



## VERBALE INCONTRO SINDACALE DEL 26 SETTEMBRE 2022 ORE 11.00

Sono presenti

### **Delegazione di parte pubblica**

Prorettrice vicaria

Prof.ssa Piera Molinelli

Dirigente Risorse Umane

Dott. Domenico Panetta

### **RSU di Ateneo**

Dott.ssa Ilaria Arena

Dott. Eugenio Bianchi

Dott. Lorenzo Locatelli

Dott.ssa Sophie Mangili

Rag. Marina Margheron

Sono assenti

Direttore Generale

Dott.ssa Michela Pilot

Rappresentante Federazione Gilda Unams Bergamo

Dott. Enrico Bocciolesi

Rappresentante UIL RUA Regionale

Sig. Fabio Naldi

Rappresentante CISL Università Bergamo

Dott.ssa Candida Sonzogni

Rappresentante Segreteria Reg.le CISL Università

Dott. Angelo Vicini

Rappresentante FLC CGIL Lombardia

Dott. Giampietro Santinelli Maffi

RSU di Ateneo

Dott.ssa Cristiana Pisoni

Ordine del giorno:

- 1) Comunicazioni dell'Amministrazione
- 2) Discussione sull'ipotesi del nuovo Contratto collettivo integrativo
- 3) Varie eventuali.

### **1. Comunicazioni dell'Amministrazione**

Vengono fissati gli incontri per i due ulteriori tavoli tecnici: 10 ottobre 2022 (organizzazione e posizioni di responsabilità) e 20 ottobre (utilizzo CCI).

### **2. Discussione sull'ipotesi del nuovo Contratto collettivo integrativo**

Prende la parola la Prof.ssa Molinelli che comunica, in materia di welfare, la volontà di coinvolgere la prorettrice con Delega al welfare e allo sviluppo sostenibile Dott.ssa Annalisa Cristini. Ringraziando per il lavoro finora svolto, la Prof.ssa Molinelli comunica che l'obiettivo è di arrivare ad una sintesi su tutte le materie per arrivare alla sigla del CCI entro novembre, fornendo rassicurazione sull'accorciamento delle tempistiche per il prossimo anno.



Il dott. Panetta espone una breve sintesi dei risultati del questionario di soddisfazione dei servizi inerenti la polizza sanitaria affidata, fino al 31 dicembre 2023, a RBM salute; su 121 risposte 8 persone non hanno aderito e 27 persone hanno aderito senza utilizzarla. Residuano 86 riscontri di cui 18 soddisfatti, 28 abbastanza soddisfatti, 40 non soddisfatti.

Al momento, nonostante la sostanziale insoddisfazione registrata dal sondaggio, non sussistono le condizioni minime per recedere dal contratto sottoscritto in collaborazione con Bicocca (in qualità di capofila) e Insubria, ma occorre attendere la sua naturale scadenza.

Il dott. Panetta presenta le slide che riepilogano gli esiti dei 2 tavoli tecnici (lavoro straordinario/supplementare, welfare)

In merito al tema del lavoro straordinario e supplementare le rappresentanze di parte pubblica e parte sindacale in data 19 settembre 2022 hanno concordato sui seguenti punti generali:

1. sottoscrivere un testo che, oltre a disciplinare alcuni aspetti riservati alla CCI, riprenda disposizioni normative e contrattuali, al fine di costituire un Testo Unico di facile lettura da parte dei dipendenti.
2. evidenziare i punti disciplinati dalla CCI, distinguendoli da quelli già disciplinati da disposizioni normative e regolamentare, al fine di chiarire al lettore quali sono le tematiche non disponibili alla contrattazione e quali invece sono state regolate dalle parti.

Vengono elencati i punti di novità fra cui:

1. limite massimo annuo dello straordinario: 40 ore per dipendente, elevabile a 80.
2. nell'ambito di tale limite, è retribuibile un massimo di 10 ore, elevabile a 20 e comunque in proporzione al budget annuale di Ateneo.
3. in nessun caso le ore non retribuite e non fruite come riposo compensativo possono essere azzerate. I responsabili avranno cura di mettere in opera una programmazione dello straordinario che sia compatibile con il successivo recupero delle ore che non possono essere retribuite.

Nel precedente accordo le ore non retribuite e non recuperate venivano automaticamente azzerate; il nuovo orientamento è di assicurare che le ore straordinarie siano retribuite o fruite, come riposo compensativo, entro una determinata data; a tal fine, saranno sensibilizzati i responsabili delle strutture a mettere in atto una programmazione dello straordinario che tenga conto di questo nuovo orientamento.

4. Sul punto:

*"lo straordinario scatta dopo 30 minuti e deve sempre essere autorizzato. Sotto i 30 minuti, le eccedenze alimentano la flessibilità oraria, che deve essere compensata (sia se in positivo che in negativo) entro il bimestre"* la RSU fa presente che far scattare lo straordinario dopo i 30 minuti rischia di incidere sulla flessibilità riconosciuta ai dipendenti.

Si propone invece di far scattare lo straordinario all'autorizzazione preventiva del responsabile modificando pertanto il punto come segue:

*"lo straordinario scatta dopo 30 minuti e deve sempre essere autorizzato. Sotto i 30 minuti, le eccedenze alimentano la flessibilità oraria, che deve essere compensata (sia in positivo che in negativo) entro il bimestre. Lo straordinario scatta solo in caso di autorizzazione preventiva, le ulteriori eccedenze alimentano la flessibilità oraria, che deve essere compensata (sia in positivo che in negativo) entro il bimestre (verificare compatibilità con permessi)"*, salvo le necessarie verifiche di fattibilità con la responsabile del servizio PTA, Dirigenti e CEL.

5. Il 65% del budget di Ateneo viene suddiviso tra le strutture in proporzione al numero di lavoratori afferenti alle stesse. Il 35% rimane, quale quota di riequilibrio, nella disponibilità del DG che valuta situazioni particolari degli uffici, tenendo conto, in particolare, dei picchi di lavoro che possono interessare i vari servizi, che caratterizzano l'istituto stesso dello straordinario.

In materia di lavoro supplementare si definisce che:



- per i rapporti part-time orizzontale si considera come limite massimo il totale settimanale di 36 ore.
- Per i rapporti part-time verticale si considera come limite massimo il totale annuale.

Si concordano inoltre i seguenti punti di novità:

1. Il lavoro supplementare può essere prestato per un massimo del 10% della durata dell'orario di lavoro part-time previsto dal singolo contratto di lavoro, tenendo a riferimento l'orario mensile per i part-time orizzontali e l'orario annuale per i part-time verticali.
2. Il lavoro supplementare è retribuito per un massimo di 5 ore all'anno per disincentivare il ricorso al lavoro supplementare in considerazione del contingente del part time stabilito dal CCNL
3. Il lavoro supplementare è espletabile in misura indipendente dalla percentuale del regime part-time del singolo lavoratore.
4. Le ore eccedenti il lavoro supplementare (straordinario) in nessun caso potranno essere retribuite.

Il Dott. Panetta passa a presentare le slide relative al punto welfare come esito del tavolo tecnico del 21 settembre 2022 e della conference call con l'azienda fornitrice del 22 settembre 2022.

I *flexible benefits* riprendono i sussidi che al momento sono gestiti dall'ufficio stipendi e nuove categorie di spesa; rispetto alle spese riconosciute dal Regolamento interno sui sussidi non è previsto il rimborso delle spese relative a rapine furti e quelle relative ai lutti che potrebbero essere riconosciute dall'Ateneo.

*One exclusive*, servizio che prevede una scontistica generalizzata su diverse tipologie di prodotto, può essere esteso a docenti e studenti; questo servizio il cui costo è contenuto, potrebbe condurre a un positivo ritorno di immagine.

La spesa relativa ai parcheggi può essere considerata, ma va gestita a parte rispetto al borsellino.

L'idea è di sperimentare la nuova modalità per un anno monitorando l'utilizzo dello strumento da parte dei titolari.

Il 2023 rappresenta un anno di transizione, anno nel quale oltre al budget da definire per il welfare di quell'anno, si dovrà garantire l'importo una tantum di € 100.000,00 a titolo di sussidi sull'anno 2022; dal 2024 si andrà a regime con il sistema welfare gestito dall'azienda esterna.

La difficoltà espressa dall'azienda esterna in merito alla gestione del borsellino secondo un doppio binario (uno sussidi in base all'ISEE, l'altro welfare in senso stretto), potrebbe essere superata prevedendo un bonus ad integrazione del borsellino individuale del dipendente sulla base dell'ISEE.

Vengono elencate le principali voci di costo del servizio di gestione di un piano di *flexible benefit*.

A livello di bilancio la quota welfare rientra nel *budget* della prorettrice Prof. Annalisa Cristini, in fase di quantificazione; pertanto, al momento, non è possibile definire la disponibilità dell'Ateneo su quello specifico istituto.

La RSU propone di stabilire un borsellino medio pro-capite, anziché un budget complessivo, in quanto il numero del personale è variabile. La proposta non è di facile attuazione, se si intende prevedere un bonus per coloro che presentano un ISEE basso. L'Amministrazione propone invece di ancorare il *budget* complessivo all'incremento percentuale del personale in servizio, in modo di adeguarne annualmente l'importo.

Aggiunge anche che non è possibile penalizzare, con la nuova modalità, l'ammontare che alcuni dipendenti attualmente percepiscono sulla base dell'ISEE anche se il nuovo strumento va a vantaggio di coloro che, per differenti ragioni, tra cui probabilmente la rigida categoria di spese ammissibili, non hanno mai avuto accesso ai sussidi e trarrebbero un vantaggio economico dal sistema welfare.

L'Amministrazione conferma che si possono fare ragionamenti per garantire ai dipendenti con maggiori necessità l'importo finora riconosciuto; per far ciò è necessario definire il budget



complessivo.

La rappresentanza sindacale rappresenta gli esiti di un calcolo prudenziale del risparmio che l'Amministrazione ha realizzato a seguito delle mancate progressioni orizzontali dal 2010. Un significativo incremento delle risorse in materia di welfare sarebbe un segnale ai dipendenti che da anni si spendono per l'Ateneo considerando i vincoli relativi agli stipendi e al salario accessorio; il welfare è una delle poche leve a disposizione dell'Università.

L'Amministrazione chiede di ricevere il file relativo ai suddetti conteggi, al fine di confrontarlo con i dati in suo possesso.

In merito alla possibilità di rimborso delle bollette relative alle utenze domestiche il Dott. Panetta promette di approfondire la questione nei giorni successivi.

### **3. Varie ed eventuali**

La RSU chiede che le comunicazioni relative alle opportunità di formazione siano inviate a tutto il personale e non solo ai responsabili per evitare, come successo recentemente, che per differenti ragioni, l'informazione non circoli e i dipendenti perdano importanti opportunità di crescita formativa. Il dott. Panetta assicura che la questione verrà affrontata.

La riunione termina alle ore 13.05.