

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 17/12/2018

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 17/12/2018

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 11,00	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. entra alle ore 9,15	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.	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 e la sig.ra Marcella Rega del Servizio Organizzazione e innovazione. È presente la sig.ra Nicoletta Massarotti, del Servizio Organizzazione e innovazione, per la comunicazione relativa al Regolamento sull'orario di lavoro.

Sono inoltre presenti il dott. Andrea Verzanini, del Servizio Trattamento economico e previdenziale e la sig.ra Miranda Parmesani del Servizio Pianificazione, programmazione e controllo.

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

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 17/12/2018

La riunione è stata convocata dal Delegato per le Risorse Umane con nota del 10/12/2018 e successive integrazioni per la trattazione dell'ordine del giorno sotto indicato:

- 1. Comunicazioni**
 - **Informativa sui procedimenti disciplinari**
- 2. Approvazione verbale seduta di contrattazione del 16/11**
- 3. Destinazione fondi accessori ai fini della redazione dell'ipotesi di accordo**
- 4. Proposta welfare integrativo**
- 5. Valutazione CEL**
- 6. Proposta procedura PEO**
- 7. Varie ed eventuali**

Il Delegato apre la seduta, proponendo una modifica all'ordine del giorno. L'informativa sui procedimenti disciplinari verrà presentata a conclusione della seduta. Come anticipato con mail del 15/12, viene inserito al primo punto come comunicazione il Regolamento sull'orario di lavoro. Ricorda che dovrà lasciare la seduta alle ore 11.

La seduta inizia con la trattazione delle **Comunicazioni**.

Regolamento Orario di lavoro

Il Delegato riprende la modifica dell'art. 9, precisando che la versione presentata di fatto accoglie la proposta di parte sindacale. L'articolo non prevede un nuovo permesso, ma disciplina l'utilizzo della banca ore, senza indicare un monte ore come limite. Chiede alle parti di intervenire.

La RSU accoglie con favore la volontà dimostrata dall'Amministrazione di andare incontro alle richieste sindacali. Ritiene, tuttavia, che la formulazione dell'art. 9, così come proposta, risulta complessa. Chiede, inoltre, se è possibile inserire un comma in cui si precisa che le stesse regole sono applicate alle ore maturate come ore viaggio durante le missioni, in quanto la modifica del regolamento missioni richiede tempi più lunghi.

La CISL rileva alcune criticità che potrebbero emergere in fase di applicazione. In particolare, ritiene che il credito orario giornaliero di pochi minuti difficilmente potrà essere preventivamente autorizzato, ma dovrà necessariamente essere autorizzato a fine lavoro. Rileva, inoltre, una discrepanza nelle scadenze di validità, che per la flessibilità è indicata al 31/12 mentre per le ore maturate come straordinari a recupero è il 31 marzo dell'anno successivo.

La RSU chiede se è possibile inserire un comma in cui si prevede che la mancata autorizzazione della fruizione della banca ore o del recupero straordinari debba essere motivata dal responsabile, al fine di garantire ai colleghi la possibilità di recuperare le ore aggiuntive maturate.

Il Delegato precisa che non è possibile inserire un comma che preveda la motivazione del diniego da parte del responsabile. Ritiene, per contro, che sia importante vigilare sull'applicazione di quanto previsto dall'art. 9 e quindi sulle prassi operative poste in essere dai responsabili in merito all'utilizzo della banca ore. Aggiunge che, a seguito delle osservazioni di parte sindacale, l'Amministrazione valuterà una semplificazione della formulazione dell'articolo, nonché la possibile introduzione delle modifiche richieste.

La CGIL chiede l'impegno da parte dell'Amministrazione a effettuare un'analisi dopo i primi mesi di applicazione dei nuovi istituti, in modo da potersi confrontare su dati oggettivi.

Il Delegato si impegna ad effettuare un'analisi dopo i primi sei mesi di applicazione del regolamento, in modo da valutare i comportamenti che ne derivano in fase di attuazione.

La RSU chiede che all'art. 9 c. 3 venga precisato che gli straordinari a recupero sono fruibili a frazione di ora e che il tempo flessibile è fruibile a giornata intera.

La sig.ra Massarotti conferma che gli straordinari a recupero sono fruibili anche a frazione di ora, verrà pertanto precisato nel testo dell'articolo. Aggiunge che, per contro, non è possibile fruire del tempo flessibile a giornata intera, in quanto i permessi a recupero non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero.

La RSU rileva che, secondo quanto indicato al c. 4, la flessibilità positiva deve essere utilizzata entro il 31/12. Chiede se non sia possibile prevedere la possibilità di fruire di tale flessibilità, in particolare di quella maturate a dicembre, nell'anno nuovo, così come previsto per gli straordinari a recupero.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 17/12/2018

La sig.ra Massarotti precisa che gli straordinari a recupero possono essere utilizzati entro il 31 marzo dell'anno successivo. Aggiunge che attualmente il credito orario maturato può essere portato nell'anno successivo fino ad un massimo di 15 ore, tuttavia, nel regolamento non viene menzionata tale prassi. Aggiunge che si valuterà l'opportunità di inserire un'integrazione nel regolamento per definire questo aspetto.

Il Delegato precisa che, dopo l'approvazione del regolamento da parte del Consiglio di amministrazione, dovrà essere data opportuna informazione al personale.

Il Direttore generale informa che è stato fissato un incontro con i responsabili per il 16 gennaio. Aggiunge che è compito dei responsabili spiegare ai propri collaboratori quanto previsto dal nuovo regolamento, nonché concordare con i dipendenti le modalità di fruizione dei vari istituti e di segnalare agli uffici competenti eventuali problemi in fase di applicazione.

La dott.ssa Pomici aggiunge che si sta predisponendo un'informativa da inviare al personale tecnico-amministrativo.

Il Delegato e il Direttore generale ribadiscono l'impegno dell'Amministrazione a monitorare l'applicazione di quanto previsto dal regolamento attraverso appositi report e opportune analisi statistiche.

La sig.ra Massarotti lascia la seduta alle ore 9,50.

Si procede con il punto **2. Approvazione verbale seduta di contrattazione del 16/11.**

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

La seduta continua con la trattazione del punto **3. Destinazione fondi accessori ai fini della redazione dell'ipotesi di accordo.**

Il Direttore generale sottolinea che il nuovo CCNL prevede premi correlati alla performance, individuale e organizzativa, cui riserva la quota prevalente delle risorse variabili e sottolinea non si tratti sicuramente di importi significativi. A questo proposito, presenta ed illustra una proposta di destinazione del fondo BCD. Con riferimento alle risorse fisse, si propone un'assegnazione di 250.000€ per la remunerazione degli incarichi attribuiti nel 2018. Questi ultimi sono stati, coerentemente alle richieste di parte sindacale e in applicazione di corretti criteri gestionali, definiti in corso di anno. Tale importo assomma quanto destinato nel 2017 per gli incarichi gestionali e per la produttività. Per calcolare la destinazione complessiva per l'I.M.A. si è considerato un importo mensile pari a 60€ per tutti i dipendenti che hanno diritto a tale attribuzione. Si propone, inoltre, che l'importo restante pari a circa 267.000€ sia destinato alle PEO. A questo proposito, aggiunge che a tale importo si sommano i 155.000€ accantonati negli anni precedenti. Precisa che le risorse variabili, al netto del fondo comune di ateneo derivante dal conto terzi, sono pari a circa 213.000€, si tratta pertanto di risorse molto limitate. Informa che è stata effettuata un'analisi sulle indennità riconosciute per attività che comportano disagio, al fine di rilevare l'esistente e valutarne una revisione, che permetta di ridurre le risorse destinate a tale istituto. Il documento verrà inviato prima della prossima contrattazione. Presenta la possibile destinazione delle risorse variabili alla performance organizzativa e individuale e una simulazione di calcolo della quota di maggiorazione prevista all'art. 20 del CCNL.

La RSU rileva un errore di calcolo nei dati presentati nella slide. Aggiunge che sarebbe importante dare maggiore peso alla performance organizzativa. Rileva che, sulla base della simulazione presentata, il premio che verrebbe attribuito alla quota di personale cui spetta la maggiorazione sarebbe di importo particolarmente contenuto.

Il Direttore generale sottolinea che la simulazione è stata effettuata sulla base di quanto disposto dal CCNL. Aggiunge che se il tavolo è d'accordo si possono valutare altre proposte, prevedendo ad esempio lo spostamento di fondi dalle risorse fisse a quelle variabili, oppure di considerare il fondo comune nell'ambito delle risorse variabili. In questi casi si avrebbero più risorse da destinare ai premi legati alla performance.

Informa che sulla base di quanto emerso nell'ultima riunione, cui erano presenti ARAN, MEF e MIUR, i parametri utilizzati per definire le università che rientreranno nella sperimentazione, che permetterebbe di incrementare le risorse variabili, porteranno un vantaggio alle università che hanno accumulato risorse fisse negli anni pregressi, senza introdurre elementi di equità. Aggiunge che visti gli indicatori considerati, probabilmente l'Università di Pavia non rientrerà tra le sedi che potranno applicare la sperimentazione.

Il Delegato precisa che il documento di analisi sulle indennità di disagio sarà utile per definire una proposta per il 2019. Ritiene, tuttavia, che non si possa intervenire in modo retroattivo sul 2018, in quanto i colleghi hanno già svolto l'attività, con aspettative di remunerazione basate sullo storico.

La CGIL sottolinea che la posizione del Delegato è in linea con la prassi seguita finora, ricorda che anche per gli Accordi degli anni passati si è deciso di non modificare le indennità a posteriori.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 17/12/2018

Il Direttore generale precisa che in tal caso si dovrà rivalutare l'importo indicato per le indennità per attività che comportano disagio. Sottolinea che un aumento di tale importo comporterebbe un'ulteriore riduzione delle risorse destinate ai premi legati alla performance e quindi del valore della maggiorazione per la quota di personale con valutazione più alta.

La RSU chiede chiarimenti in merito alla destinazione dei fondi alle PEO.

La sig.ra Parmesani precisa che per le progressioni orizzontali si devono destinare le risorse fisse. Aggiunge che destinando fondi alle PEO, le risorse fisse disponibili per gli anni successivi diminuiscono. Pertanto, con l'ipotesi presentata, dal 2019 potranno essere destinate a PEO solo le risorse che si liberano a seguito di cessazioni. Ricorda, inoltre, che ogni anno possono essere riconosciute PEO nel limite del 50% degli aventi diritto.

Il Delegato ritiene necessario definire un piano di PEO biennale o triennale. Aggiunge che, a garanzia del principio di equità, si potrà avviare un processo di selezione per le progressioni orizzontali solo in presenza di una base ampia di risorse destinate a PEO, in modo da permettere un ampio accesso alle progressioni orizzontali.

La RSU chiede se è prevista la destinazione di fondi per le PEO per il personale di categoria EP.

La sig.ra Parmesani precisa che le risorse destinate a PEO con i precedenti Accordi, pari a 150.000€, dovranno essere utilizzate anche per il personale EP, in quanto comprendono anche le quote dei cessati di tale categoria. La destinazione cambia a partire dal 2018, con l'applicazione del nuovo CCNL. Aggiunge che le risorse da destinare a PEO potrebbero essere aumentate riducendo quanto destinato all'IMA.

La CISL sottolinea che le risorse precedentemente utilizzate per il personale di categoria EP derivavano dal fondo BCD, per cui i fondi accantonati a PEO, seppur derivanti da risorse liberate dalle cessazioni EP, possono essere utilizzati per il personale di categoria BCD.

La RSU conferma la scelta fatta in sede di Accordo 2017, che permetteva di accantonare fondi a PEO mantenendo l'erogazione dell'IMA. Ritiene importante che la maggior parte dei colleghi abbia la prospettiva di poter accedere ad un passaggio economico orizzontale nei prossimi anni. Aggiunge che non sarebbe equo decurtare le risorse destinate ad IMA per coprire le PEO solo per metà del personale, senza una prospettiva chiara per i passaggi successivi. Ritiene che sia importante mantenere il fondo comune di ateneo, in quanto rappresenta una forma di compensazione, seppur minima, rispetto ai colleghi che percepiscono il conto terzi.

La CGIL precisa che, per poter prendere una decisione in merito ai fondi da destinare alle progressioni economiche orizzontali, è necessario disporre dei dati relativi al numero di aventi diritto e a una stima delle risorse necessarie per prevedere un progetto PEO di due/tre anni. Ritiene che se c'è la volontà politica di attuare un piano pluriennale di PEO, tenuto conto dei dati oggettivi, si può valutare la possibilità di spostare fondi tra istituti, ad esempio riducendo le risorse destinate a IMA a favore delle PEO. In caso di risorse non sufficienti a garantire l'intero piano di passaggi economici, propone di contrattare il budget per categoria. Propone, inoltre, in sede di definizione del modello, di tenere conto di coloro che si trovano nella prima posizione economica della categoria, che quindi non hanno mai avuto una PEO.

La sig.ra Parmesani ricorda che il costo per l'attuazione delle PEO per tutti gli aventi diritto è stimato pari a circa 900.000€. Nel 2019 gli aventi diritto sono tutto il personale con la sola esclusione dei neo assunti negli ultimi due anni. Considerando uno scenario di due o tre anni gli aventi diritto sono di fatto tutti.

Il Delegato ritiene opportuno rinviare il confronto sui criteri di attribuzione delle PEO. Ritiene, infatti, che prima di avviare il processo di selezione ed eventualmente togliere risorse da altri istituti contrattuali, è necessario avere la certezza di riuscire a coprire economicamente una PEO a tutti gli aventi diritto. Invita gli uffici a definire un'altra simulazione di destinazione del fondo BCD che tenga conto di quanto emerso durante la presente seduta di contrattazione e in particolare per le indennità di disagio venga destinato un importo tale da garantire una remunerazione per l'attività già svolta in linea con le attese. Auspica di chiudere l'Accordo 2018 all'inizio del nuovo anno.

Si continua con la trattazione del punto **5. Valutazione CEL**.

Il Delegato rileva che le criticità emerse sono legate alla valutazione della didattica integrativa. Ritiene importante utilizzare dati attendibili e direttamente attribuibili al singolo CEL, come previsto dal contratto integrativo. Essendo i CEL 28 unità di personale, propone di rilevare la valutazione della didattica integrativa da parte degli studenti utilizzando dei questionari cartacei, quindi con la stessa modalità seguita fino a qualche anno fa per la valutazione degli insegnamenti.

Il Direttore generale conferma la disponibilità di prevedere un questionario ad hoc gestito dal Centro linguistico. Precisa che non può essere modificato il questionario on-line gestito dal NuV e dal Presidio della qualità. Aggiunge che in fase di prima applicazione, per poter avere diritto allo scatto dovranno essere ritenuti positivi due requisiti su tre.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 17/12/2018

La CGIL accoglie positivamente la proposta di parte pubblica, che permette di ovviare ad un problema tecnico di rilevazione della valutazione degli studenti. Chiede da chi verrà predisposto il questionario.

Il Direttore generale precisa che verrà definito dal Centro linguistico e dai CEL ed esprime un'apertura alla collaborazione su questo tema.

La seduta prosegue con il punto **4. Proposta welfare integrativo.**

Il Delegato anticipa la nuova proposta di welfare integrativo, sottolineando che si tratta di una proposta ambiziosa e moderna per cui ci sono fondi appositamente stanziati. Aggiunge che nel 2019 si dovrà scegliere se mantenere indipendente la copertura sanitaria o se integrare tutto nel portfolio. Precisa che propenderebbe per questa seconda scelta, purché permetta di mantenere la polizza sanitaria. Propone, a tendere, di togliere i sussidi, inglobando le relative risorse nel portfolio.

Il prof. Previtali lascia la seduta alle ore 11,00.

La sig.ra Rega presenta la proposta di welfare integrativo inviata, che comprende una componente economica e una organizzativa. Nell'ambito degli interventi di natura economica, nel 2019 si prevede l'introduzione di un portfolio dipendente che prevederà l'utilizzo di gift card/buoni spesa. L'importo per ogni dipendente sarà di circa 250€. Tale importo è stato definito tenendo conto dei limiti di esenzione fiscale, nonché della soglia di spesa prevista dalla normativa per poter procedere in tempi brevi con una procedura negoziale previa consultazione di n.5 operatori economici. Si auspica l'avvio del portfolio a partire dal mese di aprile. Aggiunge che il primo anno permetterà ai dipendenti di acquisire familiarità con lo strumento in vista di un ampliamento dei benefit fruibili con il portfolio. Propone di mantenere i sussidi per il 2019 e di valutare una riduzione delle risorse destinate nel 2020, facendone confluire una quota nel portfolio.

La dott.ssa Pomici sottolinea che attualmente abbiamo già in essere la copertura sanitaria, con scadenza a novembre 2019 e rinnovabile per un anno. Aggiunge che, negli anni a venire, si intende prevedere un pacchetto welfare unico con una diversificazione del portfolio.

La dott.ssa Bersani precisa che si tratta di uno strumento nuovo che richiede un approfondimento dal punto di vista fiscale. Aggiunge che è stata già effettuata una precisa analisi da parte degli uffici dell'Ateneo ed è stato richiesto un ulteriore approfondimento al consulente fiscale.

La CISL concorda sull'opportunità di mantenere i sussidi, in quanto cifre superiori ai 250€ pro capite sarebbero tassate.

La RSU concorda sul mantenere la stessa cifra destinata ai sussidi per il 2019, riducendo l'importo gradualmente nei prossimi anni. Coglie l'occasione per segnalare alcune criticità in merito alla fruizione della copertura sanitaria, con riferimento sia alla polizza scaduta con Unisalute sia alla polizza nuova con RBM.

La sig.ra Rega conferma che l'Amministrazione è a conoscenza delle problematiche verificatesi. Invita ad inviare le segnalazioni alla mail coperturasanitaria@unipv dedicata alla copertura sanitaria, in modo da poter gestire i casi critici insieme al broker.

La CGIL ritiene condivisibile la proposta di portfolio dipendente e chiede le tempistiche previste per il suo avvio. Concorda circa l'opportunità di mantenere i sussidi nel 2019, in quanto si tratta di una fase di avvio dei nuovi interventi di welfare, che necessariamente prevedono tempistiche diverse. Aggiunge di valutare in prospettiva di far confluire i fondi per i sussidi in un unico pacchetto welfare. Chiede se anche le convenzioni confluiranno nel portfolio e l'entità delle risorse stanziate per le convenzioni attualmente in essere.

La sig.ra Rega precisa che le convenzioni in essere prevedono sconti per i dipendenti e sono a costo zero per l'Ateneo. Aggiunge che è in fase di definizione una convenzione con Autoguidovie che prevede la possibilità di acquistare abbonamenti a prezzi scontati.

La RSU chiede se le rette degli asili rientreranno tra i rimborsi previsti dal welfare aziendale.

La sig.ra Rega precisa che attualmente sono previste delle convenzioni con alcuni asili nido che permettono di fruire di sconti sulle quote di iscrizione. Aggiunge che in questa fase il portfolio dipendente prevederà solo l'utilizzo di buoni spesa. Il rimborso delle spese per l'iscrizione dei figli all'asilo nido potrà essere previsto solo a portfolio completo.

La RSU chiede come verranno attuati gli interventi di conciliazione vita-lavoro, in particolare se è previsto un aumento delle postazioni di telelavoro e se si intende definire un regolamento per l'accesso allo smart working.

La dott.ssa Pomici precisa che non è emersa l'esigenza di aumentare le postazioni di telelavoro, in quanto non sono pervenute ulteriori richieste da parte di colleghi. Ritiene importante l'avvio dello smart working, più flessibile rispetto al telelavoro, in quanto permette di lavorare da luoghi diversi e consente di far fronte anche ad esigenze lavorative e

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 17/12/2018

personali di natura temporanea, per cui potrebbe riguardare una platea più ampia di persone. Aggiunge che in questa fase non è prevista la stesura di un regolamento.

La UIL accoglie con favore la proposta di prevedere un portfolio dipendente. Ritiene opportuno mantenere i sussidi, almeno per il 2019, in quanto rappresenta un anno di transizione. Auspica l'avvio dello smart working in tempi brevi.

La dott.ssa Muja, rappresentante del Comitato Unico di Garanzia, informa che il CUG sta approfondendo gli strumenti di conciliazione vita-lavoro, tra cui lo smart working. Aggiunge che il CUG è a disposizione per un confronto sull'avvio di queste forme di lavoro flessibile. Sottolinea il numero limitato di postazioni di telelavoro rispetto all'esperienza di altri atenei, in cui lo strumento è più diffuso.

La RSU sottolinea che l'introduzione dello smart working avrebbe delle ricadute generali importanti, in quanto a livello culturale svincola la produttività dalla presenza sul posto di lavoro e a livello di impatto sociale permette di ridurre gli spostamenti per lavoro. Rileva, tuttavia, alcune criticità emerse per l'accesso al telelavoro a causa di una scarsa propensione di alcuni responsabili per questi strumenti. Auspica che vengano definiti dei profili per poter accedere allo smart working, con conseguente riduzione della discrezionalità del responsabile. Ritiene utile valutare anche una concessione temporanea dello smart working, con possibili rinnovi a più step e eventuale revoca, in caso di esito negativo dell'esperienza.

La sig.ra Rega sottolinea che lo smart working ha un'impostazione diversa rispetto al telelavoro, in termini di procedura, di vincoli e di giorni di presenza sul luogo di lavoro.

Con riferimento al Telelavoro, la dott.ssa Pomici precisa che l'ufficio del personale provvede ad intervenire in caso di criticità segnalate lato collaboratore o lato responsabile, che tuttavia, non sono emerse in fase di attuazione dei progetti di telelavoro.

Si riprende il punto **1. Comunicazioni.**

Regolamento orario di lavoro

La dott.ssa Pomici presenta la nuova versione dell'art. 9 del Regolamento sull'orario di lavoro, modificata a seguito delle osservazioni emerse a inizio seduta. In particolare, sono stati modificati i commi 3 e 4. Spiega che non è stata introdotta alcuna precisazione in merito alla flessibilità maturata come ore viaggio, in quanto disciplinate dal regolamento missioni, che si provvederà a modificare a inizio 2019.

Su richiesta della CGIL, la dott.ssa Bersani rivede la formulazione del comma 4 al fine di renderlo più chiaro e di immediata interpretazione.

La UIL chiede un ulteriore chiarimento in merito ai giorni di chiusura. Chiede se il tetto dei 15 giorni si riferisce a tutti i giorni di sospensione dell'attività lavorativa, stabiliti sia dall'Amministrazione sia dalle singole strutture.

La dott.ssa Pomici conferma che il limite dei 15 giorni si riferisce alla totalità dei giorni di chiusura, indipendentemente dalla struttura che li dispone, purché giustificati dal dipendente come ferie.

Informativa sui procedimenti disciplinari

La dott.ssa Bersani informa che il nuovo CCNL introduce come unica novità la possibilità di conciliazione. Aggiunge che si è colta l'occasione per predisporre una sorta di testo unico che raccoglie tutte le disposizioni in tema di procedimenti disciplinari, con allegata la modulistica necessaria, in modo da agevolare il personale che deve attuarlo o che intende procedere con segnalazioni. A gennaio è stato fissato un incontro con i responsabili su questo tema.

La CGIL ringrazia per la trasmissione del documento e dei relativi moduli allegati che sono stati redatti in maniera chiara. Aggiunge che di fatto il documento presentato va incontro a precedenti richieste sindacali. Ritiene opportuno, non appena la documentazione sarà definitiva, pubblicare sul sito l'informativa e contestualmente la composizione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, in modo che tutte le informazioni siano facilmente reperibili.

La dott.ssa Pomici conferma l'intenzione di pubblicare sul sito dell'Ateneo la documentazione relativa ai procedimenti disciplinari. Aggiunge che, tuttavia, si è ritenuto opportuno prima presentare l'informativa al tavolo di contrattazione e ai responsabili. Al fine di favorire una maggiore diffusione dell'informazione, verrà inviata comunicazione al personale dell'avvenuta pubblicazione.

La RSU ribadisce che il regolamento dell'ufficio procedimenti disciplinari pubblicato sul sito è obsoleto e poco strutturato.

La dott.ssa Pomici precisa che il regolamento verrà preso in esame con la nuova governance e il nuovo Ufficio Procedimenti Disciplinari.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 17/12/2018

La RSU chiede è possibile riportare sull'informativa relativa ai procedimenti disciplinari cosa comporta l'assenza per visita fiscale.

La dott.ssa Pomici precisa che l'assenza alla visita fiscale viene segnalata d'ufficio, spetta poi all'UPD valutare se comminare una sanzione disciplinare.

La CGIL ritiene opportuno evidenziare nell'informativa le infrazioni che possono portare all'avvio di un procedimento disciplinare.

L'incontro termina alle ore 12,00.

Il Segretario
(dott.ssa Ileana Pomici)

Il Delegato alle Risorse umane
(Prof. Pietro Previtali)
fino alle ore 11:00

Il Direttore generale
(dott.ssa Emma Varasio)
dalle ore 11:00