



RSU Università degli Studi di Sassari

Al Direttore Generale
e, p.c., Al Magnifico Rettore
Al Personale PTAB
Sede

Oggetto: Osservazioni su bozza definitiva Avviso Piano Welfare 2025 e su nota prot. 67953 del 25 giugno.

In riferimento alla documentazione in oggetto, ricevuta dalle OO.SS e RSU in data 2 luglio, ci preme chiarire quanto segue:

com'è noto l'art. 81 c. 3 l. i. del CCNL, stabilisce che, tra le materie oggetto di contrattazione integrativa sono previsti *"I criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo"* e, secondo quanto previsto dall'art. 5 c. 1: *"L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei relativi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dalle amministrazioni ai soggetti sindacali aventi titolo - ovvero quelli titolari della contrattazione integrativa individuati nelle specifiche sezioni - secondo quanto previsto dal presente articolo."*

Alla luce di quanto esposto esprimiamo perplessità in merito alla richiesta di riscontro formale relativamente alla documentazione trasmessa, in quanto la stessa

contiene una rimodulazione sostanziale dell'allocazione delle risorse, tra l'altro possibile preso atto della mancata stipula della polizza assicurativa.

Chiediamo pertanto che sia calendarizzato un incontro nel quale si potranno legittimamente presentare proposte di modifica alla documentazione ricevuta e avere chiarimenti sull'allocazione delle risorse proposta.

Con riferimento, inoltre, alla nota *“Accordo Integrativo sui criteri per l'assegnazione delle risorse incrementalì per la valorizzazione del PTAB dell'Università degli Studi di Sassari ai sensi della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 — art. 1, comma 297, lett. b_Anno 2024”* riteniamo necessaria un'integrazione in merito ad alcune ipotesi di assenze giustificate da escludere nelle decurtazioni applicate al conteggio dei giorni di servizio, come, ad esempio, è previsto nel CCI sulle risorse incrementalì 2024 dell'Università di Siena:

“Sono equiparate alla presenza in servizio, oltre alle ferie e alle giornate di riposo compensativo, le assenze per day hospital, per ricovero ospedaliero, per gravi patologie, per infortunio sul lavoro o causa di servizio, per congedo di maternità e parentale, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, per congedo di paternità, le assenze dovute alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, per donazione di sangue e midollo osseo, per permessi elettorali, per permessi sindacali e RLS, per distacco sindacale nonché le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e per i permessi di cui all'articolo 33, (commi 3, 6 e 7), della legge 5 febbraio 1992, n. 104”

Non per ultimo, in considerazione del fatto che, per l'anno 2024, l'obiettivo di riferimento è differente rispetto al parametro utilizzato per gli anni 2022-23, nell'ottica di consentire a tutti i colleghi di partecipare alla distribuzione di risorse, domandiamo

conferma che il target pari al 70% di realizzazione dell'obiettivo in questione verifichi la condizione sopraesposta.

Fiduciosi in un solerte riscontro porgiamo,
cordiali saluti.

F.to Le Segreterie

FLC-CGIL

FGU GILDA UNAMS

SNALS-CONFSAL

Le RSU dell'Università degli studi di Sassari