

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 16/11/2018

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 16/11/2018

Oggi, in Pavia, presso la Sala del Consiglio, alle ore 09.00, sono convenuti i sotto indicati Signori, componenti le Delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale dell'Università:

Rif			p	a	g
1	PROF. PIETRO PREVITALI	Delegato Risorse Umane esce alle ore 11,05	X		
2	DOTT.SSA EMMA VARASIO	Direttore Generale	X		
3	DOTT.SSA LORETTA BERSANI	Direttore Vicario e Dirigente Area Risorse umane e finanziarie	X		
4	DOTT.SSA POMICI ILEANA	Responsabile Servizio organizzazione e innovazione	X		
6	DOTT.SSA SALIS ANTONIA	Coordinatore R.S.U.	X		
7	AVV. MARCO PODINI	Componente R.S.U	X		
8	SIG. GUI' LORENZO	Componente R.S.U	X		
9	SIG.RA MAGNA ROBERTA	Componente R.S.U	X		
10	SIG.RA VERRI ELISABETTA	Componente R.S.U.	X		
11	DOTT. GIGLIO SALVATORE	Componente R.S.U.			X
12	SIG. ROSSIN MAURIZIO	Componente R.S.U.	X		
13	DOTT. PANIGADA ANDREA	Componente R.S.U.			X
14	DOTT. MALINVERNI GABRIELE	Componente R.S.U.	X		
15	DOTT. ZUCCA FABIO	Componente R.S.U.			X
16	SIG. MUSSI CESARE	Componente R.S.U.			X
17	DOTT. DE DONNO PIETRO	Componente R.S.U.	X		
18	SIG. GIRONE GIUSEPPE	OO.SS. C.I.S.L.-FSUR	X		
19	SIG. VICINI ANGELO	OO.SS. C.I.S.L.-FSUR	X		
20	SIG.RA ZANONI BARBARA	OO.SS. C.I.S.L.-FSUR		X	
21	SIG. SANTINELLI GIAMPIETRO	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L.	X		
22	SIG. LUCENTE FRANCESCO	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L.		X	
23	SIG. DE LEONARDIS LUIGI	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L. esce alle ore 10,44	X		
24	SIG. MOSCARDINI MARCO	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA	X		
25	SIG.RA DE LORENZO ELEONORA	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA	X		
26	SIG. RAMAIOLI FRANCESCO	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA	X		

Sono presenti la dott.ssa Samantha Bisio, la sig.ra Nicoletta Massarotti, la dott.ssa Chiara Giovilli e la dott.ssa Valentina Barzanò, del Servizio Organizzazione e innovazione.

Sono inoltre presenti il dott. Andrea Verzanini, del Servizio Trattamento economico e previdenziale e il dott. Aldo Piccone, del Servizio Legale.

È presente la dott.ssa Daniela Muja, come componente del Comitato Unico di Garanzia - CUG.

È inoltre presente la dott.ssa Caterina Pagani, componente del Comitato iscritti della FLC CGIL.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 16/11/2018

La riunione è stata convocata dal Delegato per le Risorse Umane con nota del 25/10/2018 e successiva integrazione del 30/10/2018 e del 09/11/2018 per la trattazione dell'ordine del giorno sotto indicato:

- 1) **Approvazione verbale seduta precedente**
- 2) **Regolamento orario di lavoro**
- 3) **Varie ed eventuali**

Il Delegato apre la seduta, ricordando che l'incontro di fatto presenta un unico punto all'ordine del giorno.

Si procede con il punto **1. Approvazione verbale seduta precedente**

Il Delegato informa che le osservazioni pervenute da parte sindacale sono state accolte. Il verbale viene approvato all'unanimità.

Il Delegato, su richiesta della CGIL, anticipa la comunicazione CGIL-CISL relativa agli RLS, inizialmente prevista al punto **3. Varie ed eventuali**, come da richiesta via mail.

La CGIL riferisce che i nominativi degli RLS pubblicati sull'apposito sito risultano decaduti, in quanto il decreto di nomina fa riferimento al triennio 2015/2018, quindi con scadenza agosto 2018. Ne consegue che attualmente l'Ateneo risulta privo di queste "figure" previste per legge e chiede che di ciò sia data informazione al Rettore, in quanto giuridicamente responsabile delle questioni attinenti alla sicurezza. In assenza di un tempestivo intervento, CGIL e CISL provvederanno a segnalare tale inadempienza all'INAIL, cui devono essere comunicati annualmente i nominativi, nonché nelle altre sedi che riterrà opportune.

La dott.ssa Bisio precisa che i nominativi degli RLS per il personale tecnico-amministrativo devono essere indicati dalla RSU. Aggiunge che, sulla base di quanto disposto dal relativo regolamento, alcuni dei nominativi forniti non potevano essere designati, in quanto hanno già svolto due mandati consecutivi. Informa che, nelle more della nomina dei nuovi rappresentanti, stanno svolgendo le proprie funzioni gli RLS uscenti, che hanno regolarmente fruito dei relativi permessi.

Il Delegato sottolinea che gli uffici hanno seguito l'iter di loro competenza e invita la RSU ad indicare dei nominativi che rispettano i requisiti previsti dal Regolamento.

La CGIL precisa che la normativa nazionale non prevede il limite dei due mandati.

Il Delegato aggiunge che si procederà ad una revisione del regolamento, seguendo l'iter previsto per la modifica dei regolamenti di Ateneo, quindi nei tempi necessari per il passaggio agli Organi di governo.

Il Direttore Generale ritiene si possa porre rimedio alla specifica contingenza provvedendo comunque ad una proroga con atto formale. Pertanto, chiede agli uffici di procedere in tal senso.

La seduta continua con la trattazione del punto **2. Regolamento orario di lavoro**.

Il Delegato sottolinea che la stesura del regolamento tiene conto di due esigenze fondamentali, vale a dire il rispetto di quanto previsto dalla legge, cui non si può derogare, e la necessità di garantire un certo grado di flessibilità ai lavoratori.

La dott.ssa Pomici ricorda che il regolamento è tutto oggetto di informazione sindacale, ad eccezione degli articoli 5 e 8 che sono materia di confronto e dell'art. 6 che rientra tra le materie di contrattazione. Continua con una presentazione generale, sottolineando le principali variazioni rispetto all'attuale documento sull'orario di lavoro. Precisa quanto segue. È stata modificato l'orario di lavoro per i turni di sei ore e trenta, per i quali sarà introdotta la pausa pranzo dopo le sei ore. Sarà possibile fruire dei permessi a recupero fino a 36 ore annue. Tale permesso potrà essere utilizzato a ore o frazione di ore, per una durata non superiore alla mezza giornata lavorativa. Inoltre, le ore di permesso a recupero dovranno essere recuperate entro la fine del mese successivo. Precisa che si prevederà la fruizione delle ferie solo a giornata intera. Anticipa, tuttavia, una disponibilità dell'Amministrazione a reintrodurre la fruizione a mezza giornata. Aggiunge che la giornata lavorativa deve rientrare nella fascia 7,45-20, la presenza in fasce orarie diverse dovrà essere giustificata dal responsabile. Il personale di categoria EP potrà utilizzare il credito orario per giustificare l'assenza a intera giornata, chiedendo l'autorizzazione al responsabile ed inserendo apposito giustificativo. Aggiunge che sono state

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 16/11/2018

introdotte le novità previste dal nuovo CCNL, vale a dire i permessi retribuiti ex art. 48 per un totale di 18 ore e le ferie solidali.

Il Delegato sottolinea l'introduzione delle ferie solidale, un importante strumento a disposizione di chi ne ha necessità. Chiede alle parti di intervenire, presentando le proprie osservazioni sul regolamento.

La RSU premette che sia importante agire secondo buon senso. In particolare, chiede che i responsabili non impongano in modo rigido l'orario di lavoro e, nel rispetto delle esigenze di servizio, tengano conto anche delle esigenze del personale. Chiede che sia reintrodotta la possibilità di utilizzare le ferie e le festività soppresse anche a mezza giornata, in quanto non espressamente vietata dalla legge. A questo proposito, accoglie positivamente l'apertura dell'Amministrazione in tal senso.

La dott.ssa Pomici precisa che con riferimento alle ferie è stata prevista una formula ampia, per non precludere tale possibilità.

La RSU continua chiedendo di valutare la possibilità, a fronte della riduzione a 36 delle ore di ex PER080, di usufruire delle ore lavorate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro, mediante altre forme di recupero orario nell'ambito della dinamica di conciliazione tempi di vita e di lavoro prevista anche dal CCNL.

Il Delegato aggiunge che, a tal proposito, si dovrà rivedere la gestione delle ore viaggio, particolarmente rilevanti soprattutto per le missioni all'estero. Pertanto, si dovrà modificare il regolamento missioni. Le ore viaggio dovranno essere trattate come tali, tenendole separate dal credito orario, in modo da favorirne il recupero.

La RSU rileva che nella comunicazione relativa alle chiusure 2019 non è stata indicata la possibilità di utilizzare la banca ore come giustificativo di assenza.

La sig.ra Massarotti precisa che nel caso si utilizzino giustificativi diverse dalle ferie non sarà consentito portare nel 2019 più di 10 giorni di ferie.

Il dott. Piccone aggiunge che, secondo le disposizioni di legge, l'Amministrazione dispone di metà delle ferie del dipendente.

La CISL sottolinea che in alcuni casi le ore di viaggio sono assimilabili alle ore di lavorato, in quanto grazie alle nuove tecnologie è possibile lavorare anche durante le trasferte in treno o in aereo. Riprende una nota della CISL nazionale relativa alle ore di trasferta (All. A). Ritiene che le ore impegnate nella trasferta possano essere tramutate in ore o giornate di permesso retribuito da fruirsi compatibilmente con le esigenze di servizio. Tali permessi non dovrebbero essere computati nei limiti orari (36 ore) previsti dalla contrattazione collettiva per la fruizione dei permessi a recupero, ma devono aggiungersi a questi. Ritiene quindi che si dovrebbe prevedere un nuovo istituto, oggetto di contrattazione decentrata pensato per le trasferte, ma estendibile anche agli altri casi di lavorato in più.

La CGIL sottolinea che l'entrata in vigore del regolamento presuppone la completa funzionalità del sistema di rilevazione presenze. Chiede un aggiornamento in merito.

La sig.ra Massarotti esprime un cauto ottimismo per il raggiungimento in tempi brevi della piena funzionalità del sistema. L'acquisizione di una maggiore conoscenza del programma da parte degli uffici e soprattutto degli informatici ha permesso di intervenire direttamente con alcune modifiche, riducendo le richieste di personalizzazione alla ditta, che richiederebbero necessariamente tempi più lunghi di intervento. Precisa che il conteggio del lavorato, dei saldi e delle ore etichettabili come straordinario non presenta anomalie. Aggiunge che si stanno valutando dei miglioramenti per l'elaborazione degli straordinari, alleggerendo e quindi velocizzando la procedura. È, inoltre, previsto per il prossimo anno l'inserimento in procedura dei giustificativi (es. congedi parentali) per i quali è ancora prevista la richiesta cartacea e che quindi attualmente vengono gestiti a mano.

Il Delegato si complimenta con il personale che si occupa del sistema di rilevazione presenze per il lavoro svolto.

La CGIL condivide i complimenti ai colleghi coinvolti nell'attività. Segnala però che l'azione delle Pubbliche Amministrazioni deve essere improntata al raggiungimento degli obiettivi e alla certezza dei tempi per conseguirli e non al cauto ottimismo. Prende pertanto atto che il programma non risulta essere ancora pienamente funzionale e che l'Amministrazione non è ancora in grado di definire con precisione le tempistiche necessarie a tale fine. Precisa che non si intende cambiare quanto previsto dai contratti ma sottolinea, tuttavia, che il nuovo CCNL non modifica la disciplina dei permessi a recupero - che risulta essere identica a quanto previsto nel precedente contratto, e su ciò chiede alla Parte pubblica di essere eventualmente subito smentito - e ricorda che l'ancora vigente CCI aveva derogato, favorevolmente, da quanto previsto dal CCNL 2008. Nell'ottica di favorire la conciliazione vita-lavoro, propone, pertanto, di continuare ad applicare quanto stabilito dal CCI, oppure di trovare un sistema alternativo, volto a garantire la fruizione di un certo numero di ore di flessibilità maturate. Richiede, inoltre, una modifica di forma al testo del regolamento, che ha però un significato anche di sostanza, chiedendo di sostituire il termine "concesse" con un altro verbo, ad esempio "autorizzate". Rileva approssimazione nell'elencazione di "strutture" riportate all'art. 2 del regolamento. Sottolinea che, siccome

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 16/11/2018

all'art. 27 è previsto il termine entro cui il dipendente deve richiedere il permesso a recupero, sarebbe doveroso precisare anche il termine entro cui il permesso deve essere autorizzato, quantificandolo in 48 al massimo dalla richiesta del dipendente. Chiede, inoltre, se il mancato recupero della flessibilità negativa comporta, oltre alla decurtazione dello stipendio, anche l'avvio di un procedimento disciplinare.

La sig.ra Massarotti precisa che il procedimento disciplinare viene avviato solo in determinati casi in cui il saldo negativo si ripeta per più trimestri, come previsto dall'art. 9 del CCI.

La CGIL rileva che è necessario un adeguamento del CCI, alla luce delle disposizioni del nuovo contratto nazionale.

La dott.ssa Bersani precisa che il gruppo di lavoro per l'applicazione del nuovo CCNL sta già lavorando alla proposta del nuovo contratto integrativo.

La RSU riprende la segnalazione fatta durante la scorsa contrattazione in merito al calcolo errato delle ferie maturate in caso di fruizione del congedo parentale facoltativo. Chiede se il problema è stato risolto, in vista della necessità di utilizzare le ferie entro fine anno. Chiede, inoltre, se è possibile fruire dei nuovi permessi previsti dal CCNL e in che misura sono state riparametrate le ore. Ritiene utile darne informazione ai colleghi.

La sig.ra Massarotti informa che la modifica con la reintroduzione del precedente criterio di calcolo delle ferie in caso di congedo parentale sarà implementata entro il 31/03/2019. Assicura che gli uffici stanno monitorando le situazioni dei colleghi interessati, in particolare si è verificato il conteggio delle festività soppresse da utilizzare entro fine anno. Gli uffici, ove necessario, provvedono ad intervenire manualmente forzando il sistema. Assicura che si procederà con tali interventi anche nei casi in cui i colleghi abbiano esaurito le ferie risultanti dalla procedura. Aggiunge che l'informativa relativa al nuovo permesso era indicata nelle circolari, non diffuse a seguito di richiesta sindacale, si provvederà comunque ad opportuna informazione. Precisa che in linea con gli orientamenti dell'ARAN tali permessi non sono stati riparametrati, pertanto sono previste 18 ore anche per quest'anno. Aggiunge che per il 2018 è stata utilizzata la stessa voce dei permessi ex art. 30, che ammontano quindi a 36 ore e che potranno quindi essere utilizzati con le medesime modalità di fruizione.

De Leonardis esce alle ore 10,44.

La RSU ribadisce la richiesta di prevedere una soluzione che permetta di utilizzare le ore aggiuntive come permesso a recupero, oltre le 36 ore previste dal CCNL. Chiede se c'è un'apertura dell'Amministrazione in tal senso. Chiede di inserire nel testo del regolamento i riferimenti normativi con l'indicazione degli articoli del CCNL. Chiede, inoltre, di prevedere una circolare specifica per la fruizione della legge 104 per il personale CEL, per evitare di definire le modalità di fruizione volta per volta, come avvenuto in passato. Chiede, infine, se i permessi per allattamento, essendo equiparati ad ore lavorate a tutti gli effetti, danno diritto al buono pasto.

La sig.ra Massarotti precisa che i permessi per allattamento sono retribuiti come ore lavorative ma non sono ore lavorate. Per avere il buono pasto è necessario aver lavorato almeno sei ore e mezza e aver fatto la pausa pranzo.

Il dott. Piccone, riprendendo la normativa, precisa che non è possibile parificare l'allattamento con la presenza in orario di lavoro, se non ai fini del trattamento economico. Aggiunge che se in altre sedi hanno previsto un'applicazione particolarmente estensiva della norma, si può procedere con un ulteriore approfondimento giuridico sulla materia.

La CGIL ritiene che ci siano diverse interpretazioni, in alcuni enti i permessi per allattamento contribuiscono a formare le ore necessarie per la maturazione del buono pasto. Sostiene che, se non c'è una normativa che lo vieta, si può applicare una logica interpretativa estensiva.

Il Delegato ritiene sia opportuno procedere ad un approfondimento su questo tema. Se nulla osta dal punto di vista del diritto e dell'equità di trattamento rispetto ad altri istituti, è favorevole ad applicare un'interpretazione estensiva. Considerata la particolarità della figura, ritiene necessario approfondire le modalità di fruizione dei permessi ex legge 104 da parte dei CEL, al fine di evitare future gestioni ad personam. Aggiunge che si procederà con l'approvazione del regolamento e successivamente si affronterà il nuovo CCI. Assicura che, ove necessario, verrà data idonea comunicazione ai colleghi, anche senza ricorrere a circolari formali. Ribadisce che l'Amministrazione provvederà ai necessari approfondimenti al fine di definire quale istituto attivare in modo da garantire una maggiore flessibilità, nel rispetto di quanto definito dalla normativa. Sottolinea l'importanza di garantire strumenti come telelavoro e smart working che permettono di risolvere a priori problemi legati a difficoltà di conciliazione vita-lavoro. Ritiene opportuno, una volta definiti tutti gli aspetti, programmare un incontro informativo con tutto il personale tecnico-amministrativo.

Il prof. Previtali esce alle ore 11,05.

La RSU chiede se è possibile estendere i casi di utilizzo delle ferie solidali anche per la cura dei genitori.

La dott.ssa Barzanò precisa che il vincolo è previsto dal contratto nazionale.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 16/11/2018

La RSU rileva che nella circolare relativa alle chiusure 2019 non è indicata la raccomandazione ai Direttori di Dipartimento di non aumentare i giorni di chiusura; non è inoltre precisato cosa può fare il dipendente nel caso non intenda utilizzare i giorni di ferie per le chiusure aggiuntive, preferendo lavorare presso un'altra struttura.

La dott.ssa Pomici conferma la possibilità per i dipendenti, che non intendono utilizzare ulteriori giorni di ferie in caso di chiusure aggiuntive, di poter richiedere di prendere servizio presso un'altra struttura.

La UIL ritiene che sulla base di quanto disposto dall'art. 17 c.8 del regolamento ci sarebbero 12 giorni di chiusura previsti dall'Ateneo, cui si potrebbero aggiungere ulteriori 5 giorni previsti dalle singole strutture, in particolare dai dipartimenti. Sottolinea che in tali casi non c'è una programmazione annuale, ma in genere i giorni di chiusura vengono comunicati con poco preavviso. Questo può costituire un elemento di criticità, in quanto per periodi inferiori ai 5 giorni, il dipendente non può chiedere di lavorare presso un'altra struttura. Chiede se è possibile prevedere un tetto massimo ai giorni di chiusura a livello di Ateneo.

Il Direttore Generale precisa che, in relazione alle esigenze di buon funzionamento dell'Ateneo, non è possibile impedire la chiusura delle strutture in periodi in cui esse prevedono un fermo delle attività. D'altro canto, ritiene che non si debbano imporre al personale più di 15 giorni di ferie predefiniti all'anno e, pertanto, chiede vengano monitorate con attenzione queste situazioni affinché non si traducano in ingiusto nocimento al lavoratore.

La CISL, con riferimento a quanto previsto all'art.6, chiede di valutare di estendere la flessibilità in entrata dopo l'orario di ingresso concordato passando dagli attuali 45 minuti a un'ora, al fine di evitare frequenti richieste di permesso per ingresso oltre la fascia di flessibilità consentita, a causa dei ritardi di trenord e dell'elevato traffico in tangenziale nelle ore di punta. Chiede, inoltre, se con riferimento alle ore di straordinario a recupero maturate è previsto un tetto al numero di ore che, non essendo state utilizzate entro la fine dell'anno, possono essere fruite entro il 31 marzo dell'anno successivo.

La sig.ra Massarotti precisa che non sono pervenute particolari lamentele in merito alla flessibilità in entrata. Aggiunge che i permessi richiesti per giustificare eventuali ritardi sono stati regolarmente validati dai responsabili. In alcuni casi, i colleghi hanno richiesto di cambiare l'orario di ingresso, scegliendo la soluzione che meglio si adattava alle esigenze da pendolare. Con riferimento all'art.9, precisa che le modalità di utilizzo del recupero ore straordinario non sono cambiate e che non è stabilito un monte ore di riposi compensativi maturati in corso d'anno e fruibili nel primo trimestre dell'anno seguente.

La dott.ssa Muja, in rappresentanza del CUG, apprezza l'apertura dell'Amministrazione per trovare una soluzione per compensare la riduzione a 36 ore dei permessi a recupero. Informa di aver ricevuto alcune segnalazioni da parte di colleghi che lamentano indicazioni non chiare da parte del responsabile per le timbrature in caso di pausa caffè o pausa sigaretta.

La dott.ssa Pomici precisa che i colleghi devono sempre timbrare quando escono per la pausa caffè.

La dott.ssa Muja riprende un'altra segnalazione rilevata da parte dei colleghi dei musei, che lavorano il sabato per tenere aperte al pubblico le strutture. Nonostante un precedente accordo con il responsabile per il pagamento delle ore aggiuntive come straordinario, i colleghi lamentano di non poter richiedere la messa in pagamento delle ore aggiuntive in quanto il budget degli straordinari retribuiti della struttura è esaurito.

La dott.ssa Pomici ricorda che il 70% del monte ore di straordinari disponibile è assegnato a inizio anno alle strutture sulla base di quanto definito dal CCI. Il Responsabile di struttura, una volta esaurito il monte ore assegnato, può richiederne un'integrazione, indicando la motivazione. A tal proposito, precisa di non aver ricevuto alcuna richiesta da parte del Servizio Sistema museale di ateneo.

La UIL ritiene che soprattutto per il personale part-time, per cui non è possibile maturare straordinari a recupero, sarà importante disporre di un altro istituto per fruire della flessibilità maturata, oltre ai permessi a recupero previsti dal CCNL nel limite delle 36 ore annue.

La sig.ra Massarotti precisa che per il personale in part-time verticale è prevista la possibilità di maturare straordinari, mentre per il personale in part-time orizzontale, su richiesta del responsabile per specifiche esigenze di servizio, è previsto il lavoro supplementare.

La RSU chiede se è possibile prevedere un sostituto del validatore, che possa autorizzare i giustificativi nei casi in cui il responsabile non possa accedere al sistema di rilevazione presenze.

La dott.ssa Pomici precisa che non è possibile delegare questo tipo di responsabilità. Nel caso in cui il validatore sia impossibilitato ad accedere al sistema, i giustificativi potranno essere validati dal responsabile gerarchicamente superiore.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 16/11/2018

La CGIL sottolinea che l'istituto per la fruizione della flessibilità aggiuntiva non è previsto nel regolamento. Chiede di modificare la formulazione dell'art. 33 c. 4 in relazione ai soggetti titolati a richiedere i permessi sindacali.

La dott.ssa Bersani conferma che l'Amministrazione si impegna a verificare la possibilità di introduzione di un nuovo istituto. Precisa che non è stato inserito nel regolamento, in quanto non previsto dal CCNL.

La dott.ssa Bisio precisa che i permessi sindacali devono essere richiesti dal segretario o da altra figura preventivamente individuata dal sindacato, anche al fine di favorire un costante monitoraggio dell'utilizzo del monte ore assegnato ad ogni sigla sindacale.

Su richiesta della RSU, la dott.ssa Pomici informa che è alla firma del Direttore generale la risposta alla richiesta di chiarimenti inviata dalla CISL in merito alla sede assegnata alle OOSS e alla RSU. Anticipa la soluzione trovata, i nuovi locali sono stati individuati in via Forlanini.

La dott.ssa Pomici presenta i dati relativi all'analisi sul numero di timbrature omesse registrate da inizio anno, evidenziando alcuni casi con un numero di timbrature omesse particolarmente elevato, che rilevano una certa sistematicità di tale comportamento da parte di alcuni colleghi. Presenta, inoltre, i dati relativi alla frequenza di pause pranzo di durata inferiore ai 10 minuti, ricordando che la pausa di 10 minuti pur essendo consentita, non è prevista come orario di lavoro dichiarato e, pertanto, dovrebbe costituire un evento non ricorrente e continuativo. Invita ad una riflessione sui dati presentati.

La RSU sottolinea come le due analisi presentate si riferiscano a fenomeni diversi, che richiedono differenti chiavi di lettura.

Si conclude con la trattazione del punto **3. Varie ed eventuali**

Il Direttore generale anticipa un'informativa in merito alla programmazione triennale del personale tecnico-amministrativo. Appena disponibile la versione definitiva del documento di programmazione, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, si procederà all'invio. Informa che nella proposta si richiederà di rendere disponibile per il personale tecnico-amministrativo il 100% dei punti liberati a seguito delle cessazioni, il che comporterebbe avere 6,15 punti per il 2019-2020, in aggiunta a quelli non ancora utilizzati e attribuiti negli anni scorsi. La valutazione dei punti organico da attribuire per i successivi reclutamenti è comunque sempre effettuata tenendo conto della sostenibilità della spesa e degli equilibri di bilancio. Vengono sinteticamente illustrati i criteri di utilizzo dei punti organico una volta assegnati dal Consiglio di Amministrazione. Essi verranno utilizzati per potenziare i processi di supporto alla ricerca, i processi gestionali più innovativi (es. dematerializzazione, sistema approvvigionatorio, audit) e per nuovi reclutamenti su posizioni di responsabilità gestionali. Come previsto dal D.lgs. n.75/2017, saranno previsti dei concorsi riservati a colleghi già in servizio per consentirne un inquadramento più coerente con le mansioni effettivamente svolte.

La RSU chiede se i Revisori hanno espresso un parere sulla costituzione del fondo 2018 e se abbiano prodotto il verbale di certificazione: nel caso, chiede di riceverlo.

Il Direttore generale precisa che il Collegio dei revisori ha certificato i fondi BCD e EP anno 2018. Aggiunge che verrà pubblicato sulla pagina web l'estratto del verbale della relativa seduta, non appena disponibile.

La RSU ricorda la presenza di graduatorie ancora aperte e la necessità di tenere conto della situazione del personale precario.

La CISL chiede se è previsto l'inserimento di nuove unità di personale anche nei dipartimenti.

Il Direttore generale sottolinea che le assegnazioni avvengono in relazione ai processi da potenziare e non alla tipologia di struttura. Non c'è dubbio, peraltro, che il supporto alla ricerca e il reclutamento di nuovi responsabili gestionali siano prevalentemente destinate a rafforzare le attività delle strutture dipartimentali.

L'incontro termina alle ore 12,20.

Il Segretario
(dott.ssa Ileana Pomici)

Il Delegato alle Risorse umane
(Prof. Pietro Previtali)
fino alle ore 11:05

Il Direttore generale
(dott.ssa Emma Varasio)
dalle ore 11:05

All. A

Roma, 7 novembre 2018

Regole e retribuibilità delle ore di trasferta.

A livello normativo, ad eccezione di un intervento generale sulla disciplina economica contemplata dalla Legge n. 836 del 18 dicembre 1973 rubricata *Trattamento economico di missione e di trasferimento dei dipendenti statali*, la regolazione dell'istituto della trasferta nei diversi settori dell'ordinamento è affidata a specifiche norme riguardanti alcune figure di lavoratori pubblici, le cui funzioni devono espletarsi in luoghi e momenti diversi da quelli abitualmente loro assegnati nel contratto di lavoro. Vedi ad esempio il personale ispettivo o il personale ferroviario e quello addetto ai trasporti.

In assenza di una normativa generale, la disciplina dell'istituto va ricostruita induttivamente attraverso l'esame delle norme destinate sia al settore pubblico sia a quello privato, cercando di enuclearne i tratti comuni. La previsione di una normativa generale sull'indennità di trasferta è invece fissata per quanto riguarda il suo trattamento contributivo e fiscale.

Dall'esame delle molteplici discipline emergono i seguenti tratti comuni.

- 1) la trasferta consiste nell'assegnazione temporanea del lavoratore, anche senza il suo consenso, distinguendosi così dal trasferimento in la stessa assegnazione è stabile, di una sede diversa da quella convenuta nell'adempimento degli obblighi lavorativi;
- 2) la nozione di trasferta non è da confondersi con il "trasfertismo" consistente nell'abituale spostamento del lavoratore le cui funzioni non possono essere stabilmente o continuativamente adempiute in un unico luogo lavorativo.
- 3) L'individuazione di un compenso economico, che si aggiunge alla normale retribuzione oraria del lavoratore per fronteggiare il suo disagio per lo spostamento;
- 4) il rimborso forfettario o integrale delle spese sostenute in occasione della trasferta.
- 5) Il rimando alla contrattazione collettiva di comparto, specie per il settore privato, per la determinazione del compenso economico, dei criteri di rimborso spesa, nonché le loro condizioni e modalità di erogazione.

Dal quadro tracciato emerge il ruolo centrale assunto dalla contrattazione collettiva la quale, in assenza di un preciso dato normativo, ha regolato le condizioni economiche e normative della trasferta nella maniera più variegata, con effetti sul piano della

ragionevolezza ed equità rispetto ad altri istituti contrattuali, al punto da stimolare il lavoro della giurisprudenza nell'intento di chiarirne la natura giuridica, fissandone la ratio, elementi entrambi ricostruiti attraverso una serie di pronunce. Si pensi al riconoscimento economico per il disagio sopportato dal lavoratore, talvolta riconosciuto attraverso la retribuzione oraria ordinaria, in altre circostanze con la retribuzione oraria straordinaria, altre volte ancora mediante l'individuazione di un'apposita indennità cosiddetta di trasferta o missione.

Le maggiori difficoltà sulle quali si è appuntata l'attenzione della giurisprudenza riguardano proprio la natura giuridica dell'istituto, ossia la qualificazione giuridica del tempo impiegato dal lavoratore per raggiungere la diversa sede di lavoro individuata temporaneamente dal datore di lavoro, dibattendosi cioè se i tempi dello spostamento dovessero considerarsi o meno orario di lavoro.

Secondo un primo orientamento giurisprudenziale (Cass. 7 giugno 1999, n. 5323) tale spostamento, pur rientrando nell'orario di lavoro in quanto il lavoratore, attenendosi alle disposizioni imposte dal datore di lavoro è tenuto a raggiungere il luogo individuato per la prestazione lavorativa, non estrinsecandosi tuttavia nell'espletazione di alcuna attività specifica collegata agli obblighi lavorativi, non potrebbe perciò essere retribuito come lavoro ordinario, né tanto meno come lavoro straordinario, richiedendo quest'ultimo la continuazione della prestazione lavorativa abituale oltre l'orario di lavoro convenuto. L'eccezione era rappresentata, secondo tale orientamento, dal cosiddetto lavoratore "trasfertista" per il quale il tempo del viaggio era connaturato alla prestazione lavorativa. Il disagio dello spostamento andava, secondo questa ricostruzione giurisprudenziale, riconosciuto fissando in sede contrattuale una specifica indennità cosiddetta di trasferta o missione, oltre al rimborso delle eventuali spese all'occasione sostenute dal lavoratore.

Un secondo orientamento giurisprudenziale (Cass. 9 dicembre 1999, n. 13804), introducendo il concetto di funzionalità, ha ritenuto che il tempo di viaggio per la trasferta in quanto connaturato alla modalità di esecuzione della prestazione dovesse, invece, essere computato nell'orario di lavoro e retribibile con paga ordinaria o straordinaria. Tale posizione giurisprudenziale ha trovato sì è consolidata in successive più recenti pronunce (fra tutte, Cass. 14 marzo 2006, n. 5496).

L'evoluzione giurisprudenziale nella direzione evidenziata ha così, di fatto, ampliato gli spazi regolatori della contrattazione collettiva sulla trasferta che nel settore privato viene riconosciuta mediante:

- 1) la corresponsione della paga oraria ordinaria
- 2) la corresponsione della paga oraria straordinaria
- 3) la corresponsione di una specifica indennità
- 4) il rimborso delle spese sostenute integralmente o forfettariamente.

In generale la contrattazione collettiva tuttavia tende a privilegiare cumulativamente le altre modalità retributive per la trasferta escludendo il ricorso, per comprensibili ed intuibili ragioni, alla paga oraria straordinaria. Quindi oltre alla paga ordinaria il tempo impiego dal lavoratore per il suo spostamento, viene riconosciuto con una specifica indennità e con un rimborso spesa, in genere forfettario per il vitto e integrale per le spese di viaggio, i cui importi, modalità e condizioni di erogazione vengono fissati dalla stessa contrattazione collettiva

Per il settore pubblico, ai fini del contenimento della spesa pubblica, in particolare a partire dal 2010, sono state varate una serie di misure volte a ridurre le spese per le trasferte in una quota percentuale rispetto a quelle precedentemente sostenute o all'utilizzo del veicolo personale del dipendente o altre misure di contenimento della voce di spesa. Si veda in particolare la Legge 122/2010 e i successivi interventi normativi sulla cosiddetta *spending review*, che hanno azzerato di fatto ogni forma di remunerazione economica della trasferta dei pubblici dipendenti, prevedendone esclusivamente il rimborso delle spese sostenute, oltre alla corresponsione della paga base oraria per il periodo dello spostamento lavorativo.

Quanto al regime contributivo Inps e fiscale esso cambia a seconda che la trasferta sia in Italia o all'estero e se all'indennità di trasferta si accompagni un rimborso analitico o forfettario delle spese di vitto e alloggio.

L'art. 51 comma 6 del Tuir, infatti, prevede che in caso di trasferta in Italia l'indennità di trasferta senza il rimborso delle spese di vitto e alloggio l'esenzione della tassazione e della contribuzione fino a 46,48 euro giornalieri in assenza di rimborso analitico delle spese di vitto e alloggio; fino a euro 30,99 in caso di rimborso analitico delle spese per il vitto e l'alloggio. In caso di rimborso integrale sia delle spese di vitto sia di alloggio e altre spese non documentabili l'indennità di trasferta è soggetta per la parte che eccede euro 15,49 al giorno.

In caso di trasferta all'estero i suddetti importi vengono rispettivamente elevati a 77,47 in assenza di rimborso analitico delle spese di vitto e alloggio, a 51,65 euro 30,99 in caso di rimborso analitico per il vitto e all'alloggio, mentre in caso di rimborso sia delle spese di vitto e di alloggio l'indennità di trasferta all'estero è soggetta a tassazione e contribuzione per la parte che eccede euro 25,82 euro al giorno.

Venendo conclusivamente alla regolazione della trasferta nel **settore universitario**, non avendo una normativa contrattuale a livello nazionale di disciplina dell'istituto, questa è demandata alla contrattazione decentrata con i limiti fissati dalla legge per esigenze di contenimento della spesa sopra richiamati. Quanto alla potestà regolatoria della contrattazione integrativa, escludendo la possibilità di ricorrere alla paga oraria straordinaria, nel rispetto dei limiti legali essa potrebbe ben indirizzarsi, ove non ancora previsto, nell'adozione di un apposito regolamento approvato dagli organi amministrativi dell'Ateneo nel quale si fissino le coordinate per la disciplina della trasferta collegandole ai seguenti possibili criteri:

- 1) corresponsione della paga oraria delle ore impegnate nella trasferta, con la possibilità, a scelta del dipendente, di tramutarle in ore o giornate di permesso retribuito da fruirsi compatibilmente con le esigenze di servizio. Ovviamente in presenza di tale possibilità, le ore relative di trasferta tramutabili in permessi non dovrebbero essere computate nei limiti orari previsti dalla contrattazione collettiva per la fruizione dei permessi retribuiti, ma devono aggiungersi a questi (36 ore di cui all'art. 50 CCNL 19 aprile 2018);
- 2) rimborso spese integrale o forfettario delle spese sostenute dal lavoratore durante la trasferta, assoggettandole al regime contributivo e fiscale sopra richiamato.

Domenico Carlomagno