



VERBALE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 7 NOVEMBRE 2023

Oggi, 7 novembre 2023, in presenza nei locali del Rettorato dell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio, a seguito di convocazione effettuata con nota prot. n. 21929 del 2 novembre 2023, si sono riunite le OO.SS., RSU e parte pubblica per discutere e deliberare sul seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni;
2. Ipotesi di programmazione PIAO;
3. Aggiornamento procedure PEO;
4. Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali (PEV) personale TAB;
5. Graduazione fasce EP;
6. Servizio di facchinaggio informatico;
7. Varie ed eventuali.

Sono presenti

Per la parte pubblica: Rettore prof. Marco Dell'Isola

- Direttore Generale dott.ssa Donatella Marsiglia
- Avv. Iosé Guzzo
- Dott. Massimiliano Mignanelli
- Dott. Carmine Bartolomeo

Per le RSU di Ateneo: Marco Maria D'Alessandro

- Rossana Ruscito
- Franco Menditto
- Mario D'Agostino
- Roberto Di Vizio
- Massimiliano Leva

Per le OO.SS.:

- per la Federazione CISL FSUR, Francesco Di Manno, Alessandro Grossi (delegato)
- per la Federazione UIL SCUOLA RUA, Roberto Di Vizio
- per la FLC-CGIL, Clelia Allocca
- per FGU GILDA Unams, Alessandro De Lillo, Pietro Alessio Palumbo, Carla Manzo (delegata)
- per CONFSAI Federazione SNALS Università CISAPUNI, Maria Teresa Pirolo
- per ANIEF Stella Migliarino

Segretario verbalizzante dott.ssa Patrizia Del Greco

Rappresentante del CUG

Alle ore 12.15 ha inizio la riunione.

1. Comunicazioni.

Il Direttore Generale, in merito alla richiesta delle OO.SS. di anticipazione delle somme previste per il rinnovo contrattuale triennio 2022/2024, comunica che si sta valutando la tematica in una logica di sistema e non di Ateneo. Al momento si è in attesa di chiarimenti da parte dell'ARAN. In ogni caso sarà necessaria una preliminare verifica sul fabbisogno. Ulteriori aggiornamenti sul punto saranno valutati nella prossima riunione di contrattazione.

Grossi (CISL FSUR) chiede se è stata presa una decisione in merito alle economie sul welfare aziendale.

Il Direttore Generale precisa che la discussione del punto sarà oggetto della prossima riunione di contrattazione.



Il Direttore dell'Area Risorse Umane dott. Massimiliano Mignanelli, chiede di procedere alla firma dei verbali delle precedenti sedute inviati a mezzo email.

Le **OO.SS. e le RSU** chiedono di avere ancora qualche giorno per il completamento della lettura degli stessi.

Al fine di velocizzare la fase di approvazione dei verbali:

D'Agostino (RSU) chiede di fare uno streaming con registrazione delle sedute.

Il Direttore Generale propone di proiettare il testo di un verbale a video mentre si redige. Rimane una bozza che successivamente sarà completata.

Il Rettore propone di preparare una bozza nella quale andranno inseriti eventuali interventi richiesti dai componenti del Tavolo.

2. Ipotesi di programmazione PIAO.

Il Rettore ringrazia la Direttrice e l'Area Risorse Umane per il lavoro istruttorio e illustra le slide del documento contenente la sezione del PIAO relativa al Piano di reclutamento 2024-2026 (**all. 1**).

Di Vizio (UIL SCUOLA RUA) osserva che per le PEV si applichi l'art. 80. Comma 6, del vigente CCNL "Il numero dei posti di organico da destinare ai passaggi alla categoria immediatamente superiore e all'accesso esterno è definito dalla amministrazioni - nella percentuale, per le procedure di cui al comma 2, pari al 50% dei posti da coprire calcolati su base annua - nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale e dei suoi eventuali aggiornamenti"

De Lillo (FGU Gilda) chiede ulteriori 15 giorni di tempo, per la valutazione del documento, visto che il materiale portato oggi al tavolo è difforme da quello inviato precedentemente dall'Amministrazione. Chiede inoltre di conoscere le motivazioni per cui i tempi di distribuzione dei compensi destinati al personale TAB siano così lunghi, vedi i soldi da distribuire derivanti dal conto terzi (Tavolo luglio 2023).

GROSSI (CISL FSUR) afferma che le necessità di profili di categoria D non sono così urgenti da dover ricorrere allo scorrimento della graduatoria in quanto ci sono in organico 76 unità di tale categoria, di cui 12 senza responsabilità, e che in determinati Uffici ci sono anche 4 unità di categoria D. Non vede pertanto la necessità dello scorrimento della graduatoria dichiarando la propria contrarietà.

E' invece favorevole alle PEV interne per dare possibilità ai colleghi che da anni aspettano una gratificazione lavorativa personale.

LEVA (RSU), relativamente ai casi di trasferimento di vincitori di concorso, chiede di mettere il blocco di almeno uno (1) anno nei futuri bandi concorsuali per la nostra sede universitaria, ossia chi vince non può chiedere il trasferimento ad altro ente per almeno un anno.

Per i comandi del personale verso altre amministrazioni si chiede di conoscere il numero di dipendenti attualmente in comando e se le spese per il personale vengono rimborsate all'Ateneo.

Il Direttore Generale ritiene corretto non bloccare coloro che vogliono fare un'esperienza limitata nel tempo, presso un'altra Amministrazione. Il divieto non è quindi una soluzione al problema. Aggiunge che per gestire le esigenze temporanee di personale, connesse ai comandi, si è deciso nel 2023 di indire un concorso di categoria C a tempo determinato, attualmente in corso.

Dopo ampia e approfondita discussione, il Tavolo concorda sull'opportunità di concedere 15 giorni per la valutazione da parte delle OO.SS. e delle RSU della proposta presentata dall'Amministrazione e, a tal fine, si stabilisce di fissare la prossima riunione per il giorno 21 novembre 2023 alle ore 11.00.

Il Tavolo approva.



3. Aggiornamento procedure PEO.

Il Rettore illustra il prospetto contenente le somme disponibili per l'attivazione delle progressioni economiche orizzontali (PEO) per l'anno 2023 per la categoria EP e per le categorie B, C e D (**All. 2**). **Le OO.SS. e le RSU** chiedono all'Amministrazione l'incremento delle somme 2023, pari a € 81.693,00 per le categorie B, C e D e a € 8.400,00 per la categoria EP, al fine di ampliare il numero di dipendenti beneficiari.

Il Direttore Generale precisa che questo punto sarà oggetto della riunione di contrattazione del mese di dicembre.

Il Tavolo prende atto

4. Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali (PEV) personale TAB.

Il Rettore chiede se ci sono osservazioni in merito al testo del Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali (PEV) del personale TAB trasmesso alle OO.SS. e RSU con email in data 2 novembre 2023.

Le OO.SS. e le RSU, nel sottolineare che il testo presentato non è quello licenziato dal gruppo di lavoro per la revisione dei Regolamenti, chiedono di riportare il documento alla verifica del citato gruppo di lavoro.

Il Tavolo, dopo ampia e approfondita discussione, decide di rimandare la discussione del punto alla prossima riunione di contrattazione.

5. Graduazione fasce EP.

Il Direttore Generale riferisce che sono arrivate due segnalazioni di difformità nell'applicazione dei criteri per la graduazione delle fasce del personale di categoria EP.

Era stata individuata una tabella e quando sono stati approvati i parametri era previsto di prendere in considerazione il numero di delegati del Rettore con i quali si interfacciano gli Uffici. I prorettori funzionali invece, a cui viene riconosciuto un ruolo trasversale, non sono stati inclusi nel calcolo. Nell'applicazione del criterio è stato rilevato un errore con riferimento al Settore Ricerca e al Settore Qualità. Tale modifica non ha portato alcuna modifica della graduazione.

Inoltre, in vista della riunione di dicembre per la graduazione del 2024, invita a comunicare degli indicatori oggettivi che rappresentino meglio la situazione.

De Lillo (FGU Gilda) sulla "Esposizione a profili di danno e/o rischio corruzione" chiede alla Direttrice il perché sia stato preso come riferimento ciò che è stato riportato nel Piano Integrato Di Attività e Organizzazione 2023/2025. Visto che detto PIAO (giugno 2023) è stato emanato nello stesso mese del regolamento per la graduazione delle fasce per la categoria EP (giugno 2023), chiede come può essere un Regolamento (graduazione EP) valutato su un Piano (PIAO) che ha solo pochi giorni di vita rispetto all'altro e, pertanto, la valutazione andrebbe fatta sull'anno precedente.

Relativamente al numero di pratiche redatte dai singoli Settori per gli Organi Collegiali, chiede di conoscere la norma, il regolamento e/o la legge che ne limita la valutazione alle sole pratiche predisposte per il CDA e non per il Senato Accademico.

Afferma, infine, che l'art. 76, comma 3, del CCNL 2008 di Comparto, relativo alla retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria EP, prevede che il mutamento dell'incarico ne comporta l'attribuzione di un altro equivalente in termini economici, con ciò intendendosi l'attribuzione di un'indennità di posizione variabile in meno, di norma, non oltre il 10%. Nella nuova graduazione delle fasce, invece, ci sono casi in cui la decurtazione è nettamente superiore a tale percentuale e quindi chiede la rettifica del Decreto per queste persone.

3



Il Direttore Generale afferma che questa situazione va verificata e, se necessario, modificata.

Il Rettore aggiunge che quando sono state determinate le fasce si è prestata attenzione alla parte relativa alle decurtazioni. Si procederà alla verifica e, ove necessario, si effettueranno le opportune rettifiche.

De Lillo (FGU Gilda) chiede, infine, che vengano suddivisi entro l'anno solare, al personale di categoria EP, il residuo del Fondo 2023 Cat. Ep (art. 65 e 66 CCNL 2016/2016) pari ad euro 24.733.

Il Tavolo prende atto.

Alle ore 14.00 esce Clelia Allocca.

6. Servizio di facchinaggio del materiale informatico.

Il Rettore ricorda che il servizio di facchinaggio del materiale informatico venne disciplinato "in via sperimentale" per 12 mesi con nota prot. n. 11339 dell'11 luglio 2011 al fine di conseguire risparmi per l'Amministrazione. A tale attività veniva riconosciuto, per ciascun intervento effettuato, un compenso pari a 10 euro lordi omnicomprensivi su fondi esterni a carico del CASI.

Il servizio è stato poi rinnovato, con le stesse modalità, con nota prot. n. 16942 del 18 novembre 2015, "fino a comunicazione contraria del Direttore Generale". Ad oggi tale servizio non può essere più liquidato per mancanza di fondi specifici.

Il Direttore Generale chiede di conoscere l'orientamento del tavolo in merito a questa indennità anche al fine di inserirla tra le indennità in fase di contrattazione integrativa.

Il Tavolo, dopo ampia discussione, decide di rinviare il punto per un ulteriore approfondimento.

6. Varie ed eventuali

- **Bando per l'attivazione del lavoro agile.**

Il Direttore dell'Area Risorse Umane dott. Massimiliano Mignanelli, dà lettura della nota a firma delle OO.SS. e delle RSU relativa al bando per l'attivazione del lavoro agile (**all.3**).

Nella nota si precisa che nel suddetto bando sono state rilevate delle anomalie in relazione al Regolamento di Ateneo sul lavoro agile emanato con D.R. n. 274 del 6 aprile 2023. Chiedono, pertanto, l'annullamento del bando e il ripristino della corretta procedura, in conformità alla vigente normativa di riferimento.

Il Direttore dell'Area Risorse Umane dott. Massimiliano Mignanelli ricorda che il numero delle posizioni (24) è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione.

D'Agostino (RSU) afferma che ha fatto richiesta in merito a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione per quel che concerne il punto in discussione.

Aggiunge che nel Regolamento non è prevista l'emanazione di un bando, in quanto si fonda sul principio di necessità personali e, conseguente tutela, ove il personale tutto ha la possibilità di chiedere lo *smart working*. Sottolinea, riportando le costanti aspirazioni di questa *Governance*, che il raggiungimento di un risultato non implica il dove si raggiunga lo stesso, rammentando che il lavoro da remoto è per legge equiparato al lavoro in presenza.

Chiede inoltre un'attenzione per il personale che svolge il proprio lavoro in assenza di altri colleghi che, in talune circostanze, offrono la propria prestazione lavorativa per ottemperare altre attività richieste dall'Amministrazione.

Chiede, infine, il collegamento in streaming di eventi culturali per coloro i quali lavorano da remoto.

Di Vizio (RSU) afferma che non deve esistere un termine per la presentazione delle domande.



Il Direttore Generale chiede all'Area del Personale la verifica delle eventuali difformità del bando rispetto al Regolamento.

Il Direttore dell'Area Legale e Affari Generali avv. Iosé Guzzo esorta a comprendere la sostanziale differenza tra posizioni smartizzabili e funzioni. Il passo culturale che va fatto nel dimostrare che l'efficienza della prestazione lavorativa resta invariata anche se l'attività viene svolta in modalità agile, con benefici per l'Amministrazione.

• **TFA VII ciclo e VIII ciclo**

De Lillo (FGU Gilda) chiede se nel mese di novembre saranno liquidate al personale le somme relative al VII Ciclo del Sostegno.

Il Direttore Generale afferma che è prevista la liquidazione.

De Lillo (FGU Gilda) afferma che il personale di portineria della Folcara impegnato nell'VIII ciclo del sostegno non percepisce il gettone ma lo straordinario. Chiede, pertanto, per motivi fiscali, di prevedere anche per tale personale il pagamento del gettone.

Il Rettore concorda su tale modalità previa verifica della capienza.

Di Vizio (RSU) chiede notizie riguardo la bacheca sindacale.

Il Direttore Generale afferma che esiste da tempo una bacheca virtuale nella intranet e che devono essere definite solo le modalità con cui accedere per aggiornarne i contenuti.

Alle ore 15.30 la riunione è conclusa.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto:

PER LA PARTE PUBBLICA

Rettore
prof. **Marco Dell'Isola**

Direttore Generale
dott.ssa **Donatella Marsiglia**

dott. **Massimiliano Mignanelli**

avv. **Iosé Guzzo**

dott. **Carminé Bartolomeo**

RSU DI Ateneo

R.S.U.
Franco Menditto

R.S.U.
Marco Maria D'Alessandro

R.S.U.
Rossana Ruscito



R.S.U.
Mario D'Agostino

R.S.U.
Massimiliano Leva

R.S.U.
Roberto di Vizio

[Handwritten signature]
Massimiliano Leva
[Handwritten signature]
Roberto di Vizio
OO.SS

Nome e cognome	Sigla ed incarico	Firma
FRANCESCO DI FRANCO	CISC	<i>[Handwritten signature]</i>
GROSSI ALESSANDRO	CISC	<i>[Handwritten signature]</i>
RUSCITO ROSSANA	CISC	<i>[Handwritten signature]</i>
ALLOCCA ELENA	FLC CGIL	<i>[Handwritten signature]</i>
DIVIZIO ROBERTO G.	UIL RAS SEVOLI	<i>[Handwritten signature]</i>
DE LILLO ALESSANDRO	FGUGILDA	<i>[Handwritten signature]</i>
PIETRO ALESSANDRO PIETRO	FGUGILDA	<i>[Handwritten signature]</i>
LA ROSA PIROLO	SALS	<i>[Handwritten signature]</i>
STELLA MIGLIARINO	ANIEF	<i>[Handwritten signature]</i>

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO BIBLIOTECARIO

Periodo 2024-26

3

✓



Piano Triennale

- 
- 
- 
- 
- Il Piano triennale 2024-26 dei fabbisogni di personale tecnico-amministrativo dell'Università di Cassino e del Lazio Meridionale è stato predisposto in attuazione delle norme vigenti alla data della sua adozione e, in primis, dell'art. 4, del d.lgs. 49/2012, secondo cui «*le Università, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale, al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, predispongono piani triennali per la programmazione del reclutamento del personale, nel rispetto dei vincoli previsti dai successivi articoli 5 (limite massimo alle spese di personale) e 7 (rispetto dei limiti per le spese di personale e per le spese di indebitamento)*».

- 
- 
- Il piano di reclutamento 2024-2026 è coerente al Piano strategico 2022-24 ed è finalizzato a:
 - a) contribuire al reintegro del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (PTAB);
 - b) sostenere la piena operatività del piano di riorganizzazione di cui al D.D. 31 marzo 2023, n.255;
 - c) contribuire all'adeguamento di competenze del PTAB sulla base di nuove esigenze professionali finalizzate al raggiungimento di obiettivi strategici (quali ad esempio la recente partecipazione all'Alleanza europea EUT+).

ORGANIZZAZIONE DELL'UNIVERSITÀ

(Organigramma al 4/04/2023)

- Rettore
Settore Innovazione, Sviluppo e Terza Missione
Settore Ricerca
- Direttore Generale
Settore Biblioteca di Ateneo
Centro di Ateneo per i Servizi Informatici (CASI)
Settore Qualità Programmazione e Valutazione
- Area Legale e Affari Generali
Settore Legale
Settore Affari Generali
- Area Economica e Finanziaria
Settore Bilancio
Settore Ragioneria Generale
- Area Didattica e Servizi agli Studenti
Settore Segreteria Studenti
Settore Offerta Formativa
Settore Polo Decentrato di Frosinone
Centri di Servizio
- Area Risorse Umane
Settore Personale Docente
Settore Reclutamento Welfare e Personale TAB
- Area Tecnica e Attività Contrattuali
Settore Edilizia Programm., Progett. e Appalti
Settore Sicurezza, Prevenzione e Protezione
Settore Tecnico e Manutenzione
Settore Attività Contrattuali
- Dipartimenti

STATO DELLE RISORSE DEL PTAB e CEL

STATO STORICO DELLE RISORSE E CESSAZIONI

Ruolo	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2026
Dirig.	1	1	3	4	4	4	4
EP	9	9	9	11	10	9	8
D	82	81	77	74	72	68	66
C	123	119	115	116	113	112	109
B	43	42	40	37	35	32	28
CEL	9	9	9	9	8	7	7
Tot	267	261	253	251	242	233	223

- Per comprendere lo stato delle risorse e le prospettive collegate alle cessazioni risulta utile una rappresentazione quantitativa e qualitativa della consistenza PTA e della loro evoluzione temporale .
- Risulta evidente, nella serie proposta nelle tabelle e nei grafici seguenti, una riduzione del personale confrontando il triennio 2018/2020 con il triennio 2021/2023.
- Alla data di redazione del presente piano il PTA ammonta a n. 251 unità, compreso il personale dirigenziale.

PROIEZIONE DELLE CESSAZIONI

• In merito al punto alla capacità di reintegro del personale in quiescenza o comunque uscito dai ruoli dell'Ateneo è stato solo in minima parte compensato dai nuovi ingressi, come evidente dalla tabella

• Nel periodo 2020-2023 il saldo è negativo ed è pari a **-20 Unità** (+3 dirigenti, -6D, -13C e -4B) compensato da nuove 13 assunzioni

• Nel periodo 2020-2026 il saldo negativo potrebbe raggiungere (senza necessari reintegri) il valore di -50 unità (+3 dirigenti, -4EP, -13D, -20C, -14B e -2 CEL) in cui le **perdite dei profili B e D che sarebbero rispettivamente più che triplicate e raddoppiate.**

Ruolo	D 21-20	D 22-21	D 23-22	D 24-23	D 25-24	D 26-25	D 20-23	D 20-26
Dirig	0	2						
EP	0	0						
D	-1	-4						
C	-4	-4						
B	-1	-2						
CEL	0	0						
Tot	-6	-8						

Dei
W
My

PUNTI ORGANICO EQUIVALENTE - POE

• Nella programmazione triennale (2024-2026) saranno disponibili almeno **7,25** Punti Organico derivanti da:

- **4,30** Punti Organico per la fase B del piano straordinario per il reclutamento del personale TAB
- **1.35** Punti Organico dal Turn Over 2023 da cessazioni 2022
- **0,40** Punti Organico dal Turn Over 2024 da cessazioni 2023
- **1,20** Punti Organico per la fase C del piano straordinario e dal turn over 2025 da cessazioni 2024.

QUALIFICA	PUNTO ORGANICO
DIRIGENTE	0,65
EP	0,4
D	0,3
C	0,25
B	0,2
CEL	0,2

FASI PIANO STRAORDINARIO

- La quota parte di risorse assegnata e eventualmente non utilizzata entro i termini di cui al comma 3 è recuperata dal Ministero e nuovamente attribuita per una somma equivalente a 0,5 punti organico per ogni Istituzione che ha utilizzato integralmente le risorse assegnate e seguendo progressivamente l'ordine riportato nelle tabelle di assegnazione di cui al successivo articolo 3.

Piano straordinario	Intervallo temp. reclutamento
FASE A (370 Mln€)	1° ottobre 2022 - 31 ottobre 2024
FASE B (340 Mln€)	1° gennaio 2024 - 31 ottobre 2025
FASE C (50 Mln€)	1° gennaio 2025 - 31 ottobre 2026
FASE D (50 Mln€)	1° gennaio 2026 - 31 ottobre 2027

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO

- Tali misure consentiranno il reclutamento di 19 nuove unità di personale esterno, di cui:

- 4 nuove unità esterne nella categoria B3;
- 10 nuove unità esterne nella categoria C;
- 3 nuove unità esterne nella categoria D;
- 2 nuove unità esterne nella categoria EP;

categoria	n.	PEV	Concorso/ scorrimento	PO
B3	4	-	4	0,8
C	14	4	10	2,70
D	11	4	7	1,30
EP	7	5	2	2,42
Totale	36	13	23	7,22

D.lgs. n. 165/2001

Art. 52. Disciplina delle mansioni

• 1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.

• Commento sulla riserva del 50%

• I concorsi con riserva del 50% in favore degli interni, sono stati sostituiti da procedure comparative riservate interamente agli interni, nei limiti del 50% dei posti messi a concorso destinati all'accesso dall'esterno.

• Esempio: una pubblica amministrazione ha previsto di assumere dieci dipendenti, profilo C1. Ha facoltà di assumere 5 dall'esterno, consentendo a 5 dipendenti interni di fare la progressione verticale, "tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti" ai sensi dell'attuale art. 52 comma 1 bis del testo unico pubblico impiego.

At. Zilverhale
del 7/11/2023

Disponibilità PEO 2023

Fondo B-C-D - Disponibilità per PEO 2023

	anno 2021	anno 2022	diff. 2022-2021	anno 2023	diff. 2023-2022	totale disponibile per PEO 2023
ccnl 16/18 art. 63 c. 2 lett. a - RIA Personale cessato	52.231,00 €	54.792,00 €	2.561,00 €	63.030,00 €	8.238,00 €	10.799,00 €
ccnl 16/18 art. 63 c. 2 lett. e - differenziale cessati e passaggi categoria	242.775,00 €	261.285,00 €	18.510,00 €	304.063,00 €	42.778,00 €	61.288,00 €
ccnl 16/18 art. 63 c. 2 lett. f - incremento 0,1% monte salari 2015	€	€	€	9.606,00 €	9.606,00 €	9.606,00 €
totale						81.693,00 €

il prossimo anno inserire come decurtazione
il prossimo anno inserire come decurtazione
il prossimo anno inserire come decurtazione

Fondo EP - Disponibilità per PEO 2023

	anno 2021	anno 2022	diff. 2022-2021	anno 2023	diff. 2023-2022	totale disponibile per PEO 2023
ccnl 16/18 art. 65 c. 2 lett. a - RIA Personale cessato	2.763,00 €	2.763,00 €	€	3.494,00 €	731,00 €	731,00 €
ccnl 16/18 art. 65 c. 2 lett. d - differenziale cessati e passaggi categoria	3.595,00 €	3.595,00 €	€	10.786,00 €	7.191,00 €	7.191,00 €
ccnl 16/18 art. 65 c. 2 lett. e - incremento 0,1% monte salari 2015	€	€	€	478,00 €	478,00 €	478,00 €
totale						8.400,00 €

il prossimo anno inserire come decurtazione
il prossimo anno inserire come decurtazione
il prossimo anno inserire come decurtazione

ju

gr

up

n

At. Zilverhale
del 7/11/2023

ALL. 3) el veniale
del 7/11/2023

Al Rettore dell'Università degli Studi di
Cassino e del Lazio Meridionale
Prof. Marco Dell'Isola
al Direttore Generale
Dott.ssa Donatella Marsiglia
al Direttore dell'Area Risorse Umane
Dott. Massimiliano Mignanelli
al Responsabile del Procedimento
Dott. Fulvio Venditti
Loro Sedi

Cassino, 07.11.2023

Oggetto: Bando per lo svolgimento del Lavoro Agile di cui al Decreto del Direttore Generale n. 842 del 26.10.2023

Le Scriventi OO.SS. e le RSU di Ateneo, avendo preso visione del *Bando per lo svolgimento dell'attività di lavoro in modalità agile*, di cui al Decreto del Direttore Generale n. 842 del 26.10.2023, rilevano anomalie in relazione al *Regolamento di Ateneo sul lavoro agile (SW)*, emanato con Decreto del Rettore n. 274 del 06.04.2023, e nello specifico:

- il Bando individua 24 posizioni di Smart Working in difformità con il Regolamento di Ateneo sul lavoro agile che non limita le posizioni "smartizzabili";
- il Fac-simile della domanda di ammissione alla partecipazione al Bando per l'attivazione di n. 24 posizioni di Smart Working fa riferimento esclusivamente ad alcune delle condizioni previste dall'Art. 4, commi 3 e 4 del suddetto Regolamento ed in particolare maternità, disabilità, assistenza per le quali le posizioni attribuibili sono da considerarsi al di fuori del computo, escludendo le condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure;
- il Bando, nelle premesse, pone come termine di scadenza della domanda 20 giorni dalla data di emanazione dello stesso e, a seguire, all'Art. 5 recita "*Le richieste devono essere presentate entro 15 giorni dalla data di pubblicazione del presente Bando*", con evidente discrasia;
- il Bando, all'Art. 6 "*Criteri di priorità per la formazione della graduatoria*" menziona la graduatoria di merito sulla base di criteri di priorità e relativi punteggi che confondono il Lavoro Agile (SW) con il Telelavoro, Istituti giuridici regolati da distinta normativa.

Le Scriventi OO.SS. e le RSU chiedono, pertanto, l'annullamento del suddetto Bando e il ripristino della corretta procedura, in conformità alla vigente normativa di riferimento, al fine di non svilire il dettato legislativo che, ai sensi dell'Art. 18 della L. 81/2017, vede il Lavoro Agile (SW) come forma di organizzazione di attività lavorative *smartizzabili*, adeguatamente monitorabili, fuori dalla sede di lavoro, già sperimentata, con esito positivo, a seguito del Progetto "Smart Working" realizzato a cura del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo nell'anno 2018.

Distinti saluti.



Le OO.SS

CISL ESUR

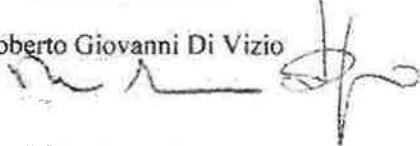
Francesco Di Manno



Franco De Nicola

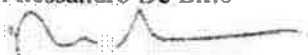
UIL Scuola RUA

Roberto Giovanni Di Vizio



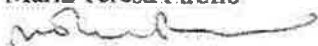
FGU Gilda Unams

Alessandro De Lillo



SNALS

Maria Teresa Pirolo



ANIEF

Stella Migliorino



FLC CGIL

Clelia Allocca

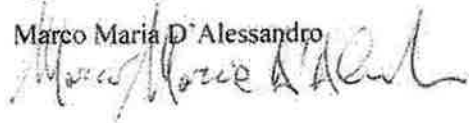


Le RSU

Mario D'Agostino



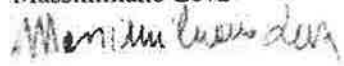
Marco Maria D'Alessandro



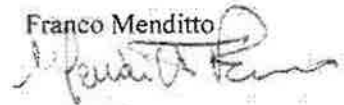
Roberto Giovanni Di Vizio



Massimiliano Leva



Franco Menditto



Rossana Ruscito

