con due modifiche.

- Le Parti proseguono e chiudono la discussione in data 20 dicembre 2018. L'accordo sul welfare integrativo viene sottoscritto tra il 20 e 21 dicembre 2018 da parte della Delegazione Pubblica e, per la Delegazione Sindacale, dalla RSU e dalle OO.SS. CGIL, CISL, UIL, SNALS CONFISAL.

2. Contratto decentrato integrativo

- Nella riunione del 5 dicembre 2018 la Parte Pubblica conferma la costruzione dei fondi del salario accessorio anno 2018, già anticipata nell'incontro del 2 ottobre. I fondi, certificati dai revisori dei conti in data 19 novembre 2018, verranno formalmente costituiti con delibera del C.d.A. in data 18 dicembre 2018. Gli importi sono i seguenti:

	Euro
Fondo BCD	2.055.318
Fondo EP	1.133.449
Fondo per lavoro straordinario	511.000
Totale	3.699.767
Ritenute ente (32,7%)	1.209.824
TOTALE AL LORDO RITENUTE ENTE	4.909.591

- Le Parti trattano sul salario accessorio 2018. La RSU mette in discussione gran parte dell'impianto del contratto sottoscritto a febbraio 2018 e disdetto in estate. La Parte Pubblica ritiene che la trattativa sia limitata a decidere la destinazione della somma di € 115.165,98, per tutti i motivi esposti nelle precedenti riunioni. Ribadisce la proposta che tali risorse vengano utilizzate per finanziare le indennità di responsabilità e la performance. Le OO.SS. CGIL e CISL chiedono invece che la somma indicata venga utilizzata per incrementare il fondo IMA. Le OO.SS. GILDA e SNALS CONFISAL sostengono la proposta della RSU.
- Nella riunione del 13 dicembre 2018, al fine di addivenire alla sottoscrizione dell'adeguamento del contratto 2017/2018 per l'anno 2018, la Parte Pubblica manifesta la propria disponibilità ad accettare la proposta di integrare il fondo IMA di € 115.165,98 portandolo quindi a € 384.827,62.
- Quanto al Fondo Comune di Ateneo, ricordato che per l'anno 2018 ammonta ad € 1.901.762,73 lordo dipendente, pari a € 2.523.639,14 lordo ente, la Parte Pubblica propone la seguente destinazione: il 50% dell'importo (€ 95.088,13) in base ai parametri legati alla categoria di appartenenza fissati dall'articolo 3, comma 1, del Regolamento sul Fondo Comune; il 50% dell'importo (€ 95.088,13) in base ai risultati della valutazione della performance anno 2018, in applicazione dell'articolo 3, comma 2, del Regolamento sul Fondo Comune.
- La Parte Pubblica si impegna ad inviare tutti i testi contrattuali immediatamente dopo la riunione. La Parte sindacale si riserva di far conoscere la propria posizione in merito alla sottoscrizione o meno degli accordi.

- La discussione prosegue in data 20 dicembre 2018. La Parte Pubblica e le OO.SS. CGIL, CISL e UIL sottoscrivono l'adeguamento del contratto integrativo per l'anno 2018 e l'accordo sull'utilizzo del 10% del Fondo Comune di Ateneo.

3. Comunicazioni della Parte Pubblica

- Le comunicazioni della Parte Pubblica del 5 dicembre 2018, per ragioni di tempo, non sono state effettuate durante l'incontro, ma pubblicate nel sit/relazioni sindacali in data 12 dicembre 2018. Di seguito vengono riportate integralmente.
- *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.*

- Nella riunione del 13 dicembre 2018 la Parte Pubblica comunica che, a seguito della formale determinazione dell'importo del Fondo Comune di Ateneo anno 2018, sono state ricalcolate le quote erogate mensilmente e paramtrate in base alla categoria di appartenenza. Il saldo verrà pagato in un'unica soluzione agli inizi del 2019.

CATEGORIA	Quota mensile (su base 785.495,28)	Quota mensile ricalcolata su base 855.793,23	Differenza quota mensile da ridistribuire	Differenza quota annua da ridistribuire
Categoria B	24,99	28,49	3,50	42,00
Categoria C	27,77	31,65	3,88	46,56
Categoria D	30,54	34,81	4,27	51,24
Categoria EP	30,54	34,81	4,27	51,24

- Viene chiesto ai sindacati se, nella pagina <https://www.unipd.it/rappresentanze-sindacali>, siano d'accordo nel collocare in prima posizione la RSU, come richiesto dalla stessa. Le OO.SS. non sollevano obiezioni.

4. Riscontro alle richieste della Parte Sindacale

- Il riscontro alle richieste della Parte sindacale del 5 dicembre 2018, per ragioni di tempo, non è stato effettuato durante l'incontro. Di seguito vengono riportate integralmente le risposte pubblicate nel sit/relazioni sindacali in data 12 dicembre 2018.
- 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 CONFISAL 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 CONFISAL (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 CONFISAL, 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 CONFISAL (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 necessino 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 firmino 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.*
- In data 13 dicembre 2018 la FGU GILDA UNAMS contesta le risposte fornite dall'Amministrazione in merito alla mancata chiusura per maltempo e in merito alle ferie solidali, lamentando, in quest'ultimo caso, il ritardo nell'applicazione del CCNL. La O.S. FLC CGIL contesta, invece, la risposta fornita dall'Amministrazione in merito all'azzeramento del MOI e delle ferie, ribadendo la propria posizione, espressa in data 28 novembre 2018 e poi integrata in data 11 dicembre 2018. Invita l'Ateneo a differenziare l'introduzione della "nuova interpretazione" posteriormente ai contratti delle graduatorie in essere o a considerare il pagamento delle ferie non godute.