



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO
DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

Titolo		Protocollo	
I	Classe	10	Fascicolo
nr. 73695	del 8 ottobre 2012		
UOR SET05	CC	RPA Nicola Giannone	

Alla Segreteria provinciale della FLC CGIL
e p.c.
Al Delegato del Rettore per le relazioni sindacali
Alle Segreterie territoriali delle OO.SS. di comparto
Al Coordinatore della RSU

LORO SEDI

Oggetto: riscontro nota del 17 settembre 2012.

In riferimento a quanto da codesta O.S. rappresentato con la nota che con la presente si riscontra, avente per oggetto "Regolamento disciplinante il sistema di rilevazione delle presenze del personale T.A., emanato con DDA n.3124 del 30.07.2012 – Richiesta incontro di contrattazione/concertazione, artt. 4 e 7 del CCNL 16.10.2008", va preliminarmente evidenziato che – per quanto previsto dall'art. 5, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 – il Regolamento di che trattasi costituisce un atto di organizzazione inerente la gestione dei rapporti di lavoro, di esclusiva competenza degli Organi di gestione.

La disciplina contrattuale richiamata da codesta O.S. (artt. 4 e 7 del vigente CCNL di comparto) attiene all'inclusione dei criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro tra le materie demandate alla contrattazione integrativa e l'articolazione dell'orario di servizio tra quelle oggetto di concertazione. L'obbligo negoziale e concertativo sopra richiamato, anche a prescindere da interpretazioni che a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009 ritengono tali materie espunte dal sistema di relazioni sindacali, risulta assolto con la stipula dei vigenti contratti collettivi integrativi del personale contrattualizzato dell'Università degli studi di Palermo.

Va altresì evidenziato che una prima bozza del Regolamento in questione è stata trasmessa alla delegazione sindacale il 10 aprile 2012, che la versione definitiva dello stesso è stata trasmessa il 10 maggio 2012 e che in data 17 maggio 2012 il Regolamento è stato oggetto di apposita seduta di consultazione.

Nel merito poi delle specifiche osservazioni formulate da codesta O.S. si rappresenta quanto segue:

- **permessi nelle fasce di compresenza** (art. 4 c.3 Regolamento): atteso che l'attuale disciplina contrattuale integrativa prevede per il personale la possibilità di gestire con ampia flessibilità 1/3 dell'orario di lavoro settimanale, limitando alle sole fasce di compresenza l'obbligo di permanenza in servizio (fatte salve eventuali specifiche esigenze formalmente rappresentate dal Responsabile della struttura), si ritiene che l'assenza durante le predette fasce di compresenza debba rappresentare una eccezione determinata da comprovati motivi personali e/o di famiglia. In tali casi e previa autorizzazione del Dirigente/Responsabile (v. art. 12 c. 2 Regolamento) il dipendente può eventualmente fruire di riposi compensativi, mentre per giustificare eventuali brevi ritardi in entrata dopo l'inizio della fascia di compresenza, lo stesso può utilizzare le 36 ore annue di permessi brevi da recuperare, di cui all'art. 34 del vigente CCNL (v. art. 12 c. 3 Regolamento).



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

- **consolidamento mensile dei dati** (art. 9 c. 8 Regolamento): la disposizione non risulta assolutamente in contrasto con quanto in merito previsto per il monitoraggio trimestrale della valutazione della performance, in quanto la modifica dei dati relativi alle presenze dei mesi precedenti a quello in corso non può essere certamente considerata usuale. Sono, in ogni caso, fatti salvi eventuali casi particolari formalmente rappresentati dal Responsabile della struttura, per i quali può essere comunque richiesta la riapertura degli archivi, come, per altro, previsto dalla disciplina regolamentare sopra richiamata. Va altresì evidenziato che eventuali esigenze di articolazione dell'orario di lavoro su base plurisettimanale e annuale [ex art. 25, comma 2 lettera b), CCNL], ancorché finalizzate al conseguimento del numero di presenze pomeridiane programmate e contabilizzate ai fini del monitoraggio trimestrale della valutazione della performance, non possono certamente essere concordate e pianificate *ex post*.

- **missioni eccedenti il normale orario di lavoro** (art. 18 c. 2 Reg.): l'art. 18 del Regolamento, nel disciplinare la procedura relativa alle missioni, al comma 2 chiarisce che per tutte le tipologie di missione si intende di norma assolto il debito orario del dipendente, desunto dal profilo orario giornaliero dello stesso (fermo restando, ovviamente, l'obbligo di rientro in servizio qualora la missione abbia durata inferiore all'orario di lavoro previsto per la medesima giornata). Non si ritiene che aver mantenuto in capo al Direttore Generale la titolarità dell'autorizzare per la contabilizzazione della prestazione lavorativa eventualmente eccedente il normale orario di lavoro giornaliero, possa rappresentare un particolare appesantimento della procedura, sia perché la missione non costituisce una forma ordinaria di servizio, sia perché l'autorizzazione potrà essere chiesta e concessa anche attraverso semplici comunicazioni inviate per posta elettronica. In tale contesto, può essere utile precisare che l'autorizzazione può essere riferita anche a fattispecie che, per motivi di servizio opportunamente documentati dal soggetto che autorizza la missione, periodicamente interessano lo stesso dipendente per le medesime esigenze.

- **permesso retribuito per assistenza a familiari portatori di handicap grave** (Codice 40): facendo seguito alla trasmissione del Regolamento disciplinante il sistema di rilevazione delle presenze avvenuta il 31 luglio 2012, in data 2 agosto 2012 si è provveduto a trasmettere la tabella dei codici da utilizzare per fruire dei permessi orari autorizzati. Con la citata comunicazione si è precisato che *“Con l'occasione si evidenzia che la tabella non riporta il codice 40 relativo alla fruizione di permessi orari retribuiti per l'assistenza a familiari portatori di handicap grave, in quanto l'art. 33, comma 3, della legge 104/92 prevede esclusivamente la fruizione dei citati permessi per l'intera giornata (max 3 gg. anno) e non per frazioni orarie”*. Tale orientamento, che comporta conseguentemente la soppressione di quanto indicato nelle specifiche tecniche allegate al Regolamento relativamente al codice 40, si desume anche dal fatto che il vigente CCNL di comparto non prevede la fruizione frazionata a ore del permesso di che trattasi.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO
DIREZIONE GENERALE - RELAZIONI SINDACALI

- **permessi per rendere testimonianza** (Codice 15) : nelle specifiche tecniche allegate al Regolamento in questione (pag. 20), viene precisato che anche l'assenza dal servizio per rendere una testimonianza svolta nell'interesse dell'Amministrazione, rientra tra i permessi per motivi di servizio, mentre quella che non è svolta nell'interesse dell'Amministrazione (es. controversie personali del dipendente), dovrà essere imputata a ferie, permesso da recuperare o riposo compensativo. Tale orientamento trova, per altro, conforto nello specifico parere reso dall'ARaN il 4 dicembre 2000.
- **gestione dei dati degli Operatori RILPWEB** (art. 9 c. 2 Reg.) : la previsione regolamentare che a detta di codesta O.S. suscita non poche perplessità, non può in nessun caso configurare "una mancanza di fiducia" del Dirigente/Responsabile nei confronti dei Gestori della procedura, in quanto si ispira ad uno dei più elementari principi di buon andamento della P.A., che impone l'astensione del dipendente da tutti i processi che lo riguardano, siano essi decisionali che operativi.

Per quanto poi attiene alla richiesta di configurare l'attività del Gestore della procedura di rilevazione presenze quale incarico di responsabilità ex art. 91 CCNL, si comunica che la stessa potrà essere posta all'ordine del giorno dell'ormai prossima sessione negoziale per la ridefinizione dei fondi destinati al finanziamento della contrattazione integrativa, durante la quale dovranno essere prese in esame anche le proposte di modifica al vigente CCI, relative alla rimodulazione delle funzioni in atto riconducibili agli incarichi di responsabilità, consequenziale alla riduzione delle strutture decentrate determinata dalle nuove norme statutarie, adottate in applicazione della legge 240/2010.

Lo scrivente tiene infine a precisare che comunque, tenuto conto dello spirito di leale e fattiva collaborazione che continua a caratterizzare i rapporti tra Amministrazione e Rappresentanze sindacali, in uno dei prossimi incontri potranno essere prese in esame le fattispecie evidenziate da codesta O.S. in merito al Regolamento in esame, in modo da chiarire ogni ulteriore dubbio dopo un sereno ed approfondito confronto.

Cordiali saluti.

Il Direttore Generale
Antonio Valenti