



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

DIREZIONE AMMINISTRATIVA
RELAZIONI SINDACALI

IPOTESI di Contratto Collettivo Integrativo

del personale del comparto

RELAZIONE ILLUSTRATIVA



NG



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

1.1 – PREMESSA

L'art. 65 del D.Lgs. n°150 del 27 ottobre 2009 impone l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del Decreto medesimo, pena l'inapplicabilità del CCI a decorrere dal 1° gennaio 2011.

Va però rilevato che il mancato preliminare adeguamento della disciplina contrattuale nazionale di riferimento - ormai riconducibile al divieto di attivare le procedure per il rinnovo del CCNL introdotto dall'art. 9, comma 17, della legge 122/2010 - determina non poche difficoltà operative.

Presso l'Università degli studi di Palermo permane tuttavia la necessità di procedere più che al semplice adeguamento del vigente CCI sottoscritto il 15 novembre 2007 – che non risulta quindi attuativo del vigente CCNL di comparto e che non disciplina talune fattispecie contemplate nei recenti provvedimenti di organizzazione del lavoro – alla stipula di un nuovo contratto integrativo e, conseguentemente, all'individuazione delle materie che, alla luce della recente riforma, rimangono disponibili per la contrattazione di secondo livello.

1.2 – La disciplina contrattuale di riferimento

La vigente disciplina contrattuale prevede la medesima durata sia per i CCNL, sia per i CCI. I contratti collettivi di lavoro hanno (fino a questa tornata contrattuale) durata quadriennale per la parte normativa e biennale per quella economica, ma conservano la loro efficacia fino alla stipula dei successivi. La parte economica dei contratti integrativi va poi annualmente adeguata alle risorse che vengono allocate nei bilanci dei singoli esercizi.

Il vigente CCNL di comparto, relativo al quadriennio 2006-2009, è stato sottoscritto il 16 ottobre 2008 e la sua vigenza è stata di fatto prorogata dall'art. 9, comma 17, della legge 122/2010 fino al 31 dicembre 2013. Esso rappresenta, pertanto, la fonte contrattuale tutt'ora vigente per la stipula del nuovo Contratto collettivo integrativo.

In tal senso si esprime, infatti, anche l'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001, nel testo novellato dall'art.54 del D.Lgs. 150/2009, laddove viene stabilito che la contrattazione integrativa *“si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono”*.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

1.3 – I recenti interventi legislativi

Con la c.d. “riforma brunetta” sono state apportate significative modifiche sia al sistema delle relazioni sindacali, sia agli istituti contrattuali che devono essere finanziati con le risorse destinate alla contrattazione integrativa.

Il D.Lgs. 150/2009 modifica, come già detto, la ripartizione degli ambiti regolamentati rispettivamente dalla legge e dalla contrattazione collettiva, sottraendo dalla sfera di competenze di quest’ultima materie ora demandate all’autonoma determinazione della dirigenza.

Va tuttavia evidenziato che questo intervento non rientra direttamente tra le materie demandate alla contrattazione di secondo livello e che, conseguentemente, il CCI non potrà che rimandare a quanto in merito previsto dalla legge e dal CCNL di comparto vigente nel tempo. L’art. 9 del D.Lgs. 165/2001, nel testo novellato dall’art. 36 del D.Lgs. 150/2009, demanda infatti ai contratti collettivi nazionali la disciplina delle modalità e degli istituti della partecipazione sindacale.

È stato comunque necessario procedere preliminarmente ad un esame del contratto integrativo in vigore, per verificare ed eventualmente espungere le parti di esso che, alla luce della riforma, non risultano più compatibili con la normativa ora vigente, in quanto disciplinanti materie non espressamente demandate alla contrattazione di secondo livello.

È stato poi preso in esame anche il contenuto della circolare n°7 del 13 maggio 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, con la quale vengono forniti alcuni indirizzi applicativi del D.Lgs. 150/2009 in tema di contrattazione integrativa. Si è così rilevato che già alla data di pubblicazione (15 luglio 2010) molti degli indirizzi in essa contenuti risultavano abbondantemente superati, sia dagli interventi legislativi intanto intervenuti (D.L. n°78 del 31/05/2010 convertito in legge n°122 del 30/07/2010) che hanno bloccato il rinnovo dei CC.CC.NN.L. per il triennio 2010-2012 e il trattamento economico per il triennio 2011-2013 (il che determina, anche ad avviso della Corte dei Conti, il rinvio dell’attuazione del nuovo meccanismo di valutazione del personale previsto dal D.Lgs. 150), sia della giurisprudenza nel frattempo consolidatasi (v. Decreti G.O. Tribunale Torino 2 aprile 2010 - confermato con la sentenza di opposizione del 28 giugno 2010 – Salerno 18 luglio 2010, Pesaro 19 luglio 2010, Trieste 5 ottobre 2010) che, in estrema sintesi, sembra orientata ad affermare il principio secondo il quale le norme contenute nel citato D.Lgs. 150/2009, in contrasto con la vigente disciplina contrattualistica, entreranno in vigore soltanto con la stipula del prossimo CCNL.

Si è così preso atto che gli effetti del D.Lgs. 150 risultano seriamente pregiudicati dalla manovra finanziaria (L. 122/2010), che in una delle prime stesure del decreto legge prevedeva esplicitamente la sospensione degli effetti della riforma.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

È stato poi affrontato un problema di carattere generale, scaturito dall'infelice terminologia utilizzata dal legislatore per sancire il blocco del rinnovo dei contratti collettivi di lavoro del pubblico impiego. L'art. 9, comma 17, della legge 122/2010 stabilisce che *“non si dà luogo, senza possibilità di recupero, alle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012”*. Un'interpretazione letterale porterebbe quindi a escludere la possibilità di pervenire alla stipula di qualsiasi tipo di accordo, compresi quelli demandati alla contrattazione di secondo livello (e, quindi, anche il CCI).

Potrebbe quindi sembrare ragionevole affermare che i tempi di attuazione della riforma, in particolare in relazione all'adeguamento sia dei contratti nazionali di comparto/area, sia di quelli integrativi di amministrazione, sono stati di fatto congelati dalla legge 112/2010 e che, conseguentemente, sia stato implicitamente abrogato l'obbligo di procedere all'adeguamento dei vigenti CCI, sicché l'adeguamento potrebbe sembrare ora differito alla conclusione del periodo di blocco della contrattazione nazionale (31 dicembre 2012 per la parte normativa e 31 dicembre 2013 per la parte economica) e, cioè, all'entrata in vigore del nuovo sistema di contrattazione.

Ma il contesto nel quale matura l'intervento legislativo è chiaramente limitato al contenimento dei costi derivanti dal rinnovo dei contratti collettivi nazionali, tant'è che per prima l'Agenzia governativa che detiene la titolarità della rappresentanza negoziale per tutto il pubblico impiego (ARaN), su esplicito mandato del Ministro per la P.A., anche dopo l'emanazione del D.L. 78/2010, ha continuato a convocare le Confederazioni sindacali per la stipula dei contratti collettivi quadro per la definizione dei nuovi comparti di contrattazione (così come previsto dall'art. 54, comma 2, D.Lgs. 150/09) e del calendario per le elezioni delle RSU (che, per quanto previsto dall'art. 65, comma 5, D.Lgs. 150/09, dovevano essere rinnovate entro il 30 novembre 2010).

Permangono invece tutti i dubbi sugli effetti che potrà avere il nuovo CCI sul trattamento economico accessorio del personale, tenuto conto che il primo comma del citato art. 9 della legge n°122 del 30 luglio 2010 prevede che *“Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, ..., ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti ... non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno ...”*.

Si è quindi ritenuto utile richiamare, tra le norme finali e transitorie del CCI, il vincolo normativo che, in buona sostanza, condiziona ogni eventuale incremento delle indennità, al mutamento dell'incarico da cui esse derivano.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

2.1 – LE MATERIE DEMANDATE ALLA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Da quanto fin ora esposto si ricava un quadro di riferimento non solo confuso ma, spesso, contraddittorio, all'interno del quale è risultato oltremodo difficile sviluppare il negoziato per la stipula della nuova ipotesi di CCI. È pertanto evidente che in un contesto che si presta a interpretazioni non sempre univoche, ai contrattualisti è stato chiesto un particolare sforzo di mediazione delle proprie posizioni, verosimilmente basate su presupposti contrattuali, legali, giurisprudenziali e logici validi, ma spesso contrapposti.

2.2 – Criteri di ripartizione delle risorse destinate al trattamento accessorio (art. 4, comma 2 lettere a-b-d-p, CCNL 16.10.2008)

L'art. 45 del D.Lgs. 165/01, anche nel testo novellato dall'art. 57 del D.Lgs. 150/09, demanda ai contratti collettivi la definizione del trattamento economico fondamentale e accessorio, pertanto la titolarità della contrattazione integrativa in merito alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse destinate al trattamento accessorio non risulta essere messa in discussione dall'intervento legislativo di riforma, talché rimane inalterato il preesistente sistema di relazioni sindacali che comporta, ancor prima dell'avvio delle trattative per la definizione dell'ipotesi di CCI, la comunicazione ai soggetti sindacali dei fondi destinati al finanziamento della contrattazione integrativa (al netto della decurtazione prevista dall'art. 67, comma 5, della legge 133/2008).

Anche se la costituzione dei fondi destinati al finanziamento della contrattazione integrativa non rientra tra le materie disciplinate dal vigente sistema di relazioni sindacali, le richieste di chiarimento avanzate dalla delegazione sindacale, relativamente ai criteri di calcolo utilizzati dall'Amministrazione, hanno caratterizzato tutte le fasi del negoziato, anche in relazione all'applicazione dell'art. 9, comma 2-bis, della legge 122/2010 che, per il triennio 2011-2013, prevede un'ulteriore riduzione dei fondi destinati al finanziamento della contrattazione integrativa, in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Si è così constatato che l'attuazione della citata norma comporta non pochi problemi nell'applicazione di taluni istituti contrattuali, come per esempio la PEO che viene finanziata esclusivamente con le economie realizzate a seguito delle cessazioni dal servizio. Anche la riduzione del fondo per la retribuzione di posizione e dell'indennità di responsabilità in relazione alle cessazioni verificatesi comporterebbe non pochi problemi, in quanto il costo per la copertura delle posizioni organizzative rimane immutato anche nell'ipotesi di sostituzione del titolare cessato. La parte della norma che intanto trova immediata applicazione è certamente quella che impone un ulteriore limite all'impiego di risorse aggiuntive per il finanziamento della contrattazione integrativa, atteso che comunque i fondi non potranno superare, per il triennio 2011-2013, il valore complessivo del 2010.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Con l'ipotesi di CCI sottoscritta il 3 dicembre 2010 si è inteso comunque continuare a garantire anche il finanziamento del fondo per le retribuzioni di posizione delle Elevate Professionalità e di quello per le indennità di responsabilità del personale della categoria D, attraverso i quali viene assicurato il presidio delle posizioni organizzative (Uffici, Dipartimenti, Facoltà, ecc.), nonché quello correlato a particolari funzioni specialistiche, continuando ad applicare i criteri generali che, secondo la vigente disciplina contrattuale, devono essere definiti dalla contrattazione di secondo livello. Si è inoltre ritenuto necessario finanziare uno specifico fondo per la remunerazione del c.d. lavoro disagiato (turni, prestazioni aggiuntive, reperibilità, front-office, ecc.), definendo, anche in questo caso, i criteri generali in sede di contrattazione integrativa, così come previsto dal vigente CCNL.

È stata poi sviluppata un'approfondita analisi per stabilire se e in che misura debba essere attuato il Titolo III del D.Lgs. 150/2009 rubricato "merito e premi" e se, alla luce di quanto previsto dall'ultimo periodo dell'art. 9, comma 21, della legge 122/2010 occorre continuare a finanziare le progressioni economiche. In tale contesto, prima di procedere alla ripartizione del fondo destinato alla contrattazione integrativa tra i diversi istituti contrattuali, è stato necessario stabilire se permane l'obbligo di destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato (art. 40, comma 3-bis, D.lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 54 D.Lgs. 150/2009).

2.3 – Il finanziamento del ciclo della performance

Il Titolo III del più volte citato D.Lgs. 150/09 introduce sistemi premiali correlati al ciclo della performance. Va però rilevato che nel vigente CCNL del comparto Università non si riscontra, ovviamente, alcun riferimento a tale sistema premiale e che l'art. 9, comma 1, della legge 122/10 stabilisce che per il triennio 2011-2013 il trattamento economico complessivo percepito dai singoli dipendenti, ivi compreso quello accessorio, *"non può superare il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010"*. Quindi, non essendo possibile incrementare la quota del trattamento accessorio da erogare al 25% di dipendenti che si andrebbero a collocare nella fascia alta della graduatoria originata dal nuovo sistema di valutazione (ai quali andrebbe riservato il 50% delle risorse), non sembra ipotizzabile attuare soltanto la parte della riforma relativa alle penalizzazioni, escludendo dal trattamento accessorio il 25% dei dipendenti che si collocherebbero nella fascia bassa della graduatoria.

A tal proposito, va richiamata anche la relazione del 10 giugno 2010 della Corte dei Conti, nella quale viene esplicitamente affermato che il DL 78/2010 *"determina il rinvio, per un periodo pari a quello del blocco della contrattazione, dell'attuazione del nuovo meccanismo di valutazione del personale previsto dal decreto legislativo n. 150 del 2009"*.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Dirimente, comunque, quanto in merito affermato al punto 5 della citata circolare 7/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, laddove include tra le norme del D.Lgs. 150/2009 che troveranno applicazione a partire dalla stipula dei contratti collettivi relativi al triennio 2010-2012, anche *“la norma che impone di destinare alla produttività individuale la quota prevalente della retribuzione accessoria, la quale presuppone un intervento sulla struttura della retribuzione che può essere attuato solo con i successivi contratti collettivi”*.

La citata circolare DFP 7/2010 chiarisce altresì che le norme che introducono il bonus annuale delle eccellenze e il premio annuale per l'innovazione potranno trovare attuazione soltanto con la stipula del prossimo CCNL e che *“l'applicazione delle disposizioni che prevedono la possibilità di distribuire le risorse della contrattazione decentrata sulla base della graduatoria di performance di cui all'art. 40, comma 3-quater, è direttamente collegata alla stipulazione dei nuovi contratti nazionali per il periodo 2010-2012”*.

Si deve quindi ritenere che la struttura della retribuzione del personale del comparto Università continua a essere composta dalle voci elencate all'art. 83 del CCNL del 16 ottobre 2008 e che soltanto il CCNL relativo al triennio 2013-2015 potrà adeguare tale struttura, con conseguente rinvio dell'obbligo di definire in sede di contrattazione integrativa i criteri per la differenziazione delle valutazioni e degli incentivi correlati agli strumenti per premiare il merito e le professionalità di cui agli artt. 19 e 20 D.Lgs. 150/2009.

2.4 – Il sistema di valutazione della performance

Sia la delegazione di parte pubblica, sia quella di parte sindacale, hanno condiviso il convincimento che va, in ogni caso, colta l'opportunità offerta dalla riforma per adeguare l'attuale sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati al nuovo sistema di valutazione della performance individuale, secondo gli indirizzi già forniti dalla Commissione di cui all'art. 13 del D.Lgs. 150/09 (CiVIT), adeguamento che sarà operato attraverso uno specifico Regolamento attuativo del Sistema di valutazione definito dal Nucleo di valutazione.

Va inoltre precisato che, per quanto previsto dall'art. 30, comma 3, D.Lgs. 150/2009, il Sistema di valutazione deve essere definito e adottato da soggetti esterni al procedimento negoziale e, pertanto, il CCI non potrà che rinviare al correlato regolamento attuativo.

L'occasione è però propizia per iniziare a introdurre e/o integrare l'attuale sistema di valutazione per renderlo più selettivo e conforme ai principi della riforma, senza per questo arrivare alla drastica totale decurtazione del trattamento accessorio, che può essere certamente erogato anche in misura ridotta rispetto al massimo consentito.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Non sussiste, infatti, alcun impedimento di carattere tecnico a individuare una consistente quota delle risorse del fondo per la produttività, con la quale, congiuntamente alla retribuzione di risultato dei degli EP e alla quota dell'indennità di responsabilità della categoria D correlata ai risultati, si potrà compiutamente finanziare un sistema di valutazione della performance, anche a prescindere dall'istituzione delle fasce di merito introdotte dall'art. 19 del D.Lgs. 150/2009.

2.5 – L'indennità mensile ex art. 41, comma 4, CCNL 27 gennaio 2005

Se si condivide la tesi secondo la quale le norme contenute nel D.Lgs. 150/2009, in contrasto con la vigente disciplina contrattualistica, entreranno in vigore soltanto con la stipula del prossimo CCNL che le dovrà recepire e se, conseguentemente, la struttura del trattamento accessorio del personale del comparto Università rimane intanto quella prevista dall'art. 83 del CCNL del 16 ottobre 2008, non è possibile ipotizzare la sospensione unilaterale dell'indennità mensile in atto disciplinata dal CCI in applicazione all'art. 88, comma 2 lettera f), del vigente CCNL del comparto università relativo al quadriennio 2006-2009.

In merito a tale istituto contrattuale sono stati da tempo e da più parti sollevati seri dubbi di legittimità, in quanto l'indennità, non correlata ad alcuna specifica prestazione lavorativa, non risponde a nessuno dei principi di reciproca corrispondenza tra trattamento accessorio e incremento della produttività, sanciti dall'art. 45 del D.Lgs. 165/2001 anche nel testo previgente alla riforma, ma fin tanto che tale previsione contrattuale rimarrà in vigore è fatto obbligo all'amministrazione di attuarla.

Conseguentemente l'azione della delegazione di parte pubblica è stata orientata verso l'assoggettamento di tale anomala forma di trattamento accessorio al Sistema di valutazione della performance, in modo da escluderne una distribuzione "a pioggia", pur nella consapevolezza che la vigente disciplina contrattuale prevede l'erogazione dell'indennità mensile in questione in forma fissa e continuativa, riducibile esclusivamente in relazione al eventuali assenze per sciopero.

2.6 – Orario di lavoro

L'art. 4, comma 2 lettera i, del vigente CCNL di comparto include tra le materie demandate alla contrattazione integrativa anche "*i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro*".

L'art. 25, comma 2, del medesimo CCNL stabilisce che: "*... I criteri generali per tale articolazione sono oggetto di informazione e, a richiesta, di concertazione con i soggetti sindacali di cui all'art. 9*".



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Il successivo comma 4 prevede che: *“L’adattamento delle tipologie dell’orario di cui al comma 3 (criteri di flessibilità) alle esigenze di organizzazione e funzionamento dei servizi è oggetto di contrattazione integrativa”*.

Non sembra, pertanto, sussistere alcun dubbio in merito all’obbligo di disciplinare i criteri generali dell’articolazione dell’orario di servizio e le correlate forme di flessibilità nell’ambito della contrattazione integrativa.

2.7 - Le progressioni economiche

Il combinato disposto dei commi 1 e 21 (ultimo periodo) del citato art. 9 della legge 122/2010 comporta la sospensione degli effetti economici delle progressioni. Le procedure selettive per le progressioni economiche dovranno comunque essere programmate e concluse annualmente, fermo restando che la posizione economica acquisita dai dipendenti nel triennio 2011-2013 comporterà benefici economici dal 1° gennaio 2014 (generando un significativo picco nell’incremento dei costi, che dovrà essere preventivato nei documenti di programmazione della spesa). Conseguentemente sarà sufficiente dare evidenza, nella tabella di calcolo dei fondi destinati annualmente al finanziamento della contrattazione integrativa, degli stanziamenti annuali.

Inoltre, al fine di rendere effettivamente selettive le procedure per la PEO, le parti hanno condiviso la necessità di trasferire parte delle risorse destinate al finanziamento di tale istituto - che a causa dei numerosi pensionamenti verificatisi risulta particolarmente cospicuo - verso altre voci del trattamento accessorio, in modo che non tutto il personale che maturerà i requisiti per partecipare alla PEO possa essere collocato nella posizione economica superiore.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

3.1 – L'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SOTTOSCRITTA

Con nota n°33327 dell'8 maggio 2009 il Magnifico Rettore ha emanato l'atto di indirizzo per la contrattazione integrativa relativa al personale tecnico-amministrativo (non collocato nelle fasce AOU e/o non equiparato a figure dirigenziali del SSN), fornendo alcune indicazioni per quanto in particolare attiene all'utilizzo del fondo per la produttività. Inoltre, poiché la delegazione di parte sindacale non aveva ancora predisposto alcuna piattaforma negoziale (richiesta all'atto della costituzione della Delegazione di parte Pubblica, formalizzata nei termini prescritti dal citato CCNL con nota n°84985 del 13 novembre 2008), il Rettore ha invitato la delegazione di parte pubblica a predisporre una bozza di CCI e ad avviare la trattativa per la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse destinate alla contrattazione integrativa. L'avvicinarsi di ben quattro Direttori Amministrativi nel corso del 2009 e la successiva emanazione del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n°150, che ha apportato notevoli modifiche al sistema di relazioni sindacali e che ha introdotto un nuovo sistema di valutazione al quale viene correlato l'impiego del salario accessorio, hanno impedito prima l'avvio delle trattative e successivamente hanno imposto una pausa necessaria per consentire la costituzione degli Organismi e delle procedure previsti dalla riforma. Da ultimo è stato necessario esaminare gli effetti sulla riforma del D.L. n°78 del 31 maggio 2010 (convertito in legge n°122 del 30 luglio 2010).

Il negoziato è stato quindi formalmente avviato il 28 ottobre 2010 ed è stato caratterizzato da una fitta serie di incontri, durante i quali va dato atto che anche la delegazione di parte sindacale, pur mantenendo un atteggiamento consono con il proprio ruolo di controparte e di ferma tutela dei diritti dei lavoratori rappresentati, ha dimostrato un non comune senso di responsabilità, intercalando le trattative con frequenti consultazioni dei lavoratori, più volte riuniti in assemblea. Si è così pervenuti ad una sorta di accordo preliminare di carattere generale, per una graduale e progressiva introduzione dei principi della riforma, con l'immediata eliminazione di ogni forma di distribuzione a pioggia delle risorse destinate al trattamento accessorio (invero riconducibili, nell'Ateneo palermitano, esclusivamente all'indennità mensile prevista dal vigente CCNL) e scongiurando, se non altro per il triennio di congelamento degli incrementi retributivi, una drastica riduzione dell'attuale trattamento economico accessorio, almeno per quelle categorie di dipendenti il cui reddito complessivo non raggiunge livelli elevati.

Con tali presupposti, dopo lunghe e complesse trattative, il 3 dicembre 2010 le delegazioni trattanti hanno sottoscritto l'ipotesi di CCI in esame.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

3.2 – Titolo I – norme generali

- Art. 1 – Viene individuato il campo di applicazione del CCI, che è limitato al personale con rapporto di lavoro di tipo subordinato, che non sia destinatario dell'art. 64 del CCNL 16 ottobre 2008 (personale collocato nelle fasce AOU o equiparato a figure dirigenziali del SSN).
Viene fissata la decorrenza del CCI dal 1° gennaio 2011, fatta salva la procedura di certificazione e di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.
La scadenza del contratto viene correlata alla sottoscrizione del successivo CCI e vengono individuate le strutture dell'Ateneo, suddivise tra amministrazione centrale e strutture decentrate.
- Art. 2 – Vengono definite le modalità di svolgimento delle riunioni sindacali e i sistemi di verifica dello stato di attuazione del CCI.
Vengono richiamate le norme di garanzia dei servizi essenziali e viene attribuito alla commissione paritetica di cui all'art. 7, comma 4, del vigente CCI il compito di predisporre l'attività istruttoria per l'attuazione del telelavoro.
- Art. 3 – La partecipazione al sistema di relazioni sindacali già garantita al Comitato per le pari opportunità, viene confermata in capo al Comitato unico di garanzia di cui all'art. 21 della legge n°183 del 4 novembre 2010, che dovrà essere costituito entro il 3 marzo 2011.
- Art. 4 – È confermato che la formazione del personale tecnico-amministrativo continua ad essere disciplinata dai Regolamenti vigenti in materia; per il soddisfacimento delle esigenze formative viene privilegiata l'organizzazione di corsi residenziali; la rendicontazione dell'attività formativa continuerà ad essere resa pubblica; le attività formative si svolgeranno prioritariamente durante le ore di servizio e i dipendenti potranno utilizzare le diverse forme di flessibilità per parteciparvi.

3.3 – Titolo II – orario di lavoro

- Art. 5 – Si ribadisce che l'orario di lavoro deve essere prioritariamente armonizzato con le esigenze dell'utenza, che deve temperare le esigenze di servizio con quelle dei dipendenti e che deve comunque risultare funzionale all'organizzazione del lavoro.
Vengono stabilite le fasce di compresenza antimeridiana e pomeridiana, durante le quali le strutture devono garantire l'accesso all'utenza, l'obbligo di pianificare i giorni di orario prolungato, le deroghe all'orario di lavoro ordinario. Vengono disciplinati i criteri per accedere al servizio sostitutivo di mensa.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

- Art. 6 – Vengono specificate le caratteristiche del sistema di rilevazione automatizzata delle presenze e la definizione delle modalità di utilizzo della procedura, attualmente riconducibili a diverse direttive susseguitesesi nel tempo, viene demandata ad apposito regolamento.
- Art. 7 – Viene disciplinato il lavoro straordinario, chiarendo che di norma le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro danno luogo a riposo compensativo e che possono essere monetizzate soltanto se preventivamente concordato.
Vengono stabiliti i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse strutture e vengono individuati i soggetti che le gestiscono, nonché taluni criteri per renderne trasparente l'utilizzo.
- Art. 8 – Viene disciplinato l'istituto delle ferie, prevedendo la pianificazione dei tempi per la redazione del piano delle ferie, tenuto conto dei periodi di chiusura generale.
- Art. 9 – Alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri viene consentito l'utilizzo cumulato dei permessi garantiti dalle vigenti disposizioni fino al terzo anno di età del bambino, nonché l'impiego flessibile dell'orario di lavoro, con possibilità di recupero di singole giornate di assenza, previa pianificazione con il responsabile di struttura.
- Art. 10 – Vengono stabiliti i tempi per la comunicazione delle assenze per malattia e vengono esentati dalla richiesta di visita fiscale esclusivamente i casi di certificazione rilasciata da struttura pubblica nonché i periodi di ricovero.

3.4 – Titolo III – incarichi

- Art. 11 – Vengono fissati i criteri generali per il conferimento degli incarichi al personale della categoria EP. Viene disciplinata la procedura di revoca e vengono individuate le tipologie di incarico ascrivibili alle tre fasce economiche. La procedura per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi viene rimandata al regolamento attuativo del sistema di valutazione della performance e vengono stabilite le modalità di erogazione e la retribuzione di risultato.
- Art. 12 – Vengono fissati i criteri generali per il conferimento degli incarichi di responsabilità presso le strutture dell'amministrazione centrale, distinguendo quelli relativi alle posizioni organizzative da quelli relativi allo svolgimento di funzioni specialistiche. Vengono stabiliti gli importi correlati alle diverse tipologie di incarico.
- Art. 13 – Vengono fissati i criteri generali per il conferimento degli incarichi di responsabilità presso le Facoltà, distinguendo quelli relativi alle posizioni organizzative da quelli relativi allo



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

svolgimento di funzioni specialistiche. Vengono stabiliti gli importi correlati alle diverse tipologie di incarico e le relative funzioni.

Art. 14 – Vengono fissati i criteri generali per il conferimento degli incarichi di responsabilità presso i Dipartimenti, distinguendo quelli relativi alle posizioni organizzative da quelli relativi allo svolgimento di funzioni specialistiche. Vengono stabiliti gli importi correlati alle diverse tipologie di incarico e le relative funzioni.

Art. 15 – Vengono fissati i criteri generali per il conferimento degli incarichi di responsabilità presso i Poli territoriali, che dovranno essere coordinati da un dipendente della categoria EP, distinguendo gli incarichi relativi alle posizioni organizzative da quelli relativi allo svolgimento di funzioni specialistiche. Vengono stabiliti gli importi correlati alle diverse tipologie di incarico e le relative funzioni.

Art. 16 – Vengono stabilite le norme comuni ai diversi tipi di incarico, le responsabilità ad essi connesse, il regime di incompatibilità e le modalità di erogazione della quota correlata ai risultati, la cui valutazione viene demandata al regolamento attuativo del sistema di valutazione della performance. Viene individuato nel Direttore Amministrativo l'unico soggetto abilitato al conferimento degli incarichi e si ipotizza di porre a carico dei Consorzi universitari i costi delle indennità corrisposte al personale dei Poli territoriali.

3.5 – Titolo IV – trattamento accessorio e norme finali

Art. 17 – Vengono stabilite le fonti e i limiti del finanziamento del trattamento accessorio e viene dichiarato il loro impiego prioritario per il finanziamento del ciclo della performance.

Viene chiarito che le somme destinate al trattamento accessorio vengono iscritte, nella misura prevista dal CCI, in apposite voci del bilancio di previsione di ciascun esercizio finanziario e che i valori unitari vengono ridefiniti di anno in anno in relazione alle risorse disponibili.

Art. 18 – Il fondo per la produttività viene suddiviso tra produttività individuale, finalizzato all'incentivazione della performance individuale secondo le modalità previste dal regolamento attuativo del Sistema di valutazione, e produttività collettiva, finalizzato all'incentivazione della performance organizzativa, indirizzata in prima applicazione verso il processo di ampliamento dei tempi di erogazione dei servizi erogati all'utenza.

Art. 19 – Viene disciplinato il lavoro disagiato, articolato in reperibilità (per garantire senza soluzione di continuità i servizi erogati dal sistema informativo di Ateneo e il servizio antincendio),



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

turni (per razionalizzare il servizio di guida degli autoveicoli del rettorato e per garantire il prolungamento dell'orario di apertura delle biblioteche), prestazioni aggiuntive (per specifici progetti che richiedono prestazioni lavorative programmate oltre il normale orario di lavoro), front-office (per le segreterie studenti), rischio (per ricondurre la corresponsione dell'indennità nell'ambito dei luoghi di lavoro individuati nel documento di valutazione dei rischi) e indennità per le strutture di staff del rettorato e della direzione amministrativa.

- Art. 20 – Viene affermato con estrema chiarezza che le procedure per la progressione economica hanno natura selettiva e sono disciplinate dall'art.23 del D.Lgs. 150/2009. Viene anche stabilito che la valutazione delle prestazioni è effettuata in relazione al grado di performance conseguita.
- Art. 21 – Gli interventi a favore del personale possono essere proposti anche dalle parti sociali e dal Comitato unico di garanzia che predisporranno appositi progetti, con i quali devono essere individuate anche le fonti di finanziamento, mentre per quelli erogati dall'amministrazione si continua a provvedere nei limiti delle risorse appositamente stanziare in bilancio.
- Art. 22 – Tra le norme finali e transitorie assume particolare rilievo il richiamo all'art. 9, comma 1, della legge 122/2010, che prevede la possibilità di corrispondere incrementi retributivi solo a fronte di nuovi incarichi o mutamento di quelli già conferiti.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

4.1 – Conclusioni (risultati attesi)

Con l'ipotesi di CCI sottoscritta il 3 dicembre 2010 si realizzano i presupposti per il conseguimento di alcuni obiettivi da tempo fissati, sia dagli Organi di governo sia da quelli preposti alla gestione, la maggior parte dei quali ha un impatto diretto e misurabile sulla quantità dei servizi che l'Ateneo eroga ai propri utenti, ma che contemporaneamente incidono favorevolmente sul clima organizzativo, che certamente rappresenta un fattore di incremento della qualità dei servizi medesimi.

L'Università degli studi di Palermo persegue da oltre un decennio l'obiettivo di ampliare i tempi di erogazione dei servizi, che sono principalmente orientati alla numerosa popolazione studentesca, ma anche all'utenza interna. L'orario di lavoro come disciplinato dall'ipotesi di CCI prevede che le strutture universitarie consentano l'accesso al pubblico dalle ore 9⁰⁰ alle ore 13⁰⁰ e dalle ore 15⁰⁰ alle ore 17⁰⁰ dal lunedì al venerdì mattina. In estrema sintesi si può affermare che tutte l'Ateneo chiude soltanto per il week end il venerdì pomeriggio e riapre il lunedì mattina.

Se a questo si aggiunge anche l'ampia flessibilità dell'orario di lavoro prevista dall'ipotesi di CCI in esame, attraverso la quale i dipendenti possono soddisfare anche particolari esigenze personali e/o familiari, si intuisce facilmente quanto l'attenzione nei confronti delle esigenze dei singoli operatori, che trova l'unico limite nella garanzia delle esigenze dell'utenza, contribuisca alla realizzazione di un clima organizzativo capace di superare la classica e rigida organizzazione del lavoro finalizzata a garantire la correttezza formale degli adempimenti, per consolidare il modello, da tempo introdotto ma che ancora stenta ad affermarsi, che vuole tutti gli operatori coinvolti nel processo di continuo miglioramento della qualità dei servizi erogati, per il conseguimento degli obiettivi istituzionali.

Va inoltre tenuto in considerazione che talune risorse del trattamento accessorio sono state spostate verso istituti contrattuali, in particolare riconducibili a quello che viene definito "lavoro disagiato", con i quali si intende incentivare la partecipazione dei dipendenti a specifici progetti, come l'ampliamento dell'orario di apertura delle Biblioteche centrali di Facoltà, la cui fruizione potrà essere garantita fino alle ore 20⁰⁰ o all'apertura continuata degli sportelli delle Segreterie Studenti che, nonostante l'informatizzazione di numerosi servizi, devono comunque gestire la costante presenza fisica di numerosi utenti.

L'ampliamento dell'orario di apertura al pubblico rappresenta un esempio di oggettivo miglioramento dei servizi, misurabile sia in termini di impatto sull'utenza, che accede regolarmente ai servizi per almeno 28 ore settimanali, sia in termini di partecipazione di ogni singolo dipendente, il cui orario di lavoro è articolato in 3 giorni di 6 ore e 2 giorni di 9 ore, con obbligo di alternare i giorni di orario prolungato con gli altri operatori della medesima struttura, creando così i presupposti per l'attivazione di un sistema di misurazione oggettiva della performance.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

Una capillare ricognizione delle figure preposte al governo delle diverse funzioni individuate in ogni tipologia di struttura (Amministrazione centrale, Facoltà, Dipartimenti e Poli territoriali), consente poi di individuare il soggetto responsabile sia della posizione organizzativa, sia delle funzioni specialistiche, riconducibili alla tipologia di attività presidiata (amministrativa, tecnica e bibliotecaria), per cui l'accessibilità di tali informazioni, pubblicate nel sito istituzionale dell'Ateneo, rappresenta un primo elemento di trasparenza nei rapporti con gli utenti, che potranno individuare con estrema facilità i riferimenti istituzionali. Da segnalare infine che, anche su esplicita richiesta delle rappresentanze sindacali, saranno rese pubbliche le informazioni relative al trattamento accessorio che sarà corrisposto a ogni singolo dipendente in attuazione dell'ipotesi di CCI in esame.

Con l'adozione del Regolamento attuativo del Sistema di valutazione della performance, al quale l'ipotesi di CCI rimanda per la corresponsione del fondo per la produttività riservato al personale delle categorie B, C e D, della retribuzione di risultato del personale della categoria EP e per un terzo dell'indennità di responsabilità corrisposta al personale di categoria D titolare di incarico di responsabilità di posizione organizzativa, si completerà la realizzazione degli strumenti necessari per consentire la prima applicazione della riforma, assicurando intanto al finanziamento del ciclo della performance una quota più che prevalente delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

Tali strumenti devono però essere necessariamente considerati dei prototipi che, nell'attuale incerto quadro di riferimento, saranno sicuramente oggetto di modifiche e integrazioni anche in corso d'opera.

Palermo, 6 dicembre 2010

Il Responsabile dell'Ufficio relazioni sindacali
f.to Nicola Giannone

Il Direttore Amministrativo
f.to Antonio Valenti

Il Delegato del Rettore per le relazioni sindacali
f.to Alessandro Bellavista