

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 20/03/2019

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 20/03/2019

Oggi, in Pavia, presso la Sala del Consiglio del Dipartimento di Scienze economiche e aziendali, alle ore 14.00, 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	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 esce alle ore 17.25	X		
10	SIG.RA VERRI ELISABETTA	Componente R.S.U.	X		
11	DOTT. GIGLIO SALVATORE	Componente R.S.U. esce alle ore 17.00	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 esce alle ore 17.35	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. esce alle ore 17.30	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 17.10	X		
24	SIG. MOSCARDINI MARCO	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA	X		
25	DOTT.SSA COMENSOLI MICHELA	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA	X		
26	SIG. RAMAIOLI FRANCESCO	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA esce alle ore 17.25	X		

Sono presenti la dott.ssa Samantha Bisio e la sig.ra Marcella Rega del Servizio Organizzazione e innovazione.

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 Thérèse Manconi, rappresentante personale CEL e componente Comitato iscritti FLC CGIL.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 20/03/2019

La riunione è stata convocata dal Delegato per le Risorse Umane con nota del 28/02/2019 e successive integrazioni per la trattazione dell'ordine del giorno sotto indicato:

- 1. Approvazione verbale seduta precedente**
- 2. Ipotesi accordo trattamento accessorio anno 2018**
- 3. Preintesa 2019**
- 4. Ipotesi accordo Welfare integrativo**
- 5. Valutazione individuale anno 2018**
- 6. Valutazione personale CEL**
- 7. Piano formativo 2019**
- 8. Varie ed eventuali**

Il Delegato apre la seduta. Ricorda che la CGIL ha chiesto di anticipare il punto 6. Valutazione personale CEL. Trattandosi di un tema dibattuto da tempo, ritiene di accogliere la richiesta. Chiede, tuttavia, di contenere i tempi di trattazione, in modo da poter dedicare il tempo necessario al confronto sul punto 2. Ipotesi accordo trattamento accessorio 2018, particolarmente corposo e rilevante.

La seduta inizia con il punto **1. Approvazione verbale seduta precedente.**

Il Delegato ricorda che il verbale è stato inviato entro 30 giorni dalla seduta. Aggiunge che non sono pervenute osservazioni. Il verbale della seduta del 17 dicembre 2018 è approvato all'unanimità.

Si procede con le **Comunicazioni.**

Funzionamento del CUG

Il Delegato informa che, a seguito dello scambio di mail precedenti alla seduta, ha sentito la prof.ssa Rabellotti, Presidente del CUG, che si è resa disponibile ad intervenire in una successiva seduta di contrattazione, meno corposa rispetto a quella odierna, in cui si parlerà del funzionamento del Comitato Unico di Garanzia.

La FLC CGIL ribadisce che l'argomento della comunicazione non è materia di contrattazione integrativa.

Viene acquisita agli atti la comunicazione della CGIL, allegata al presente verbale (All. A).

Attività sindacale durante l'orario di lavoro

La CGIL informa che su espressa segnalazione della Responsabile del Servizio Organizzazione Innovazione al diretto Responsabile gestionale, sono stati doverosamente richiesti, da quest'ultimo, chiarimenti a un delegato FLC CGIL in merito all'invio da parte sua di mail di carattere sindacale durante l'orario di lavoro.

La FLC CGIL chiarisce che, sia nei comunicati al Personale che negli scambi con l'Amministrazione, tale prassi non è mai stata contestata ed anzi, nel secondo caso, questa è stata spesso frutto di interlocuzioni che per la maggior parte delle volte hanno avuto corso proprio per iniziativa o sollecitazione degli Uffici stessi, anche verso singoli rappresentanti sindacali. Prende comunque atto dell'intervenuta differente volontà dell'Amministrazione e precisa che già da tempo l'invio di mail da parte dei delegati CGIL in servizio presso l'Ateneo è avvenuto esclusivamente al di fuori dell'orario di servizio, e così sarà per il futuro.

Il Delegato prende atto della comunicazione della CGIL. Aggiunge che non ci sono stati atti formali in tale direzione.

La seduta continua con la trattazione del punto **6. Valutazione personale CEL.**

Il Delegato ringrazia la dott.ssa Manconi, per la sua presenza come rappresentante del personale CEL. Aggiunge che è stata inviata la proposta di parte pubblica in merito alla valutazione del personale CEL al fine dell'attribuzione degli scatti stipendiali. Invita ad intervenire nel caso ci siano ulteriori osservazioni, auspicando di concludere la definizione del documento di valutazione.

La dott.ssa Manconi ricorda che il documento è stato elaborato dai CEL, sulla base di quanto emerso durante i precedenti incontri con alcune colleghe del Servizio Organizzazione e innovazione. Riprende le osservazioni di parte pubblica indicate nel documento inviato. Ritiene discutibile non considerare l'attività sindacale come attività gestionale, tuttavia la classificazione dipende dal significato dato al termine "attività gestionale". In merito alla valutazione dell'attività didattica integrativa, non concorda sulla modalità di valutazione proposta, in quanto ritiene che le liste del

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 20/03/2019

Centro linguistico non siano affidabili. Ritiene, pertanto, che il questionario debba essere distribuito ai presenti in aula, in modo da raggiungere gli effettivi frequentanti. Ritiene, inoltre, necessario prevedere tutte le domande indicate, in modo da far riferimento ai compiti indicati nel CCI, per coerenza con l'altro punto relativo al rispetto degli adempimenti contrattuali.

Il Delegato ritiene opportuno il differenziarsi il meno possibile da quanto fatto per la valutazione della didattica dei docenti ai fini dell'attribuzione dello scatto stipendiale, come indicato nel contratto integrativo del personale CEL. Precisa che a tendere sarebbe necessario prevedere la compilazione del questionario on-line da parte degli studenti prima di iscriversi alla prova d'esame, come avviene per il questionario di valutazione dei singoli insegnamenti. Nelle more dell'attuazione di tale procedura, si procederà con la distribuzione dei questionari cartacei. La raccolta dei questionari sarà effettuata dai colleghi PTA afferenti al Centro linguistico. Concorda sulla richiesta di mantenere tutte le domande previste nel documento.

La dott.ssa Manconi chiede una precisazione in merito alla procedura da seguire per i colleghi aventi diritto allo scatto al 01/01/2019 e un'indicazione delle tempistiche previste.

La dott.ssa Pomici precisa che la scheda di valutazione della didattica integrativa non incide per coloro che hanno maturato lo scatto al 01/01/2019, pertanto questo aspetto non influisce sulle tempistiche. Aggiunge che l'Amministrazione invierà un avviso ai CEL interessati informandoli in merito alla procedura prevista, allegando il facsimile del modulo di richiesta e indicando la scadenza.

La seduta continua con la trattazione del punto **2. Ipotesi accordo trattamento accessorio anno 2018.**

Il Delegato sottolinea che grazie alla ricertificazione dei fondi 2018 è stato possibile avere a disposizione maggiori risorse.

Il Direttore generale informa che il ricalcolo del limite 2004 ha permesso la definizione di un fondo più alto rispetto a quello certificato dal precedente Collegio dei revisori. Il nuovo Collegio dei revisori ha riconosciuto l'aumento di circa 68.000€ Sottolinea che il ritardo nella programmazione della prima seduta di contrattazione del 2019 è stato causato dall'opportunità di disporre dell'importo corretto del fondo da destinare.

Il Delegato precisa che l'Ipotesi di Accordo 2018 proposta è stata definita in un'ottica di continuità. Aggiunge che restano alcuni punti aperti da definire.

Il Direttore generale precisa che l'accordo prevede la destinazione a PEO di un importo che, sommato a quelli precedentemente accantonati, consente il finanziamento di un numero di progressioni orizzontali superiore al 50% del numero di dipendenti aventi diritto all'01/01/2019.

Il Delegato sottolinea che in questa fase si sta definendo la destinazione del fondo ai diversi istituti contrattuali, tra cui le PEO. Aggiunge che per l'avvio della procedura delle PEO saranno necessari due requisiti, vale a dire l'individuazione di regole chiare e semplici, di immediata applicazione, e una prospettiva di disponibilità di risorse che permettano progressioni orizzontali per la quasi totalità del personale che ne ha potenzialmente diritto con un orizzonte temporale di 24 mesi, quindi in un tempo definito e limitato.

La RSU chiede conferma dell'effettiva disponibilità delle risorse necessarie per garantire le PEO per tutto il personale nell'arco di tre anni. Sottolinea che è necessario definire i criteri per l'attribuzione dei passaggi orizzontali e che siano indicati tempi certi per l'attuazione del piano PEO. Chiede, inoltre, se sono previste PEO per il personale di categoria EP e da quali risorse siano finanziate.

Il Direttore generale precisa che il modello per l'attribuzione delle PEO definirà il riparto tra BCD ed EP, sulla base delle risorse tornate al fondo BCD a seguito di cessazioni di personale EP.

La CISL aggiunge che, come avvenuto in altri atenei, la destinazione di risorse a PEO, garantendo il passaggio alla quasi totalità del personale, comporta di fatto un azzeramento del fondo.

La sig.ra Parmesani precisa che è stata fatta una simulazione per definire le risorse necessarie, pari a oltre 700.000€ Sottolinea che per destinare maggiori risorse alle PEO è necessario togliere risorse fisse dal fondo accessorio.

La CGIL chiede di poter disporre del dato preciso degli aventi diritto alle PEO, distinti per categoria e posizione economica. Ritiene, infatti, necessario avere tutti gli elementi per decidere e per presentare successivamente la situazione ai colleghi, cui verrà sottoposta l'ipotesi di accordo.

Il Delegato ritiene che, nel caso i dati richiesti siano utili per la discussione dell'Ipotesi 2018, si possano rinviare alla prossima contrattazione i punti 2 e 3 dell'ordine del giorno.

La CGIL ribadisce che la valutazione dei dati richiesti incide sull'entità di risorse fisse da accantonare a PEO.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 20/03/2019

La RSU ritiene utile disporre dei dati richiesti dalla CGIL. Richiede, tuttavia, di aggiornare la contrattazione su questi punti in tempi brevi.

Il Delegato riprende il punto **3. Preintesa 2019**, per cui sono state inviate delle Linee di indirizzo. Ritiene di limitare la trattazione alle sole indennità che si stanno erogando o che si erogano in corso d'anno.

La dott.ssa Pomici precisa che si sta erogando l'IMA nella misura di 60€ mensili. Aggiunge che è necessario portare all'attenzione del tavolo alcuni argomenti in modo da poter decidere su alcune indennità a inizio anno.

Si apre una discussione in relazione all'erogazione dell'IMA, in quanto l'erogazione di tale indennità mensilmente comporta un impegno di risorse fisse, altrimenti destinabili a PEO.

La parti concordano di continuare l'erogazione mensile con lo stesso importo (60€) e eventualmente rivalutare questo aspetto nella successiva contrattazione.

La dott.ssa Pomici informa che non sono stati ancora attribuiti gli incarichi di responsabilità per l'anno 2019, in quanto non sia ha la certezza dei fondi destinati a copertura delle relative indennità di responsabilità. Ricorda che nell'ipotesi di accordo 2018 si è proposto di destinare alle indennità di responsabilità un totale di 260.000€

La dott.sa Manconi esce alle ore 15,40.

Il Delegato riprende le linee guida 2019 inviate, analizzando le altre indennità indicate.

Le parti concordano in merito all'eliminazione dell'indennità di disagio per seggi, a seguito dell'introduzione del voto elettronico.

Le parti concordano in merito alla modifica delle indennità di reperibilità, in quanto l'indennità oraria di intervento proposta corrisponde alla media del compenso precedentemente pagato come straordinario.

La RSU ritiene non accettabile la proposta di forte riduzione dell'indennità per responsabili rifiuti, in quanto i soggetti incaricati hanno responsabilità civile e penale.

La CGIL ritiene che l'Amministrazione abbia interpretato in modo restrittivo il CCNL, accantonando a IMA solo la quota fissa e non la parte che nel 2017 era soggetta a valutazione. Sostiene che, per contro, dovrebbe essere accantonato l'intero importo, la cui erogazione non è più soggetta a valutazione. L'erogazione dei 60€ mensili è quindi da intendersi come anticipo, chiede di integrare in tal senso le linee guida.

Il Direttore generale ribadisce che solo l'IMA corrispondente ai 60€ mensili viene pagata su risorse fisse e che è corretto accantonare per tale istituto i 60 euro mensili. La differenza legata alla valutazione era pagata utilizzando risorse variabili. Ricorda, infatti, che il nuovo CCNL prevede di destinare le risorse variabili ai premi legati alla performance, individuale e organizzativa.

La UIL sottolinea che la frase relativa alle indennità di responsabilità indicata nelle linee guida fa riferimento allo speso 2018. Precisa che per il 2018 la UIL propone di aumentare i fondi destinati alle PEO, attingendo dai fondi proposti come indennità di responsabilità. Pertanto, le linee guida fanno riferimento ad un importo 2018 non ancora definito.

La RSU sottolinea che non è corretto incidere sulle indennità per gli incarichi già attribuiti nel 2018. Aggiunge che l'Amministrazione potrà eventualmente rivedere l'attribuzione degli incarichi, non ancora assegnati per il 2019.

Il Delegato rileva la mancanza di una posizione comune delle parti in relazione a questi aspetti. Propone, pertanto, di rinviare la decisione relativa all'IMA e alle indennità per incarichi di responsabilità, anno 2019, ad una successiva seduta.

La seduta prosegue con il punto **4. Ipotesi accordo Welfare integrativo**.

La dott.ssa Pomici ricorda che i fondi per il welfare devono essere utilizzati entro fine anno, per cui è importante chiudere l'accordo in tempi brevi. Illustra le principali modifiche rispetto alla precedente proposta. Precisa che non sarà necessario indire una gara, in quanto l'importo dovuto alla società terza corrisponde al costo del servizio e non all'intero importo stanziato, quindi rientra negli acquisti di servizi sotto soglia, permettendo quindi di contenere i tempi per l'avvio del progetto. L'Ipotesi di accordo prevede voucher e rimborsi, nell'ambito delle sfere salute, benessere, educazione/istruzione, assistenza. Aggiunge che si è definita la quota pro capite entro il limite dell'importo non soggetto a tassazione.

La CISL precisa che alcune spese non sono soggette al limite di 258€pro-capite.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 20/03/2019

La sig.ra Rega precisa che si è scelto di rispettare il limite che permette di garantire l'esenzione di tassazione per tutte le categorie di spesa. Aggiunge che il contenimento dell'importo destinato ha permesso di poter procedere senza bando di gara, garantendo tempi più contenuti. Ricorda, inoltre, che si tratta di uno strumento nuovo, che si potrà estendere ad altre tipologie, eventualmente negli anni futuri. Aggiunge che per quest'anno rimarrà la possibilità per il personale di accedere ai sussidi.

Il Delegato ricorda che il welfare integrativo è reso possibile grazie alle risorse fuori fondo accessorio messe a disposizione grazie alla sensibilità della governance. Ritiene importante che il portfolio sia di facile utilizzo. Sottolinea la scelta di escludere le forme di erogazione cash to cash (es. buoni benzina), riconducendo le possibilità di spesa agli ambiti del benessere, dell'istruzione e dell'assistenza. Aggiunge che si valuterà per il futuro la possibilità di utilizzare i fondi anche ad integrazione della copertura sanitaria. Ribadisce che per quest'anno vengono mantenuti i sussidi, mentre per il futuro le relative risorse rientreranno nel portfolio.

La CGIL propone di inserire nelle premesse dell'Ipotesi di accordo il riferimento all'art. 60 del CCNL 2008, ancora in vigore.

La RSU concorda sulla proposta di welfare integrativo presentata. In analogia a quanto previsto da Regione Lombardia, propone di prevedere per il dipendente la possibilità di destinare una quota ad una sorta di TFR differito, utilizzabile come anticipo a fronte di determinate esigenze, oppure ad un fondo pensione.

La sig.ra Rega precisa che è prevista la possibilità di versare una quota al fondo pensione.

L'Ipotesi di Accordo per il welfare integrativo è approvato dalle parti. Si procederà pertanto alla firma, in modo da portarlo in Consiglio di Amministrazione nella seduta di aprile.

La CGIL rileva un ritardo nell'avvio della procedura dei sussidi rispetto allo scorso anno.

La dott.ssa Pomici precisa che i sussidi rientrano nell'ipotesi di accordo sul welfare integrativo, pertanto le tempistiche dell'avvio della procedura sono legate a quelle della firma del relativo accordo.

La RSU rileva il numero contenuto di progetti di telelavoro attivati in Ateneo, chiedendo se la scarsa diffusione debba essere imputata all'interesse contenuto da parte dei colleghi o alla mancata presentazione di progetti da parte dei responsabili. Ritiene sarebbe utile modificare la procedura, prevedendo di attivare il telelavoro a seguito della richiesta da parte dei colleghi interessati, vistata dal responsabile, salvo che il lavoro preveda attività non telelavorabili. Chiede se è prevista l'introduzione dello smartworking. A tal proposito, informa che in alcuni atenei è maggiormente diffuso il telelavoro e che altre sedi stanno avviando sperimentazioni di smartworking. Sottolinea che l'introduzione di forme di lavoro flessibile avrebbe ricadute sociali positive, ad esempio riducendo il traffico, e permetterebbe un risparmio per l'Ateneo, in termini di buoni pasto e straordinari.

La dott.ssa Pomici informa che non risultano richieste da parte dei colleghi interessati al telelavoro che non si sono poi concretizzate in progetti, salvo un solo caso in cui le attività svolte dal collega non sono state giudicate telelavorabili dal responsabile. Aggiunge che si sta lavorando all'introduzione dello smartworking che potrebbe avere una platea più ampia di beneficiari, data la natura diversa dell'istituto e le diverse modalità di fruizione.

Il Delegato ritiene importante definire l'effettivo interesse da parte dei colleghi e avviare le opportune verifiche per evitare che la procedura inibisca i bisogni. A tal fine, è necessario prevedere un'analisi dei bisogni attraverso un questionario.

La RSU sottolinea la necessità di coinvolgere il CUG su queste tematiche come previsto dal piano triennale di azioni positive.

La seduta continua con la trattazione del punto **5. Valutazione individuale anno 2018.**

La dott.ssa Pomici ricorda che si era programmato l'avvio del processo di valutazione a inizio anno e che è stato rinviato a seguito della richiesta di parte sindacale di parlare dell'argomento in sede di incontro di contrattazione. Aggiunge che è stato trasmesso il documento modificato a seguito delle osservazioni inviate dalla CGIL. Chiede alle parti sindacali se ci sono altre osservazioni.

La CGIL precisa di non aver richiesto alcun rinvio della valutazione. Aggiunge che le proprie osservazioni, in particolare quelle relative al processo e al sistema di ricorso, non si possono in alcun modo ritenere recepite. Sottolinea che le criticità legate al processo di valutazione sono puntualmente indicate nelle premesse del documento dell'Amministrazione e pertanto sono dichiarate e "certificate" dall'Amministrazione stessa.

La RSU dichiara di non avere obiezioni su questo punto. Sottolinea, tuttavia, l'esiguità delle risorse destinate ai premi legati alla performance a fronte di un sistema di valutazione che richiede un rilevante impegno di risorse.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 20/03/2019

Il Direttore generale ricorda che negli ultimi anni si è intervenuti per snellire il processo di valutazione. Rileva, inoltre, il superamento di alcune criticità verificatesi nei primi anni di applicazione e un miglioramento generale del clima. Ricorda che è necessario attivare un processo di valutazione, in quanto il nuovo CCNL prevede premi legati alla performance individuale e organizzativa.

La CGIL non concorda con l'opinione del Direttore in merito al miglioramento del clima e afferma che la riduzione del numero dei ricorsi non deve essere interpretato esclusivamente come un fatto necessariamente positivo ma che può essere considerato anche, e più semplicemente, come un ulteriore elemento di mancata condivisione del sistema di valutazione da parte dei Colleghi dovuto alla consapevolezza, a fronte delle molteplici carenze, dell'inutilità del ricorso.

Si prosegue con il punto **7. Piano formativo 2019.**

La dott.ssa Pomici ricorda che è stato inviato il documento relativo al piano formativo 2019. Sottolinea che la principale novità riguarda la proposta di un piano formativo manageriale. Il ricambio generazionale che interesserà il personale nei prossimi anni riguarderà anche i titolari di incarichi di responsabilità, pertanto si rende necessario investire sulle competenze manageriali. Il piano prevede tre tipologie di intervento: assessment, coaching individuale e coaching di gruppo. Ogni tipo di intervento sarà rivolto ad uno specifico target.

La CISL rileva che presentando questo tipo di piano formativo si creano aspettative nelle persone in termini di prospettive di crescita professionale. Chiede se sono previsti concorsi interni per passaggi di categoria.

Il Direttore generale informa che si sta lavorando alla stesura di un regolamento. Aggiunge che nel frattempo i bandi di concorso prevedono una parte di posti riservati a personale interno.

La UIL rileva che nell'ambito della formazione specifica non è previsto alcun corso per il personale che si occupa di didattica e di valutazione della qualità. Aggiunge che il Presidio di qualità intende prevedere una formazione in questo ambito e chiede pertanto se è possibile inserirla. Riprendendo quanto previsto dal piano formativo manageriale, ritiene che la mobilità interna dovrebbe riguardare posizioni analoghe in modo da poter utilizzare l'esperienza e le competenze acquisite.

La RSU non è d'accordo sulla formazione manageriale, non è giusto coinvolgere solo gli under 45. In questi anni c'è stata una eccessiva offerta formativa anche di tipo manageriale, trascurando magari quella soprattutto mirata alle esigenze di singoli uffici che non potevano contare su una adeguata formazione interna, quindi chiede che si agevoli la formazione esterna per quel personale che non può contare su una adeguata formazione interna.

La dott.ssa Pomici accoglie la proposta di integrazione del piano formativo, ci si coordinerà con il Presidio di qualità per definire il corso in materia di qualità della didattica da prevedere. Ricorda che il piano anticorruzione prevede la rotazione del personale, in particolare di alcune figure. Aggiunge che il piano di formazione manageriale riguarda le figure di responsabilità per cui al di là delle competenze tecniche sono importanti le competenze gestionali.

La CGIL in merito al turn-over richiamato in premessa al piano formativo manageriale 2019 chiede in quale modo l'Amministrazione abbia "approfondito il mandato" conferitogli dal consiglio di amministrazione del 25/7/2017 riguardante i rilievi dei revisori circa l'applicabilità della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro ai dipendenti con meno di 62 anni di età, considerato che di questo non vi è traccia nel verbale del consiglio d'amministrazione dell'anno successivo, riguardante il medesimo argomento.

La dott.ssa Pomici precisa che la delibera era stata sospesa per approfondimenti relativi al requisito dei 62 anni di età. Successivamente, i revisori hanno recepito gli approfondimenti effettuati e certificato la proposta dell'Amministrazione; precisa che verranno inviate alla parte sindacale le informazioni richieste.

La CGIL rileva un'incongruenza tra quanto indicato nel piano formativo e nel regolamento della formazione in relazione alla scelta dei docenti dei corsi. Chiede pertanto se per questi è prevista una procedura di selezione, come riportato nel documento o se i docenti vengono individuati d'ufficio, come contemplato dal Regolamento. Chiede, inoltre, se è operante l'albo indicato nel regolamento. In merito al piano formativo manageriale, prende atto che l'assessment è inteso da questa Amministrazione - del tutto impropriamente, a suo avviso - come formazione mentre, anche da una superficiale indagine in rete, si può facilmente desumere che tale metodologia è riferita alla valutazione delle competenze professionali e che comporta, peraltro, un notevole investimento sia in termini economici che di risorse umane (interne e ed esterne). Aggiunge che non è indicata la quota dei fondi formazione destinata alla formazione manageriale e alla formazione esterna.

La dott.ssa Pomici precisa che i formatori sono individuati in base alle competenze professionali, dando priorità alle competenze interne. Nel caso non siano presenti formatori interni, ci si rivolge all'esterno. Si provvederà a modificare il termine indicato nel piano formativo. Aggiunge che l'albo è una possibilità prevista dal regolamento, ma al momento non è stato istituito. Inoltre non è possibile al momento indicare la quota che sarà investita per la formazione manageriale, in quanto devono essere ancora effettuate le opportune indagini di mercato.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 20/03/2019

Il Delegato aggiunge che, in una logica di trasparenza e rotazione, si potrà valutare l'istituzione di un albo con una richiesta di manifestazione di interesse una tantum su temi macro. Precisa che il piano formativo manageriale è un documento macro, che si andrà a dettagliare meglio in fase di programmazione.

Giglio esce alle ore 17.

La seduta continua con il punto **8. Varie ed eventuali.**

La RSU rileva alcune criticità in merito all'orario di lavoro e al sistema di rilevazione presenze, che hanno creato molto malcontento tra i colleghi. Sottolinea che la pausa pranzo di 10 minuti, essendo prevista dal Regolamento, non può essere ammessa solo in via eccezionale. Ritiene, inoltre, che i dati delle omesse timbrature non debbano essere diffusi portando a generalizzare la situazione. L'Ufficio del personale dovrebbe, invece, intervenire con specifici richiami ai recidivi. Rileva che non è ancora possibile etichettare le ore di straordinario maturato nel 2019, pertanto, i colleghi non possono utilizzare il recupero straordinari per giustificare eventuali assenze. Rileva che, sulla base di quanto indicato nello specchio inviato a dicembre e contrariamente a quanto previsto dal CCNL e dal Regolamento, per utilizzare il permesso per visita medica è richiesta l'autorizzazione del responsabile.

De Leonardis esce alle ore 17,10.

La dott.ssa Pomici sottolinea che come deciso al tavolo, sono state inviate solo ai responsabili gestionali informazioni in merito alle timbrature effettuate dal personale da loro coordinato, in forma aggregata, in modo che gli stessi possano avere contezza di quanto validato lo scorso anno. In merito all'impossibilità fino ad oggi di consentire l'etichettatura degli straordinari relativi al mese di gennaio, rileva che da parte dell'ufficio è stato fatto in questi mesi un massiccio intervento sul sistema per regolarizzare tutti i turni a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Regolamento connessi soprattutto alla fruizione del ticket dopo le 6 ore e non più dopo le 6,30. Rileva inoltre che nonostante i numerosi solleciti, le anomalie riscontrate nelle timbrature del mese di gennaio sono ad oggi molto consistenti. In merito alla fruizione dell'art.51 informa che si provvederà a fare le opportune verifiche.

Il Delegato ritiene necessario dare indicazioni chiare ai responsabili, invitandoli ad attenersi a quanto previsto dal Regolamento. Ritiene, inoltre, utile prevedere un incontro informativo con il personale.

Magna e Ramaioli escono alle ore 17,25

La UIL riprende le statistiche relative alla pausa inferiore ai 10 min, che sono state inviate ai responsabili. Aggiunge che, al fine di favorire la mobilità del personale, potrebbe essere utile pubblicare una lista di posti vacanti nelle strutture.

Santinelli esce alle ore 17,30.

La dott.ssa Pomici spiega le motivazioni dell'invio dei report ai responsabili. Precisa che le statistiche relative alle pause inferiori a 10 min sono state inviate come una sorta di warning, in quanto i responsabili devono garantire il recupero psico-fisico dei lavoratori. Aggiunge che la statistica relativa alle timbrature omesse è stata inviata al fine di far rilevare il numero di timbrature omesse validate dal responsabile e quindi la diffusione del fenomeno nell'ambito della struttura. In relazione alla mobilità interna del personale, precisa che è gestita direttamente dall'ufficio del personale in modo da tenere conto di tutti gli elementi, delle variazioni delle esigenze nel tempo e delle richieste di trasferimento pervenute. Aggiunge che per i posti messi a concorso sono sempre previsti avvisi di mobilità interna.

La RSU chiede chiarimenti in merito al bando di mobilità di recente aperto per 2 posti di categoria C nelle biblioteche: è corretto che sia rivolto solo al personale dell'Area beni culturali di categoria C?

La dott.ssa Pomici precisa che tale mobilità è rivolta al personale di categoria C dell'area biblioteche, in possesso dei requisiti previsti dal bando.

Vicini esce alle ore 17,35.

La UIL propone di utilizzare lo strumento del sondaggio per la consultazione del personale tecnico-amministrativo in merito all'ipotesi di accordo, in modo da poter raggiungere un maggior numero di colleghi.

La RSU, pur concordando sui vantaggi del sondaggio on-line, ritiene importante non sminuire il valore dell'assemblea sindacale, quale strumento di confronto e non solo di votazione.

Il Delegato conferma la disponibilità dell'Amministrazione all'utilizzo della piattaforma di Ateneo, a seguito di una richiesta esplicita e unanime di parte sindacale. Aggiunge che la scelta dello strumento di consultazione più idoneo deve essere oggetto di valutazione da parte sindacale.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 20/03/2019

La UIL fa rilevare che, in seguito all'introduzione dei nuovi orari di lavoro, si può verificare una doppia decurtazione della pausa pranzo, la procedura, infatti, decurta 10 minuti dopo le sei di lavoro ed effettua un ulteriore completamento a 10 minuti in caso di successiva pausa nella fascia oraria 12-15.

La dott.ssa Pomici precisa che si effettueranno le opportune verifiche. Aggiunge che la decurtazione dei 10 minuti dopo le sei ore di lavoro deriva dall'applicazione di quanto previsto dal Regolamento.

La RSU chiede un aggiornamento relativamente al regolamento di Ateneo per la ripartizione del fondo "Incentivi funzioni tecniche" approvato in data 28.05.2018 con delibera rep. 179/18 del C.d.A.

La sig.ra Parmesani informa che si stanno facendo i necessari approfondimenti e che si provvederà successivamente ad aggiornare il tavolo.

La RSU rileva alcune criticità in merito all'efficacia dei servizi di manutenzione, in termini di tempistiche e di interventi non sempre risolutivi. Rileva la riduzione di posti auto disponibili nel cortile Teresiano in seguito ai lavori di rifacimento della facciata dell'edificio. Ritene sarebbe stato opportuno informare i colleghi in sede di definizione delle graduatorie, in modo che i colleghi fossero consapevoli del disagio prima di acquistare il pass ZTL. Chiede che venga fissata la data della prossima seduta di contrattazione ed eventualmente definito un calendario dei prossimi incontri.

La sig.ra Rega precisa che in sede di definizione della graduatoria per l'accesso ai parcheggi non si disponeva delle informazioni relative ai lavori previsti nel cortile Teresiano, per cui non è stato possibile informare preventivamente i colleghi. Aggiunge che si è provveduto ad avvisare i fruitori del parcheggio, non appena si sono avute le necessarie informazioni.

La prossima seduta di contrattazione è fissata per il giorno 3 aprile alle ore 14,30. Seguirà l'invio dei dati richiesti e della convocazione ufficiale.

L'incontro termina alle ore 17,50.

Il Segretario
(dott.ssa Ileana Pomici)

Il Delegato alle Risorse umane
(Prof. Pietro Previtali)



Portiamo a conoscenza il tavolo della contrattazione integrativa, delle dimissioni dal Comitato Unico di Garanza (C.U.G) presentate in data 15 marzo c.m, dal nostro componente effettivo Dott.ssa Daniela Muja. Tra le cause principali delle dimissioni, alcune criticità e problematiche di funzionamento del C.U.G rilevate e riscontrate negli anni, rimaste in parte purtroppo ancora irrisolte e che hanno determinato anche recentemente, in alcune circostanze, ripercussioni sul normale svolgimento dell'attività istituzionale del C.U.G stesso. Come Organizzazione Sindacale nel prendere atto delle dimissioni, preoccupati della situazione che si è venuta a creare, ci riserviamo successivamente di presentare eventualmente, più approfondite e articolate osservazioni sul funzionamento di questo organismo, prossimo al suo rinnovo.

Chiediamo cortesemente che questa comunicazione venga assunta agli atti della riunione di contrattazione e allegata pertanto al relativo verbale.

La delegazione trattante FLC CGIL

Luigi De Leonardis

Giampietro Santinelli Maffi

Pavia, 20 marzo 2019