



VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 12/6/2015

Oggi, venerdì 12/6/2015, nei locali del Rettorato dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, a seguito di convocazione fissata con nota prot. n. 9250 del 5.6.2015, si sono riunite le OO.SS., RSU e la Parte pubblica per discutere e deliberare sul seguente ordine del giorno:

1. comunicazioni;
2. approvazione contratto collettivo integrativo di Ateneo;
3. varie ed eventuali.

Sono presenti

Per la parte pubblica:	▪	Rettore prof. Ciro Attaianese
	▪	Direttore Generale Vicario dott. Matteo Russi
	▪	Roberto Molle
	▪	Antonio D'Ambrosio
Per le RSU di Ateneo:	▪	Davide De Giuli
	▪	Franco De Nicola
	▪	Alessandro Grossi
	▪	Chiara Lanni
	▪	Daniele Mattaroccia
Per le OO.SS.:	▪	per la Federazione Cisl Università, Francesco Cuzzi
	▪	per la Uil RUA, Alessandro De Lillo, Palmerino Mazzarella
	▪	per la CSA della Cisl – Giulio Bianco
	▪	per la FLC-CGIL, Pasquale Perrotta
Segretario verbalizzante:	▪	Patrizia Del Greco.

Alle ore 10.00 ha inizio la riunione.

1. Comunicazioni.

Non ci sono comunicazioni.

2. Approvazione contratto collettivo integrativo di Ateneo

Il Rettore ricorda che nella riunione tecnica del 1° giugno u.s. le parti hanno approvato la bozza del Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo, che è stata successivamente portata all'attenzione delle OO.SS. nella riunione di contrattazione decentrata del 3 giugno u.s. per l'approvazione definitiva.

Nella suddetta riunione, la FLC CGIL ha chiesto di rinviare l'approvazione della bozza predisposta e le parti hanno accolto all'unanimità tale proposta, anche alla luce della necessità di apportare eventuali modifiche al testo predisposto per renderlo pienamente conforme alle disposizioni normative.

Si apre la discussione in proposito.

La FLC CGIL presenta un documento contenente osservazioni in merito al testo del contratto (**All. 1**).

Il Rettore propone di approvare il testo pervenuto dal tavolo tecnico ferma restando la possibilità di procedere alla correzione di eventuali refusi e ad adeguamenti per renderlo conforme alla normativa e contratto vigenti.

Chiede pertanto alle OO.SS. e alle RSU di esprimere parere favorevole o contrario all'approvazione del contratto.

Le OO.SS. e le RSU chiedono una sospensione di dieci minuti per approfondire l'argomento.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

La seduta riprende alle ore 10.25.

Il Rettore, considerato che le OO.SS. non hanno superato le perplessità evidenziate, rinvia la riunione a data da destinarsi.

Alle ore 10.30 la riunione è conclusa.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto:

PER LA PARTE PUBBLICA

Rettore
 prof. **Ciro Attaianese**
 Direttore Generale Vicario
 dott. **Matteo Russi**

dott. **Roberto Molle**

dott. **Antonio D'Ambrosio**

[Handwritten signatures in blue ink corresponding to the names above]

RSU DI Ateneo

R.S.U.
 Davide De Giuli
 R.S.U.
 Franco De Nicola
 R.S.U.
 Alessandro Grossi
 R.S.U.
 Chiara Lanni
 R.S.U.
 Daniele Mattaroccia
 R.S.U.
 Pasquale Perrotta

[Handwritten signatures in black ink corresponding to the names above]

OO.SS.

<u>Nome e cognome</u>	<u>Sigla ed incarico</u>	<u>Firma</u>
GIULIO BIANCO	CSA DELLA CISL	<i>[Signature]</i>
PASQUALE PERROTTA	PLC-CGIL	<i>[Signature]</i>
MANUELA TOLINI	UIL RUIA	<i>[Signature]</i>
LUZZI FRANCESCO	Fed. CISL-UNIV.	<i>[Signature]</i>
DE GILIO ALESSANDRO	UIL RUA	<i>[Signature]</i>

ALL. 1)



FLC CGIL | federazione lavoratori
della conoscenza

Al Magnifico Rettore
Al Direttore Generale

dell'Università degli Studi di
Cassino e del L.M.
Sede

La scrivente Organizzazione sindacale, in vista dell'incontro di Contrattazione fissato per il 12 giugno p.v. per l'approvazione del Contratto Integrativo di Ateneo, si premura di segnalare alcuni passaggi della bozza approvata dal Tavolo Tecnico del 1° giugno u.s. che presentano delle problematiche.

ALLEGATO A: LINEE GUIDA PER L'EROGAZIONE DI SUSSIDI AL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO (art. 22 c. 3 CCIL)

Le fasce di reddito andrebbero rimodulate a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Modello ISEE. L'articolo del Contratto citato nell'intestazione deve essere il 23 e non il 22.

ALLEGATO B: INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ E RETRIBUZIONE DELLE POSIZIONI

Alla enunciazione della metodologia per la pesatura degli incarichi e alla elencazione degli indicatori manca la definizione dei valori per la loro misurazione. Il sistema proposto manca di certezza ed oggettività.

ALLEGATO C: CONTINGENTI RELATIVI ALLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI IN CASO DI SCIOPERO PER LA GARANZIA DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Le disposizioni contenute nell'allegato sono in contrasto con quanto previsto dal CCN del 22-03-1996 che resta la fonte contrattuale di riferimento per definire i Servizi Pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero. Per l'Istruzione universitaria essi sono sostanzialmente:

- esami conclusivi dei cicli di istruzione di cui all'art. 1 della legge 19 novembre 1990 n.341;
- procedure di immatricolazione ed iscrizione ai corsi di istruzione universitaria per un periodo non inferiore a un terzo dei giorni lavorativi complessivamente previsti a tal fine in ciascuna amministrazione;
- certificazioni per rinvio del servizio militare e partecipazione a concorsi, nei casi di documentata urgenza per scadenza dei termini.

In aggiunta a questi può esservi solo l'eventuale necessità di

Sicurezza e salvaguardia dei laboratori e cura di animali e di piante

- salvaguardia degli impianti e delle apparecchiature operanti a ciclo continuo, laddove l'interruzione del funzionamento comporti danni alle persone o alle apparecchiature stesse;
- salvaguardia degli esperimenti in corso, con modalità irripetibili, laddove la loro interruzione ne pregiudichi il risultato;

Distribuzione di energia, gestione e manutenzione di impianti tecnologici

FLC CGIL

Ateneo di Cassino e-mail: flc-cgil@unicas.it

Frosinone via Mola Vecchia 2/a tel. 0775/210428 e-mail: frosinone@flcgil.it

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.



- attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, ecc.) necessari per l'espletamento delle prestazioni suindicate;
- interventi urgenti di manutenzione degli impianti.

Art. 9. ORARIO DI LAVORO (comma 3 lettera c))

Resta la previsione generalizzata per il Personale dei Laboratori dell'orario di lavoro personalizzato. Già l'articolo 8 al comma 4 prevede che il Direttore Generale possa autorizzare particolari orari di servizio. Ciò permetterebbe di gestire l'ingresso posticipato al lavoro come eccezione e non come norma.

Art. 9. ORARIO DI LAVORO (comma 5).

La quota del Personale che può accedere all'orario di lavoro di 7 ore e 12 minuti senza rientri pomeridiani deve essere vincolata ad esigenze funzionali della struttura o dell'Ateneo e non a percentuali che mirano semplicemente al contenimento della spesa.

Art. 9. ORARIO DI LAVORO (comma 4).

E' previsto e normato il differimento dei rientri ma non l'anticipo.

La previsione di spostamento infrasettimanale o alla settimana seguente è inutilmente restrittivo (ciò potrebbe ingenerare sullo stesso rientro spostamenti a catena). Sarebbe preferibile una compensazione entro il mese seguente.

Art. 10. ORARIO DI APERTURA AL PUBBLICO (comma 3).

“La definizione dell'orario di servizio e di apertura al pubblico costituisce un vincolo per tutto il personale che svolge mansioni coordinate e funzionali alla completa erogazione dei servizi.”

Il vincolo previsto per il Personale coinvolto nell'erogazione del servizio è improponibile senza ulteriori precisazioni.

Art. 11. FLESSIBILITA' (commi 3 e 4).

Le disposizioni del comma 3 fissano la flessibilità in 75 minuti a decorrere dalle ore 7,30. Ciò vuol dire fino alle ore 8,45.

Il comma 4 invece fissa la fascia della “compresenza” dalle ore 9,00 alle ore 13,00.

La flessibilità prevista dal comma 3 andrebbe riportata a 90 minuti.

Art. 11. FLESSIBILITA' (comma 5).

L'introduzione dell'istituto del “ritardo” e della quantificazione in trenta minuti può ingenerare confusione. Il ritardo di trenta o più minuti deve essere sempre giustificato con l'istituto del permesso breve.

Art. 12. PAUSA (commi 3 e 7).



FLC CGIL | federazione lavoratori
della conoscenza

Il comma 3 prevede che eccezionalmente la prestazione lavorativa possa non essere interrotta dalla pausa pranzo. Quindi si deduce che documentando opportunamente i motivi ostativi all'interruzione il dipendente non sia penalizzato.

Invece il comma 7 prevede che in caso di omessa timbratura la decurtazione oraria per la pausa non effettuata non sia pari al minimo, 15 minuti, ma sia raddoppiata a 30 minuti. Inoltre il rimando al "comma precedente" è sbagliato. Il comma cui rimandare è il nr.3.

Art. 12. PAUSA (comma 2) e Art. 15. BUONO MENSA (comma 1).

L'articolo 12 stabilisce che "L'attribuzione del buono mensa al singolo dipendente avviene in caso di orario di lavoro non inferiore alle 8 ore ..".

L'articolo 15 stabilisce invece che "Il buono mensa spetta quando il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore ...".

Il comma 2 dell'articolo 12 va eliminato anche perché escluderebbe tutto il personale con orario di 7 ore e 12 minuti.

Art. 15. BUONO MENSA (commi 1 e 2).

Il secondo periodo del comma 1 è ridondante. Anche il personale con orario di 7 ore e 12 minuti è sottoposto alle disposizioni generali.

Il rimando del comma 2 (al comma 3 dell'art. 12) è errato.

Il comma 2 contraddice quanto stabilito al comma 1 (il buono mensa spetta dopo 6 ore di lavoro) introducendo un vincolo sproporzionato (almeno 3 ore aggiuntive) per accedere al buono mensa.

Titolo IV VALORIZZAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Negli articoli dal 26 al in poi si parla di "Modello Professionale" ma non si definisce cosa sia.

Nell'art. 27 comma 2 infatti vengono citate le "linee guida di organizzazione" al cui interno la Direzione Generale definirà le logiche attuative del Modello professionale.

Anche l'art. 28 comma 2, sulla graduazione delle posizioni, fa riferimento al Modello professionale.

Nell'art. 29 comma 4 vi è un rinvio alla valutazione della Performance "... i criteri dell'art. 40 e le modalità degli artt. 42 e 43" che andrebbe meglio evidenziato e chiarito per le conseguenze che ha nell'assegnazione degli incentivi e delle indennità al Personale.

All'art. 30 comma 2 si riparla di Modello professionale e si rimanda ai criteri di cui all'**Allegato B**.

Il rinvio all'Allegato B si ripete anche **nell'art. 33** commi 1 e 2 per l'assegnazione dell'indennità di responsabilità e per la loro pesatura.

Al comma 3 **dell'art. 33** si dice che il Direttore "valida" la pesatura. Vuol dire che altri pesano gli uffici. Chi ed in che modo opereranno?

Titolo V IL SISTEMA PREMIANTE

L'art. 41 sia al comma 1 che al comma 2 introduce un sistema di valutazione personale e non solo organizzativa che riteniamo non condivisibile.

FLC CGIL

Ateneo di Cassino e-mail: flc-cgil@unicas.it

Frosinone via Mola Vecchia 2/a tel. 0775/210428 e-mail: frosinone@flcgil.it

cf -



FLC CGIL | federazione lavoratori
della CONOSCENZA

L'art. 43 definisce "l'indennità di risultato" come fosse altro "dall'indennità di responsabilità" definita dall'art. 33. In mancanza di una definizione compiuta deve ritenersi che le due indennità siano equivalenti?

Inoltre mentre per l'indennità di responsabilità non è prevista una dilazione o verifica per la sua erogazione, per quella di risultato il comma 2 stabilisce che sia erogata in un'unica soluzione a fine anno dopo la valutazione della performance.

In caso di giudizio negativo l'indennità non viene erogata in toto o solo in parte? L'art. 91 comma 3 del CCNL citato, prevede che solo un terzo dell'indennità di responsabilità venga corrisposta a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti.

L'art. 47 nel suo insieme suscita molte perplessità. Si introduce un sistema di incentivi variabili, definito in larga parte all'interno del Piano della Performance (quindi senza alcuna partecipazione delle Organizzazioni Sindacali e della RSU), da finanziare sempre e solo con le risorse del Fondo per il Salario Accessorio. La possibilità di incrementarlo è infatti demandata alla eventuale capacità delle parti di reperire risorse aggiuntive (comma 4).

Il comma 3 stabilisce che anche l'IMA (Indennità Mensile Accessoria) diverrà variabile. Assolutamente non condivisibile.

Postille

Art. 11. FLESSIBILITA' (comma 6).

Il verbo "comperta" andrebbe coniugato al plurale.

Tanto premesso si chiede di programmare ulteriori sedute per correggere le problematiche evidenziate.

Cassino, 11 giugno 2015

Il Coordinatore del Comitato degli Iscritti
FLC-CGIL Ateneo di Cassino
Pasquale Perrotta

FLC CGIL

Ateneo di Cassino e-mail: flc-cgil@unicas.it

Frosinone via Mola Vecchia 2/a tel. 0775/210428 e-mail: frosinone@flcgil.it