

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 15/10/2018

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 15/10/2018

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 10,55	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. LUIGI DE LEONARDIS	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L.	X		
24	DOTT.SSA PATRIZIA CHIARI	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA	X		
25	SIG. MARCO MOSCARDINI	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA	X		
26	SIG.RA DE LORENZO ELEONORA	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA	X		

Sono presenti la dott.ssa Samantha Bisio e la sig.ra Marcellina Rega, del Servizio Organizzazione e innovazione. Sono inoltre presenti la sig.ra Miranda Parmesani del Servizio Pianificazione, programmazione e controllo, il dott. Andrea Verzanini del Servizio Trattamento economico e previdenziale, e il dott. Aldo Piccone. È presente la sig.ra Nicoletta Massarotti del Servizio Organizzazione e innovazione per il punto 2. d) Sistema di rilevazione presenze.

È inoltre presente la dott.ssa Thérèse Manconi, componente del Comitato iscritti della FLC CGIL, per la parte relativa alla valutazione del personale CEL.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 15/10/2018

La riunione è stata convocata dal Delegato per le Risorse Umane con nota del 08/10/2018 e successiva integrazione del 10/10/2018 per la trattazione dell'ordine del giorno sotto indicato:

1. **Approvazione verbale seduta precedente**
2. **Informazione**
 - a) **Costituzione Fondi 2018**
 - b) **Gruppo di lavoro applicazione nuovo CCNL: aggiornamento**
 - c) **Copertura sanitaria - aggiornamento**
 - d) **Sistema di rilevazione presenze**
 - e) **Aggiornamento programmazione del personale e informativa relativa al numero delle graduatorie aperte e per quali profili**
 - f) **Compensi Fondo di Ateneo per la premialità (rif. richiesta CGIL in merito a delibera CdA 28/05/2018)**
 - g) **Valutazione individuale anno 2017, aggiornamento ricorsi**
 - h) **Regolamento per la formazione e l'aggiornamento del personale**
3. **Confronto**
 - a) **(art 42 c.6 lettera c)) Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance**
 - b) **(art 42 c.6 lettera f)) Criteri per la graduazione degli incarichi D e EP**
4. **Contrattazione**
 - a) **(art.20 c.2) Differenziazione premi individuali: misura maggiorazione (da definire) non inferiore al 30% del valore medio procapite**
 - b) **(art.20 c.3) Differenziazione premi individuali: limitata quota massima di personale a cui attribuire la maggiorazione**
 - c) **(CCI CEL) Valutazione CEL**
5. **Varie ed eventuali**

Il Delegato apre la seduta, facendo gli auguri di pronta guarigione al sig. Cesare Mussi, assente giustificato alla seduta odierna. Informa che dovrà assentarsi alle ore 11 per impegni didattici. Propone pertanto di variare la trattazione degli argomenti all'ordine del giorno. La delegazione di parte sindacale non ha obiezioni.

La CISL, ricordando la vicenda relativa all'attuale sede sindacale, chiede di poter inserire uno specifico punto all'ordine del giorno.

Il Delegato accoglie la richiesta, prevedendo l'argomento come primo punto 5.1 delle Varie ed eventuali.

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

Il Delegato informa che sono state accolte le modifiche inviate dalla CGIL.

La CISL comunica la propria astensione, anticipata via mail (All. A).

Il verbale viene approvato a maggioranza.

La CGIL riprende l'integrazione al verbale relativa ai coordinatori delle attività didattiche. Ricorda che i colleghi sono in attesa di una comunicazione ufficiale da parte della Direzione generale.

Il Direttore generale precisa di aver già incontrato e parlato ripetutamente con i colleghi interessati. In merito, ha provveduto a delegare gli uffici per le necessarie comunicazioni. Se necessario, si provvederà ad una nuova comunicazione.

Il Delegato, prendendo spunto da osservazioni pervenute, ritiene necessario fissare un termine per l'invio del verbale di contrattazione. Sentiti gli altri componenti di parte pubblica, stabilisce che i verbali saranno inviati di norma entro 30 giorni dalla seduta.

La seduta continua con la trattazione delle lettere a), b), c) del punto **2. Informazioni**.

a) Costituzione Fondi 2018

Il Delegato informa che intende convocare una seduta di contrattazione nei prossimi mesi con l'obiettivo di chiudere l'accordo per il trattamento accessorio 2018 entro la fine dell'anno. Aggiunge che è stato nominato il nuovo Collegio dei revisori. Auspica che nella prossima riunione, il Collegio dei revisori certifichi i fondi.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 15/10/2018

Il Direttore generale informa che ha incontrato i Revisori durante la loro prima seduta. In tale occasione sono state presentate le tabelle di costituzione dei fondi BCD e EP. Tali tabelle vengono distribuite in alcune copie ai presenti e verranno poi trasmesse via mail.

La sig.ra Parmesani informa che i Revisori non hanno rilevato particolari obiezioni pur riservandosi le opportune verifiche rispetto a quanto indicato nelle relazioni di costituzione. Conferma che l'auspicio è di arrivare alla certificazione dei fondi nella prossima seduta del Collegio dei Revisori.

Il Delegato chiede al tavolo se ci sono osservazioni.

La CISL chiede se è stato definito l'importo dell'IMA da detrarre dal fondo.

La sig.ra Parmesani precisa che non sono stati detratti gli importi previsti dall'art. 64 c. 1, in quanto l'argomento rileverà in sede di destinazione del fondo.

La sig.ra Verri chiede chiarimenti in merito ad alcune voci riportate nelle tabelle di costituzione dei fondi. Evidenzia come il fondo B-C-D sia diminuito di 50.000,00 euro e chiede a cosa sia dovuta la diminuzione.

La sig.ra Parmesani precisa che rimane il limite del 2016 per cui il fondo ha subito una riduzione rispetto alla quota definita in sede di costituzione per rispettare tale limite. Aggiunge che gli incrementi legati all'applicazione del nuovo CCNL sono riportati in fondo alla tabella in quanto si tratta di aumenti di stipendio fuori limite.

b) Gruppo di lavoro applicazione nuovo CCNL: aggiornamento

La dott.ssa Bersani illustra il resoconto relativo all'attività del gruppo di lavoro, inviato alle parti. Riprende i punti che hanno richiesto un approfondimento da parte del gruppo di lavoro, vale a dire procedimenti disciplinari, contratto integrativo, regolamento sul nuovo orario di lavoro, costituzione e destinazione Fondi, in particolare Fondo ex art. 63, criteri definizione PEO, welfare integrativo, nonché i criteri di definizione di alcune indennità. Successivamente sarà necessario approfondire anche il tema delle ferie solidali, per definire una proposta.

In merito ai procedimenti disciplinari, verranno predisposte linee guida per i responsabili e si prevede anche una successiva informazione/formazione rivolta a tutto il personale, affinché vi sia piena consapevolezza dei comportamenti passibili di sanzione e delle sanzioni conseguenti.

La sig.ra Verri chiede alcune informazioni in merito alla composizione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, facendo presente che tra le pagine web di Ateneo non si rintraccia il decreto di costituzione, e circa la validità del regolamento di funzionamento di tale ufficio, attualmente pubblicato sul sito dell'Ateneo: fa notare come questo documento non riporti gli estremi di data e protocollo e riporti riferimenti normativi non aggiornati, in particolare fa riferimento a un articolo dello statuto precedente e a un comma della L. 165 2001 in parte modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75. Con informazioni così frammentate, è facile che si verifichino errori nell'irrogazione delle sanzioni. Ritiene importante che tutto il personale abbia chiare le procedure.

La dott.ssa Pomici conferma che il regolamento pubblicato è quello in vigore. Aggiunge che l'UPD è attualmente composto dal prof. Bollani, dal dott. Ferlini e dalla dott.ssa Tessera. Anticipa che dovrà essere rivisto a seguito del prossimo pensionamento del dott. Ferlini e che si coglierà l'occasione per darne informazione al personale. Non appena redatte, verranno inoltre comunicate le linee guida.

La dott.ssa Bersani aggiunge che si provvederà ad una verifica e ad un aggiornamento del sito, in modo che l'informazione sia completa, corretta e coerente con la normativa.

In merito al contratto integrativo, la dott.ssa Bersani precisa che si sta predisponendo la proposta di CCI sulla base delle materie di contrattazione previste dall'art. 42 del nuovo CCNL. Aggiunge che si sta inoltre prendendo in esame il vecchio CCI, nonché le disposizioni di legge e quelle dei precedenti CCNL, ancora in vigore, in modo da individuare eventuali altri temi da inserire nel nuovo contratto integrativo, così da avere un contratto integrativo completo.

La sig.ra Verri sottolinea come il contratto integrativo di ateneo sia da considerarsi ancora in vigore. Segnala a tal proposito gli arbitrari divieti già definiti da alcuni responsabili in merito all'utilizzo delle ore di permesso a recupero (PER80) definite da tale contratto.

In merito al Regolamento sul nuovo orario di lavoro, la dott.ssa Bersani sottolinea che il nuovo CCNL prevede nuovi istituti, che verranno recepiti dal Regolamento. Aggiunge che dal momento che il CCNL è stato firmato in corso d'anno e che le nuove disposizioni richiedono un aggiornamento del software, è necessario prevedere un periodo di transizione fino a fine anno. A tal fine si stanno predisponendo due circolari, una per il periodo di transizione e una per la situazione a regime dal 01/01/2018.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 15/10/2018

A specifiche domande la Dott.ssa Bersani risponde che il CCI attuale è in vigore per le parti che non sono in contrasto con il nuovo CCNL.

Le parti sindacali chiedono che vengano date indicazioni chiare ai Dirigenti e ai responsabili di struttura in merito alle regole da applicare fino al 31/12, al fine di evitare comportamenti non uniformi tra le strutture. La CGIL raccomanda che si tenga conto di un periodo transitorio, fino a fine anno, prima di aggiornare le disposizioni.

Il Delegato propone di prevedere una seduta di contrattazione dedicata al Regolamento sull'orario di lavoro. Aggiunge che nel frattempo verrà data comunicazione con le indicazioni da seguire fino al 31/12/2018.

c) Copertura sanitaria

Il Delegato anticipa che la gara si è conclusa e che la compagnia aggiudicataria ha offerto buone condizioni, migliorative rispetto all'aggiudicazione precedente. Precisa che si è ancora in attesa della firma del contratto, in quanto è in corso una procedura di accesso agli atti da parte di un'altra compagnia di assicurazione che ha partecipato alla gara. Pertanto, verrà data comunicazione al personale solo a chiusura del procedimento di gara, vale a dire dopo il 24 ottobre. Aggiunge che per il futuro si intende prevedere una dinamica di flexible benefit, permettendo quindi al dipendente di scegliere tra una serie di servizi, tra cui anche la copertura sanitaria.

La RSU chiede se sono previsti incontri informativi rivolti a tutto il personale.

La sig.ra Rega informa che il broker si è già attivato per definire le modalità di informazione/formazione per il personale.

Il Delegato garantisce che sarà prevista la necessaria informativa al personale.

Si passa alla trattazione degli argomenti indicati al punto **4. Contrattazione**

a) (art.20 c.2) Differenziazione premi individuali: misura maggiorazione (da definire) non inferiore al 30% del valore medio procapite

b) (art.20 c.3) Differenziazione premi individuali: limitata quota massima di personale a cui attribuire la maggiorazione

Il Direttore generale riprende quanto previsto dall'art. 20 c. 2 e 3 del CCNL. Aggiunge che spetta alla contrattazione definire la percentuale di personale cui attribuire la maggiorazione, nonché la definizione della misura di tale maggiorazione in una percentuale eventualmente superiore al 30%. Chiede al tavolo di esprimere una posizione in merito, al fine di capire l'orientamento delle parti sindacali.

La CISL ritiene che per esprimere una posizione sia necessario conoscere la capienza del fondo.

Il dott. Giglio aggiunge che la definizione delle percentuali dipende dall'importo del fondo a disposizione della contrattazione. Inoltre, considerato il fatto che coesistono diversi sistemi di valutazione e premialità (risultato EP, responsabili, BCD), chiede a quale tra queste ci si riferisce e se la percentuale verrà calcolata a livello di ateneo o di singola struttura.

Il Direttore generale precisa che ci si riferisce ai premi individuali, che saranno legati ai risultati della scheda di valutazione individuale e alla valutazione della performance di struttura. Aggiunge che l'intento è quello di mantenere il confronto a livello di struttura per ovviare ai diversi metri di valutazione adottati dai valutatori, anche se in questo caso potrebbero emergere criticità in fase di applicazione per le strutture piccole con poche unità di personale.

La CGIL sottolinea che non è possibile definire tali percentuali, senza avere un quadro preciso delle risorse. Ricorda che il fondo a disposizione della contrattazione sarà al netto di alcuni importi, vale a dire dei compensi per gli incarichi ex art. 91 e dell'IMA, che nel caso dell'Università di Pavia ha un importo rilevante. La quota a disposizione della contrattazione dovrà poi essere destinata ai vari istituti. Occorre quindi capire quale sarà l'importo davvero disponibile e da lì decidere di conseguenza.

La RSU sottolinea come peraltro tali innovazioni intervengano a risorse invariate.

Il Delegato si impegna a prevedere diversi scenari da presentare in sede di proposta di accordo per il trattamento accessorio per l'anno 2018.

La CISL ritiene importante definire l'entità del fondo a disposizione della contrattazione. A tal proposito, legge il parere del segretario nazionale CISL in merito al computo dell'IMA da detrarre come quota fissa del Fondo (All. B).

La dott.ssa Bersani ed il Direttore Generale ricordano che la quantificazione dell'IMA fissa, sottratta al fondo, non è agevole, dal momento che una quota iniziale era considerata tabellare ma gli incrementi successivi era soggetti alla logica premiale della Legge Brunetta.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 15/10/2018

Sia CGIL che CISL ritengono che il totale dell'IMA debba essere scomputato, in quanto il CCNL non fa distinzioni.

Il Direttore Generale ribadisce che la questione deve essere approfondita, essendovi due modalità differenti di definizione dell'IMA, tabellare prima e premiale poi. Se l'IMA deve diventare una quota fissa, immodificabile, parrebbe essere legata alla quota tabellare e non a quella premiale.

Il Delegato ritiene necessario un ulteriore approfondimento, per poi arrivare ad una corretta decisione.

c) Valutazione CEL

Il Delegato ringrazia per la presenza la dott.ssa Manconi, nell'ambito della delegazione CGIL.

La dott.ssa Pomici illustra la proposta di valutazione del personale CEL, già condivisa con il Presidente e il Direttore del Centro linguistico. Ricorda che è importante definire un modello di valutazione da applicare per la definizione degli scatti che decorreranno dal 01/01/2019. Sottolinea che per una puntuale applicazione della valutazione della qualità della didattica integrativa, è stato necessario prevedere la modifica dei questionari di valutazione compilati dagli studenti; i nuovi questionari potranno essere applicati a partire dall'AA 2018/19. Per l'anno accademico 2017/2018 i questionari relativi agli studenti non possono essere utilizzati per cui per il primo scatto si propone un modello transitorio.

La CGIL ringrazia per la proposta, che era attesa dai colleghi CEL. Aggiunge alcune osservazioni (All. C) alla bozza presentata dall'Amministrazione, sottolineando, in premessa, che i Collaboratori ed esperti linguistici svolgono la loro attività – soggetta a valutazione - presso i Dipartimenti. Sottolinea che l'attività svolta presso il Centro linguistico e riconducibile agli obiettivi della struttura si riferisce a compiti non conteggiati nel monte ore dei CEL e non previsti dal contratto integrativo per i collaboratori ed esperti linguistici. Ritiene, inoltre, un elemento di criticità prevedere una procedura transitoria che introduce una disparità di trattamento tra i CEL. Chiede, inoltre, alcune precisazioni in merito al significato degli elementi della valutazione individuale, es. proattività, adeguatezza della preparazione tecnica, in quanto la mancanza di una chiara declinazione lascia una maggiore soggettività ai valutatori.

La sig.ra Verri chiede per quale motivo i questionari non sono stati modificati prima, dato che la firma del contratto integrativo CEL è avvenuta a ottobre 2017.

Il Direttore generale precisa che non era possibile modificare il questionario essendo l'anno accademico 2017/18 già in corso. Gli interventi di modifica possono essere introdotti al cambio di anno accademico. Tenuto conto delle criticità sollevate chiede alla parte sindacale se vi è una proposta alternativa al modello presentato.

Per la CGIL non vi sono problemi a provvedervi. Osserva come la proposta di valutazione non sia stata presentata al CTS del Centro Linguistico.

Il Delegato riprende quanto stabilito dal Contratto integrativo. Ritiene che, sulla base di quanto stabilito dal CCI, la parte di valutazione della qualità della didattica integrativa deve essere prevalente nel modello. Ritiene ancora che la valutazione spetti a coloro che vedono direttamente il lavoro svolto dai CEL. Aggiunge che i criteri proposti per la valutazione individuale sono gli stessi utilizzati per il personale tecnico-amministrativo, rispetto ai quali non ritiene possano essere introdotte forti differenziazioni. Dato che il CCI attribuisce alla contrattazione, e non al CLA, la competenza in materia di valutazione del personale CEL, propone di prevedere un incontro tra una parte della delegazione di parte pubblica e una rappresentanza dei CEL, al fine di addivenire ad una proposta condivisa.

La CGIL concorda con la proposta del Delegato. Riprende la nota inviata via mail, ribadendo la richiesta della documentazione riguardante la valutazione del personale docente ai fini degli scatti stipendiali e la valutazione dei Direttori di Dipartimento. Aggiunge a chiarimento che il Comitato CGIL sta facendo un'analisi dei sistemi di valutazione esistenti, per vedere come sono calibrati. Al fine dell'analisi comparativa dei diversi sistemi di valutazione erano stati richiesti appunto i criteri della valutazione sopraddeata.

Il Delegato e il Direttore generale confermano che si farà seguito alla richiesta di documentazione ma sottolineano come per gli scatti stipendiali sia disponibile un regolamento di Ateneo. Per quanto concerne i Direttori di Dipartimento si provvederà all'invio della delibera del Consiglio di amministrazione.

Si riprende la trattazione del punto **2. Informazioni** lettere d), e), f), g) e h).

d) Sistema di rilevazione presenze

La CGIL ritiene necessario fare il punto della situazione. Ribadisce la richiesta del contratto con la ditta fornitrice, nonché l'indicazione delle strutture investite di questo obiettivo. Segnala che accedendo alla procedura delle presenze in data 9/10, è uscito un avviso di errore, di cui consegna il testo affinché gli uffici competenti possano procedere alle necessarie verifiche. Sottolinea come da questo avviso, ricorrente ormai da anni, come già segnalato durante la scorsa contrattazione, risulti del tutto evidente il rischio di vulnerabilità per le credenziali di ateneo inserite via web.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 15/10/2018

Entra la sig.ra Massarotti alle ore 10,50.

Il Delegato ringrazia la sig.ra Massarotti per la disponibilità ad intervenire su questo punto. Chiede alle parti sindacali di indicare le criticità rilevate e di prevedere un primo giro di risposta. Ricorda che il tema verrà trattato nella seduta di contrattazione dedicata al regolamento sull'orario di lavoro, per cui rinvia gli approfondimenti a quella sede.

Il prof. Previtali lascia la seduta alle ore 10,55.

La RSU rileva che, a seguito di ritardi nella possibilità di etichettare le ore di straordinario, alcuni colleghi hanno dovuto utilizzare altri giustificativi per giustificare le assenze, nonostante avessero già maturato ore aggiuntive etichettabili come straordinari a recupero. Chiede se sia possibile disetichettare i giustificativi già inseriti e utilizzare il recupero ore straordinari.

La sig.ra Massarotti precisa che si stanno riallineando le tempistiche per l'etichettatura degli straordinari, prevedendo ogni 10-15 giorni l'inserimento degli straordinari per uno dei mesi precedenti, in modo da arrivare ad etichettare gli straordinari di novembre nel mese di dicembre. Aggiunge che per i colleghi che ne hanno fatto richiesta si è provveduto a cambiare i giustificativi utilizzati. Sottolinea che tale operazione è possibile per i mesi ancora aperti e che viene effettuata sui mesi precedenti già chiusi solo in casi particolari.

La sig.ra Verri segnala le difficoltà riferite dagli uffici ai colleghi in merito al calcolo svolto dal programma delle ferie maturate in caso di fruizione del congedo parentale facoltativo. Chiede, inoltre, informazioni in merito alla possibilità di utilizzare i nuovi permessi retribuiti previsti dal contratto nazionale (art. 48 e 51).

La sig.ra Massarotti precisa che in caso di congedo il software utilizza attualmente un diverso criterio di calcolo rispetto a quello precedentemente in uso; per il calcolo corretto è stato necessario richiedere l'implementazione di una personalizzazione alla ditta. In merito ai nuovi permessi conferma che si procederà all'adeguamento della procedura entro dicembre. Precisa che, in attesa dell'aggiornamento della procedura, viene comunque garantita la fruizione dei permessi da parte dei colleghi.

La RSU chiede chiarimenti circa la scelta della ditta Solari e i costi derivanti dalle personalizzazioni che si sono rese necessarie.

Il Direttore generale precisa che la ditta Solari era già fornitore di altre università, che si ritenevano soddisfatte del servizio offerto. Aggiunge che trattandosi di un contratto sotto i 30.000€, non è stato necessario procedere con una gara per cui ci si è affidati alla Ditta Solari, le cui referenze erano buone. Rileva che da un lato per la corretta applicazione delle regole dell'Ateneo relative alle presenze è stato necessario richiedere molte personalizzazioni, dall'altro aggiunge che in effetti negli ultimi tempi vari Atenei si sono dichiarati insoddisfatti del servizio della Ditta Solari, probabilmente impegnata anche in altri appalti e quindi meno disponibile rispetto a prima nei confronti degli Atenei.

La CGIL ribadisce la richiesta della documentazione. Ritiene che le modalità di lavoro della ditta Solari fossero già note e sottolinea che le osservazioni riguardano procedure ordinarie, quali ad esempio l'automazione della procedura di richiesta degli straordinari.

La sig.ra Massarotti precisa che non ci sono state lamentele circa l'automazione della richiesta di straordinari, che ha permesso di snellire la procedura. Ricorda che ci sono stati ritardi a inizio anno, che si stanno risolvendo. Rileva che le tempistiche talvolta dipendono anche dalla solerzia con cui i colleghi inseriscono i giustificativi e le richieste di straordinari, nonché dalla correttezza degli allegati inseriti per i giustificativi per cui sono richiesti.

La RSU ritiene che, contenendo la spesa in fase di acquisto del software, si rischia di spendere complessivamente di più per le successive richieste di personalizzazione. Rileva inoltre che l'Amministrazione non sta dando seguito alle richieste di integrazione di straordinari a pagamento inviate da parte delle strutture. Chiede se le inadempienze di alcuni colleghi, comportano ritardi anche per gli altri, e in tal caso se è possibile prevedere un inserimento d'ufficio.

La dott.ssa Pomici precisa che il software Solari è stato scelto in quanto tra quelli disponibili era quello più integrato con CSA, nonché nell'ottica di condividere le personalizzazioni con gli altri atenei dividendo le relative spese. Aggiunge che le mancate integrazioni delle ore di straordinari a pagamento richieste dalle strutture non dipendono da problemi del sistema di rilevazione presenze, ma dalla necessità di definire la corretta capienza del fondo straordinari con il Collegio dei Revisori.

Il dott. Piccone precisa che non è possibile inserire arbitrariamente un giustificativo. In caso di mancata risposta da parte dei colleghi, è possibile inserire solo un'assenza non giustificata, con conseguente segnalazione all'UPD.

Il Direttore generale precisa che nel regolamento sul nuovo orario di lavoro, applicabile a partire del 01/01/2019, sarà prevista la procedura da seguire in caso di mancato inserimento del giustificativo corretto da parte dei colleghi.

La sig.ra Massarotti lascia la seduta alle ore 11,15.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 15/10/2018

e) Aggiornamento programmazione del personale e informativa relativa al numero delle graduatorie aperte e per quali profili

La dott.ssa Pomici ricorda che contestualmente alla convocazione è stata inviata la situazione relativa alle graduatorie aperte. Aggiunge che l'ultimo documento di programmazione è quello del 2017, la prossima programmazione del personale si farà a fine 2018. Ricorda che, alla pagina web dedicata ai concorsi, sono disponibili tutti i bandi di concorso per il personale tecnico-amministrativo.

La sig.ra Verri chiede chiarimenti circa la gara per il servizio di somministrazione e la delibera di indizione della gara indicata nella richiesta inviata dalla CGIL: sottolinea la mancata informazione alla Delegazione sindacale, rilevando una grave inadempienza dell'amministrazione. Rileva inoltre come la delibera del Cda che autorizza la gara faccia riferimento agli art. da 20 a 28 del D. Lgs 276 del 2003, disposizioni abrogate nel 2015 (d.lgs 81, art. 55 c. 1) e come la gara faccia riferimento al CCNL 2008 (ad esempio per le paghe orarie riportate nel capitolato) e preveda il reclutamento di personale di categoria B, vietato dal nuovo CCNL (articolo 55 comma 3). Chiede dove si possa reperire il relativo accordo quadro.

La dott.ssa Pomici ricorda che a seguito della gara è stato stipulato un contratto con la GiGroup. Aggiunge che i dati relativi al personale somministrato sono disponibili on-line nella sezione Amministrazione trasparente.

La RSU ritiene non opportuno bandire nuovi posti, nonostante la presenza di molti idonei a graduatorie ancora aperte e in presenza di personale afferente alle cooperative, che svolge la propria attività a fronte di una retribuzione oraria molto bassa. Sostiene che la legge Madia prevede di internalizzare queste figure. Chiede, pertanto, un cambio di rotta da parte dell'Amministrazione.

La CGIL precisa che l'intervento precedente esprime una posizione del tutto personale del componente RSU che l'ha formulata e quindi non rappresentativa della RSU – e certamente non dei componenti FLC CGIL in RSU - dal momento che tale posizione non è stata votata in RSU. Nel precisare che la programmazione del Personale è, secondo la norma, un'attribuzione esclusiva degli Organi di governo, ritiene comunque che un giudizio su quanto prima espresso dal predetto Componente RSU possa essere formulato esclusivamente nel quadro di un'analisi complessiva della programmazione del Personale e di un quadro preciso di distribuzione dei punti organico.

La coordinatrice RSU fa presente che il rappresentante CGIL non può interferire su quanto viene detto in RSU, e se i punti analizzati in RSU vengono votati oppure no, né su quanto la RSU vuole proporre all'Amministrazione.

Interviene Malinverni sostenendo che l'osservazione fatta dalla CGIL non è solo interna alla RSU. Infatti non c'è stato alcun incontro preparatorio alla contrattazione e non vi è stata alcuna discussione relativa ai temi all'OdG in RSU, pertanto gli interventi di ciascuno di noi, seppur su argomenti importanti come quelli sollevati, sono da ritenersi come personali.

La CISL sottolinea che sarebbe importante poter scindere i punti organico del personale tecnico-amministrativo e del personale docente, in modo tale che non vi siano condizionamenti circa la loro riattribuzione.

Il Direttore generale ricorda che è prevista una programmazione del personale triennale con scorrimento annuale. Aggiunge che l'attribuzione dei punti organico al personale tecnico-amministrativo è decisa dal Consiglio di amministrazione. Precisa che l'impiego dei punti organico deriva dalle priorità individuate dalla direzione generale, nel rispetto delle indicazioni fornite dal Consiglio di amministrazione. Sottolinea che, nonostante la presenza di idonei a precedenti concorsi, si è proceduto a bandire nuovi posti per far fronte esigenze che richiedevano competenze diverse rispetto a quelle previste dalle graduatorie aperte, alcune delle quali risalgono a concorsi banditi più di dieci anni fa. Aggiunge che l'Amministrazione ricorre a somministrazioni di personale per far fronte ad esigenze specifiche e temporanee, connesse per esempio a malattie o a dimissioni improvvise e impreviste. Precisa, inoltre, che in genere le posizioni a tempo determinato sono finanziate da fondi esterni su iniziative progettuali. Nel caso in cui le attività da progettuali diventino esigenze stabili, le posizioni vengono inserite in programmazione e danno luogo ad un reclutamento a tempo indeterminato. Ribadisce, inoltre, quanto già affermato in altre occasioni ovvero che l'esternalizzazione di alcuni servizi deriva da una scelta del Consiglio di Amministrazione risalente ormai a parecchi anni orsono. Al riguardo sottolinea, inoltre, che qualsiasi decisione di stabilizzazione del personale precario, deve essere accompagnata da un'erogazione 'straordinaria' di punti organico, in quanto quelli attualmente disponibili non risultano sufficienti neanche a soddisfare tutte le richieste di personale dedicato ai processi di supporto direttamente gestiti.

f) Compensi Fondo di Ateneo per la premialità

Il Direttore generale ricorda che è previsto un regolamento che disciplina la possibilità di attribuire compensi premiali anche al personale tecnico-amministrativo. Aggiunge che la delibera del Consiglio di amministrazione del 28/05/2018 si riferisce ad una richiesta del Dipartimento di Ingegneria industriale e dell'informazione, motivata dal fatto che i dipendenti indicati hanno svolto un ruolo fondamentale per acquisire il progetto Cisia, per la selezione all'ingresso degli studenti. Sottolinea che il fondo per la premialità grava esclusivamente su fondi esterni, che derivano dal progetto Cisia. Ricorda che i Revisori hanno chiesto che tutto l'accessorio fosse ricondotto nel fondo per motivi di trasparenza.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 15/10/2018

Assicura che tali importi, seppur indicati per dare evidenza di tutto l'accessorio aggiuntivo, non vanno ad incidere sul fondo di contrattazione.

La CGIL esprime al Direttore Generale alcune perplessità circa i criteri di individuazione degli aventi diritto a tale premio nonché sulla sua entità, così come ripartita tra i tre beneficiari, indicate nella delibera del Consiglio di dipartimento. Ribadisce che la decisione del Consiglio di amministrazione è stata presa senza il parere del Nucleo di valutazione, così come previsto dal relativo regolamento. Rileva inoltre che la delibera del Consiglio di amministrazione riguarda solo un dipartimento, chiede pertanto se sia stata data opportuna comunicazione a tutto l'Ateneo di tale possibilità. Il Direttore generale sottolinea che la decisione è stata presa dagli Organi. Ritiene utile per il futuro una revisione del regolamento per la disciplina del fondo di ateneo per la premialità, soprattutto per la parte relativa al PTA, in modo da rendere maggiormente puntuali e definiti i criteri e l'iter di attribuzione. Le altre proposte finora pervenute non sono state portate all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, in quanto non rispettavano i criteri già ricavabili dal vigente Regolamento (incarico su proventi esterni aggiuntivi da attività non istituzionali).

g) Valutazione individuale anno 2017, aggiornamento ricorsi

La dott.ssa Pomici informa che è pervenuto un solo ricorso, che verrà preso in esame dalla Commissione di valutazione. Ricorda che a seguito della sopraggiunta assenza per malattia del sig. Mussi, si provveduto alla sostituzione del componente di nomina RSU. Aggiunge che, con la retribuzione del mese di ottobre verrà erogata la quota premiale dell'IMA 2017.

La RSU precisa che restano da pagare alcune indennità accessorie riferite all'anno 2017, vale a dire il fondo premiale per il personale dei dipartimenti e la parte variabile dell'indennità di risultato EP.

h) Regolamento per la formazione e l'aggiornamento del personale

La dott.ssa Bisio illustra il regolamento per la formazione e l'aggiornamento del personale, precedentemente inviato alle parti. Precisa che il regolamento riprende gli aspetti del processo di formazione, con riferimento alla formazione interna, all'accesso alla formazione esterna ed alle altre opportunità formative previste. Aggiunge che sono stati rivisti i compensi per l'attività di docenza svolta da personale strutturato, riprendendo quanto previsto dal CCNL 16/10/2008. Chiede alle parti se ci sono osservazioni.

La RSU si complimenta per il documento presentato. Ritiene, tuttavia, che l'art. 18 relativo ai crediti formativi professionali non sia di immediata interpretazione, in particolare suggerisce di precisare meglio la conversione ore di frequenza-crediti. Chiede, inoltre, il motivo delle restrizioni introdotte all'art. 12 in merito alla partecipazione a corsi esterni.

La dott.ssa Bisio provvederà a rivedere la formulazione dell'art. 18, al fine di renderlo più snello e più chiaro. Precisa che le limitazioni relative alla partecipazione a corsi esterni (numero di corsi o importo massimo a persona) derivano dall'intento di introdurre un principio di equità, volto a garantire a tutti i colleghi la possibilità di accedere alla formazione esterna. Aggiunge che i colleghi che parteciperanno a corsi esterni dovranno poi condividere le informazioni e le competenze acquisite con gli altri colleghi interessati. Aggiunge che nel caso l'interesse per un corso dovesse riguardare un numero elevato di colleghi, si potrà valutare, come già accaduto, di organizzare il corso in house.

Il Direttore generale sottolinea che la formazione obbligatoria si riferisce alla formazione prevista dalla normativa. Precisa che il personale convocato ai corsi che rientrano nella formazione di tipo verticale avente ad oggetto tematiche specifiche è tenuto a partecipare, in quanto la frequenza è da intendersi obbligatoria.

Si passa alla trattazione degli argomenti indicati al punto **3. Confronto**

a) Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance

Il Direttore generale illustra il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del PTA. Riprende le fasi del ciclo della performance. Partendo dagli obiettivi strategici, vengono definiti gli obiettivi della Direzione generale, che si declinano a cascata sulle Aree dirigenziali e sui Dipartimenti. Aggiunge che tutte le fasi sono integrate con i dati di budget, in modo da individuare le risorse necessarie per raggiungere gli obiettivi. Precisa che la valutazione della performance prevede una componente organizzativa e una individuale, che si declina in modo diverso a seconda delle figure. Sottolinea che per i responsabili di struttura è stata inserita anche la capacità di valutare i propri collaboratori.

La CGIL chiede chiarimenti circa le tempistiche previste per le attività indicate nella slide 4 e in particolare con riferimento al monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Dirigenti.

Il Direttore generale ricorda che il piano integrato viene approvato dal Consiglio di amministrazione entro il 31 gennaio, mentre la relazione sulla performance viene approvata sempre dal CdA e validata dal Nucleo di Valutazione entro il 30

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 15/10/2018

giugno dell'anno successivo. Aggiunge che le schede con i risultati raggiunti dai dirigenti sono allegate alla relazione sulla performance, che viene pubblicata completa di tutti gli allegati.

La CGIL accoglie positivamente l'inserimento di un indicatore relativo alla capacità di valutazione dei collaboratori. Propone di ridurre il peso della valutazione della performance individuale, in quanto presenta elevati elementi di soggettività, a vantaggio di una maggiore incidenza della valutazione della performance organizzativa.

Il Direttore generale ritiene di poter prendere in considerazione la proposta di modifica della CGIL, valutando l'opportunità di attribuire un maggior peso alla performance organizzativa, che si basa su elementi oggettivi.

La CISL rileva che in genere il personale tecnico non è coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi del dipartimento, in quanto riguardano aspetti amministrativi, riconducibili all'attività della segreteria.

Il Direttore generale sottolinea che tutto il personale deve contribuire al raggiungimento degli obiettivi di struttura, in quanto tutti devono sentirsi coinvolti al raggiungimento del risultato finale. Aggiunge che la performance del dipartimento è un indicatore complessivo di struttura che deriva da più obiettivi, che coinvolgono personale non solo amministrativo.

La dott.ssa Chiari esce alle ore 12,40.

La sig.ra Verri aggiunge che potrebbe essere prevista e quindi considerata in sede di valutazione della performance anche la valutazione dal basso.

Il Direttore generale ritiene che la valutazione dal basso potrebbe rientrare nella valutazione individuale pur non essendo stata prevista dal legislatore quale elemento da considerare. Rileva, tuttavia, che è necessaria un'attenta riflessione sulle modalità di rilevazione per evitare ulteriori elementi di conflittualità che danneggerebbero ulteriormente il clima e l'operatività di Ateneo.

b) Criteri per la graduazione degli incarichi D e EP

La dott.ssa Pomici presenta i criteri generali per la graduazione degli incarichi, specificando quali sono usati per i diversi profili, vale a dire dirigenti, responsabili gestionali e specialist. Per le diverse figure e per ogni criterio, si stanno definendo dei fattori e delle scale di conversione.

La sig.ra Verri chiede se sia disponibile un documento puntuale sull'argomento.

La dott.ssa Pomici precisa che la parte pubblica ha ritenuto di presentare in sede di confronto solo i criteri generali, mentre i criteri puntuali saranno oggetto di informativa.

Si conclude con il punto **5. Varie ed eventuali**.

La CISL ribadisce la necessità di disporre di una sede adeguata per tutte le OOSS.

La sig.ra Verri aggiunge che nei locali finora utilizzati sono presenti anche attrezzature (computer) e documentazione, per cui è necessario tenerne conto in fase di trasferimento presso altri locali.

Il Direttore generale precisa che i locali finora destinati alle parti sindacali sono ancora utilizzabili e che verrà data adeguata comunicazione degli spostamenti da parte degli uffici competenti.

L'incontro termina alle ore 12,50.

Il Segretario
(dott.ssa Ileana Pomici)

Il Delegato alle Risorse umane
(Prof. Pietro Previtali)
Fino alle ore 10:55

Il Direttore generale
(dott.ssa Emma Varasio)
dalle ore 10:55

All. A



Università degli Studi di Pavia

Relazioni Sindacali <relazionisindacali@unipv.it>

Incontro di contrattazione integrativa del 15/10/2018

Giuseppe Girone <gironeg@unipv.it>

9 ottobre 2018 11:16

A: rettore@unipv.it, relazionisindacali <relazionisindacali@unipv.it>, Direttore Generale <direttore.generale@unipv.it>, Varasio Emma <emma.varasio@unipv.it>, "Prof. Previtali Pietro" <pietro.previtali@unipv.it>, Loretta Bersani <lbersani@unipv.it>, ileana pomici <ileana.pomici@unipv.it>, FLC-CGIL Santinelli Giampietro <Giampietro.Santinelli@cgil.lombardia.it>, CGIL Francesco Lucente <francesco.lucente@cgil.lombardia.it>, FLC_CGIL LUIGI DELEONARDIS <luigi.deleonardis@unipv.it>, CISL REGIONALE ANGELO VICINI <viciniviale@gmail.com>, SEGRETARIO PROVINCIALE CISL GIUSEPPE GIRONE <giuseppe.girone@unipv.it>, CISL BARBARA ZANONI <barbara.zanoni@unipv.it>, UIL Patrizia Chiari <patrizia.chiari@unipv.it>, UIL Moscardini Marco <marco.moscardini@unipv.it>, UIL Eleonora De Lorenzo <eleonora.delorenzo@unipv.it>, Antonia Salis <antonia.salis@unipv.it>, Marco Podini <marco.podini@unipv.it>, Lorenzo Gui <lorenzo.gui@unipv.it>, Magna Roberta <roberta.magna@unipv.it>, Elisabetta Verri <elisabetta.verri@unipv.it>, Salvatore Giglio <salvatore.giglio@unipv.it>, Maurizio Rossin <maurizio.rossin@unipv.it>, "gabriele.malinverni" <gabriele.malinverni@unipv.it>, Andrea Panigada <andrea.panigada@unipv.it>, Fabio Zucca <fabio.zucca@unipv.it>, De Donno Pietro <pietro.dedonno@unipv.it>, RSU Mussi Cesare <cesare.mussi@unipv.it>

Cc: CUG <comitatonicodigaranzia@unipv.it>, Aldo Piccone <aldo.piccone@unipv.it>, MIRANDA PARMESANI <miranda.parmesani@unipv.it>, Andrea Verzanini <andrea.verzanini@unipv.it>



Buongiorno a tutti ed a lei Magnifico Rettore,

pur essendo certo della professionalità delle colleghe che redigono il verbale della seduta di contrattazione, ritenendolo l'unico mezzo adeguato per la regolarità formale delle sedute stesse, non ritengo di poter valutare **dopo 88 giorni dall'ultima seduta di contrattazione** qualsiasi integrazione o modifica.

Con rammarico per la prima volta in 10 anni mi asterrò dall'approvazione di un verbale di una seduta da me presenziata.

Auspico che d'ora in poi il verbale venga inviato in tempi consoni all'**Istituzione** che stiamo rappresentando.

Cordialmente

Giuseppe Girone

Segretario Territoriale

CISL Università

Pavia Lodi

Da: relazionisindacali <relazionisindacali@unipv.it>

Inviato: lunedì 8 ottobre 2018 17.08

A: Direttore Generale <direttore.generale@unipv.it>; Varasio Emma <emma.varasio@unipv.it>; Prof. Previtali Pietro <pietro.previtali@unipv.it>; Loretta Bersani <lbersani@unipv.it>; ileana pomici <ileana.pomici@unipv.it>; FLC-CGIL Santinelli Giampietro <Giampietro.Santinelli@cgil.lombardia.it>; CGIL Francesco Lucente <francesco.lucente@cgil.lombardia.it>; FLC_CGIL LUIGI DELEONARDIS <luigi.deleonardis@unipv.it>; CISL REGIONALE ANGELO VICINI <viciniviale@gmail.com>; SEGRETARIO PROVINCIALE CISL GIUSEPPE GIRONE <giuseppe.girone@unipv.it>; CISL BARBARA ZANONI <barbara.zanoni@unipv.it>; UIL Patrizia Chiari <patrizia.chiari@unipv.it>; UIL Moscardini Marco <marco.moscardini@unipv.it>; UIL Eleonora De Lorenzo <eleonora.delorenzo@unipv.it>; Antonia Salis <antonia.salis@unipv.it>; Marco Podini <marco.podini@unipv.it>; Lorenzo Gui <lorenzo.gui@unipv.it>; Magna Roberta <roberta.magna@unipv.it>; Elisabetta Verri <elisabetta.verri@unipv.it>; Salvatore Giglio <salvatore.giglio@unipv.it>; Maurizio Rossin <maurizio.rossin@unipv.it>; gabriele.malinverni <gabriele.malinverni@unipv.it>; Andrea Panigada <andrea.panigada@unipv.it>; Fabio Zucca <fabio.zucca@unipv.it>; De Donno Pietro <pietro.dedonno@unipv.it>; RSU Mussi Cesare <cesare.mussi@unipv.it>

Cc: CUG <comitatounicodigaranzia@unipv.it>; Aldo Piccone <aldo.piccone@unipv.it>; MIRANDA PARMESANI <miranda.parmesani@unipv.it>; Andrea Verzanini <andrea.verzanini@unipv.it>

Oggetto: Incontro di contrattazione integrativa del 15/10/2018

È convocata per il giorno 15 ottobre 2018 alle ore 09,00 presso la Sala del Consiglio di amministrazione una seduta di contrattazione integrativa, con il seguente ordine del giorno:

1. Approvazione verbale seduta precedente
2. Informazione
 - a) Costituzione Fondi 2018
 - b) Gruppo di lavoro applicazione nuovo CCNL: aggiornamento
 - c) Copertura sanitaria - aggiornamento
 - d) Sistema di rilevazione presenze
 - e) Aggiornamento programmazione del personale e informativa relativa al numero delle graduatorie aperte e per quali profili
 - f) Compensi Fondo di Ateneo per la premialità (rif. richiesta CGIL in merito a delibera CdA 28/05/2018)
 - g) Valutazione individuale anno 2017, aggiornamento ricorsi
 - h) Regolamento per la formazione e l'aggiornamento del personale
3. Confronto
 - a) (art 42 c.6 lettera c)) Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance
 - b) (art 42 c.6 lettera f)) Criteri per la graduazione degli incarichi D e EP
4. Contrattazione
 - a) (art.20 c.2) Differenziazione premi individuali: misura maggiorazione (da definire) non inferiore al 30% del valore medio procapite
 - b) (art.20 c.3) Differenziazione premi individuali: limitata quota massima di personale a cui attribuire la maggiorazione
 - c) (CCI CEL) Valutazione CEL
5. Varie ed eventuali

Si trasmettono in allegato i seguenti documenti:

- verbale contrattazione 11/07
- dati relativi alle graduatorie aperte
- regolamento per la formazione e l'aggiornamento del personale
- criteri graduazione incarichi personale categoria D e EP
- proposta valutazione CEL

Nei prossimi giorni seguirà l'invio della restante documentazione.

Si ricorda di far pervenire per iscritto eventuali richieste di integrazione o di modifica al verbale.

Si invitano le parti sindacali ad anticipare via mail gli argomenti ed eventuali richieste che intendono sottoporre al tavolo di contrattazione.

Cordiali saluti,
Il Delegato Risorse umane
Prof. Pietro PREVITALI



Il Segretario Nazionale

Roma, 10 ottobre 2018

Egregio Signore
Giuseppe **GIRONE**
Segretario Generale Provinciale CISL Pavia Lodi
Federazione CISL FSUR Università
giuseppe.girone@unipv.it

**oggetto: computo IMA ai fini della determinazione del Fondo di Ateneo, ex art. 64
comma 1 CCNL Comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018**

Caro Giuseppe,

riscontro la tua richiesta di chiarimento in merito al computo dell'Indennità individuale di Ateneo (IMA) ai fini della costituzione del Fondo di in oggetto.

Come sai, tale indennità, prevista all'art. 41, comma 4 del CCNL Università del 27 gennaio 2005, ha carattere fisso e ricorrente. Pertanto, ai sensi dell'art. 64 comma 1, le risorse ad essa relativa vanno detratte dalla quota fissa del Fondo di Ateneo per l'anno 2018.


Pertanto se all'Università di Pavia nel 2017 l'indennità Ima è stata prevista e corrisposta per un importo di 60 euro per ciascun dipendente, la corrispondente spesa complessiva andrà detratta dalla quota fissa del Fondo di Ateneo. Detrarre un importo complessivo inferiore alla spesa rappresentata dalla corresponsione dei richiamati 60 euro per ciascun dipendente, come ad esempio l'importo di 47 euro che hai evidenziato, significa esporsi a 3 possibili scenari:

1) riduzione stabile per il 2018 dell'Ima dai 60 ai 47 euro, con il finanziamento della maggiorazione dei 13 euro del 2017 con una riduzione delle risorse variabili individuate per il 2018;

2) mantenimento dell'Ima nell'importo dei 60 euro e finanziamento della differenza dei 13 euro con una riduzione stabile delle voci del Fondo di Ateneo: es la quota prevista per il lavoro straordinario;

3) possibilità che i Revisori dei Conti nella certificazione del Fondo chiedano di individuare le risorse necessarie a coprire la differenza tra la quota di Ima corrisposta e quella effettivamente detratta al Fondo ai sensi del richiamato art. 64 comma 1 del CCNL Istruzione e Ricerca del 19 aprile 2018.

Sperando di averti fornito qualche elemento di delucidazione chiarimento alla problematica evidenziata nel confronto con l'Amministrazione dell'Università di Pavia, ti saluto cordialmente.


(Domenico Carlomagno)



Comitato Iscritti Università di Pavia

Contrattazione integrativa 15 ottobre 2018

Punto 4. Contrattazione

c) (CCI CEL) Valutazione CEL

OSSERVAZIONI

Le attività dei CEL si svolgono nei Dipartimenti. Attività dei CEL eventualmente correlabili con il Centro Linguistico (e i suoi ipotizzabili obiettivi) sono rappresentate esclusivamente da quelle non previste dal Contratto integrativo (elaborazione di test on line per studenti "outgoing" nelle mobilità Erasmus, corsi per dipendenti).

Sul punto "Qualità della didattica integrativa" è necessario precisare le voci che potranno concorrere a tale valutazione. Inoltre, il fatto che più CEL siano impegnati su uno stesso insegnamento non può essere risolto con una valutazione complessiva.

Sulla valutazione individuale: *proattività e adeguatezza delle competenze professionali*, così come semplicemente enunciate nella proposta in discussione, risultano termini del tutto privi di contenuto e, in ogni caso, prerogative soggettive dei valutatori, così come appunto accaduto per i Colleghi tecnici amministrativi, citati a riferimento dalla proposta in esame. Sussistono inoltre perplessità sui docenti di riferimento per quanto riguarda i docenti a contratto.

Sulle criticità evidenziate nel documento, è chiaro che mancano i dati per il primo scatto. Risulta quindi oggettiva la difformità di valutazione tra i CEL che potranno richiedere il primo scatto nel 2019 (sottoposti quindi a una determinata procedura) e quelli che lo potranno richiedere nel 2020 (con procedura diversa). Tale prospettiva, per la scrivente O.S., non è in alcun modo condivisibile.

Ciò premesso permangono pertanto forti dubbi sull'approntamento di un "sistema" oggettivo e non penalizzante a partire dal 1 gennaio 2019.

Pavia, 15 ottobre 2018

x la Segreteria Regionale FLC CGIL
x la Segreteria Provinciale FLC CGIL

Thérèse Manconi

Comitato Iscritti FLC CGIL UNIVERSITA' PAVIA