

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 19/06/2019

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 19/06/2019

Oggi, in Pavia, presso la Sala del Consiglio, alle ore 14.30, 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. esce alle ore 17.20	X		
8	SIG. GUI' LORENZO	Componente R.S.U.	X		
9	SIG.RA MAGNA ROBERTA	Componente R.S.U. esce alle ore 17.10	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. esce alle ore 17.10	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	DOTT.SSA COMENSOLI MICHELA	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.

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

È, inoltre, presente la dott.ssa Silvia Lombardi, del Servizio Edilizia universitaria, per il punto 4. Incentivi tecnici: criteri di riparto.

È presente la dott.ssa Thérèse Manconi, in qualità di rappresentante personale CEL e componente Comitato iscritti FLC CGIL.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 19/06/2019

La riunione è stata convocata dal Delegato per le Risorse Umane con nota del 12/06/2019 e successive integrazioni per la trattazione dell'ordine del giorno sotto indicato:

- 1. Approvazione verbali sedute di contrattazione del 20/3 e del 3/4**
- 2. Fondo accessorio 2019 e possibile destinazione**
- 3. Bozza Regolamento PEO**
- 4. Incentivi tecnici: criteri di riparto**
- 5. Regolamento PEV**
- 6. Valutazione CEL e scatti CEL**
- 7. Varie ed eventuali**

La seduta inizia con il punto **1. Approvazione verbali sedute di contrattazione del 20/3 e del 3/4.**

Il Delegato sottopone i verbali del 20 marzo e del 3 aprile per l'approvazione. Ricorda il punto aperto relativo al verbale del 20 marzo e lo scambio di mail tra sigle sindacali relativa a una richiesta di modifica del verbale del 3 aprile, modifica non accolta. Risultano invece accolte le altre integrazioni e modifiche proposte.

La CGIL concorda con la nuova formulazione ma precisa che in futuro non verranno accettate modifiche sugli interventi di parte sindacale. In caso di disaccordo, la parte pubblica potrà chiederne una riformulazione.

Il Direttore generale precisa che gli interventi a verbale devono essere coerenti con quanto effettivamente detto in seduta.

I verbali del 20 marzo e del 3 aprile sono approvati.

Il Delegato lascia la parola alla CGIL, su richiesta della stessa, per una comunicazione.

La CGIL comunica che in data 6 giugno si è riunito il CUG. Durante la seduta la Presidente ha riferito di aver incontrato il Rettore, il quale ha chiesto al Direttore Generale di avviare la procedura per la nomina dei nuovi componenti del CUG. La CGIL rende noto che, come da regolamento, il ruolo del Direttore Generale non è meramente "esecutivo" nel processo di nomina.

La CGIL riferisce inoltre che nella medesima seduta è emerso che la sede del CUG è temporaneamente occupata da un visiting professor del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, che l'unica documentazione disponibile del Comitato è esclusivamente quella on line e che al momento la tirocinante, sulla base di un bando espressamente emesso per il CUG, lavora in una stanza messa a disposizione dal Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali.

La CGIL invita infine tutti i presenti, se interessati all'attività del CUG, alla consultazione del verbale della seduta del 6/6/2019 da poco on line.

A questo punto della seduta interviene il Magnifico Rettore, prof. Fabio Ruge. Questi ringrazia il prof. Previtali per il proficuo lavoro svolto come Delegato per le Risorse umane e per i risultati raggiunti in questi anni, nonostante il periodo difficile caratterizzato da diverse problematiche. Ringrazia il tavolo di contrattazione che, grazie a una dialettica costruttiva ha permesso di raggiungere traguardi importanti e augura a tutti i componenti buon lavoro.

Il Magnifico Rettore lascia quindi la seduta e riprende la trattazione dell'ordine del giorno.

Si procede con il punto **2. Fondo accessorio 2019 e possibile destinazione.**

Il Delegato riprende la comunicazione inviata dalla coordinatrice RSU. Apprezza che si tratti di osservazioni proposte dall'intera delegazione sindacale trattante. Lascia quindi la parola alla sig.ra Parmesani, che ringrazia per il lavoro svolto per la costituzione dei fondi accessori.

La sig.ra Parmesani illustra le tabelle inviate, in cui è indicato l'importo del fondo stimato, che verrà sottoposto al Collegio dei Revisori. L'incontro con i revisori è previsto per il 24 giugno. Facendo riferimento alle osservazioni sindacali, fornisce alcune precisazioni. L'importo di conto terzi indicato si riferisce: alle somme incassate come conto terzi nel 2018 e non ancora distribuite, alle risorse che si stima di incassare come conto terzi nel 2019 e alle risorse derivanti da progetti europei. Sottolinea che l'importo indicato è comprensivo della quota aggiuntiva prelevata dal conto terzi. Aggiunge che il fondo per il personale di categoria EP ammonta a circa 400.000€, i dati non sono stati inviati in

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 19/06/2019

quanto la relativa destinazione non è oggetto di contrattazione. Nella tabella di simulazione relativa alle risorse fisse è stato evidenziato l'importo destinabile a PEO. Precisa che si tratta dell'accantonamento relativo a tutte le categorie del personale, BCD ed EP. Ribadisce che, sulla base degli importi già accantonati e della simulazione per l'anno 2019, è ad oggi già disponibile la somma necessaria a coprire le PEO per tutto il personale avente diritto.

Il Direttore generale precisa che il nuovo CCNL prevede la gestione separata delle PEO nei due fondi ma che prima la RIA dei cessati di categoria EP tornava al fondo BCD, pertanto tutte le PEO gravano necessariamente sul fondo BCD.

La CGIL concorda di far gravare i passaggi di categoria del personale EP sul fondo BCD, in quanto per il pregresso le quote derivanti da cessazioni EP entravano nel fondo BCD. Precisa tuttavia che dal 2019 il nuovo CCNL prevede l'accantonamento sul fondo specifico delle risorse liberate a seguito di cessazioni, per cui è necessario quantificare tale importo. Ritiene, inoltre, necessario definire gli effetti sul fondo 2020 derivanti da accantonamenti così elevati per le PEO. A questo proposito, sarebbe utile una simulazione dell'andamento del fondo nel biennio 2020-2021, in modo da capire se la destinazione a PEO vada ad intaccare le risorse attualmente destinate all'IMA.

La sig.ra Parmesani precisa che l'importo delle risorse fisse 2019 è già al netto dei fondi accantonati per le PEO negli anni precedenti, quindi dovrà essere scalato solo quanto si deciderà di accantonare nel 2019. Ritiene, pertanto, che sia garantita anche per gli anni futuri la copertura per le risorse da destinare all'IMA e agli incarichi gestionali.

La CISL ritiene necessario stimare i costi delle PEO divisi per categoria, in modo da definire quanto i passaggi del personale di categoria EP, essendo il fondo EP carente, gravano sul fondo BCD.

La sig.ra Parmesani precisa che la simulazione inviata in occasione della scorsa seduta di contrattazione è già aggiornata con i costi previsti dal nuovo CCNL e riporta il numero di teste degli aventi diritto per ciascuna posizione economica, per cui può essere agevolmente calcolato il costo delle PEO per categoria.

La RSU chiede chiarimenti in merito all'importo del conto terzi rientrante nel fondo, sottolineando che il fondo comune di ateneo è inferiore rispetto all'importo del 2018.

La sig.ra Parmesani conferma che l'importo indicato costituisce una stima delle somme derivanti da conto terzi da distribuire come fondo comune di ateneo.

Il Delegato invita la sig.ra Parmesani a predisporre le tabelle di simulazione del fondo per il biennio 2020-21 da inviare al tavolo per la prossima seduta. Il punto relativo alla destinazione del fondo 2019 viene aggiornato al prossimo incontro di contrattazione.

La seduta continua con la trattazione del punto **3. Bozza Regolamento PEO.**

Il Delegato apre la discussione, riprendendo il documento inviato in sede di convocazione.

La CISL ritiene che su questo tema sia opportuno prevedere un accordo al posto del regolamento proposto, che risulta più vincolante.

La CGIL precisa che il CCNL prevede che i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche siano oggetto di contrattazione integrativa e quindi di accordo tra le parti. Pertanto, solo l'art. 5 del regolamento proposto costituisce materia di contrattazione. Ritiene sia una scelta dell'Amministrazione recepire eventualmente in seguito l'accordo nell'ambito di un regolamento, che per sua natura è più ampio e comprende anche aspetti procedurali.

La parte pubblica accoglie la richiesta di parte sindacale di prevedere un Accordo sui criteri per l'attribuzione delle PEO.

La dott.ssa Pomici illustra la proposta di modello di attribuzione delle PEO. Ricorda che tale proposta è il risultato dell'attività di un gruppo di lavoro interno costituito per l'analisi dell'applicazione del nuovo CCNL. Il gruppo di lavoro aveva il mandato di definire un modello che fosse semplice e di facile applicazione e che comprendesse elementi oggettivi. Il modello proposto comprende quattro criteri: 1. anzianità nella posizione economica con peso 40% con l'obiettivo di favorire coloro che da più tempo non hanno avuto progressioni economiche; 2. valutazione individuale con peso 30% utilizzando un indicatore di media normalizzata rispetto alla media di struttura al fine di limitare l'effetto dell'eterogeneità dei valutatori; 3. performance organizzativa con peso 20% introducendo un elemento di valutazione previsto anche dal nuovo CCNL e caratterizzato da maggiore oggettività, i cui risultati sono approvati dal Consiglio di Amministrazione; 4. valutazione del CV con peso 10% riprendendo gli elementi previsti dal CCNL 2008. Facendo riferimento al documento di parte sindacale, precisa che si è inteso rivedere i criteri previsti dal CCNL sulla base delle novità introdotte dal nuovo CCNL e in un'ottica di semplificazione. Aggiunge che saranno previsti avvisi annuali.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 19/06/2019

La RSU precisa che il CCNL prevede come requisito di ammissione solo l'aver maturato i due anni nella posizione economica, per cui ritiene non corretto prevedere altri criteri di esclusione. Riprende i criteri proposti nel documento di parte sindacale. Precisa che si tratta dei criteri previsti dal CCNL, in cui è stata inserita una precisazione in merito al requisito di anzianità, distinguendo l'anzianità di servizio e l'anzianità nella posizione economica, che ritiene dovrebbe avere maggior peso in modo da favorire chi da più tempo non ha avuto progressioni orizzontali. Esprime la propria perplessità circa la costituzione di una Commissione, che se prevista dovrebbe essere paritetica.

La CGIL sottolinea che la decisione di non utilizzare i criteri previsti dal CCNL potrebbe dare adito all'avvio di ricorsi che invaliderebbero la procedura.

Il Delegato ritiene sia necessario basarsi solo su quanto previsto dal contratto nazionale. Concorda circa le perplessità espresse in merito alla Commissione. Se mantenuta, ritiene debba comunque essere ripensata la composizione in quanto, pur comprendendone la *ratio*, non ritiene opportuno attribuire il ruolo di segretario verbalizzante a un neo-assunto da meno di due anni.

Il Direttore generale precisa che l'intenzione era quella di trovare un modello che permettesse di introdurre elementi innovativi e di mantenere un fattore selettivo. Alla luce delle osservazioni emerse, ritiene di recepire le indicazioni del tavolo. Aggiunge che, se si decide di non prevedere una Commissione, sarà necessario declinare in modo preciso i criteri, definendo i punteggi per ogni tipologia.

La CGIL ricorda che i punteggi erano già stati definiti per le progressioni economiche attribuite con decorrenza 2009-2010.

La dott.ssa Pomici ricorda che l'applicazione del modello utilizzato per le PEO 2009-2010 aveva comportato criticità in ordine all'effettiva attribuzione dei punteggi per le varie tipologie. Il Servizio non può farsi carico di attribuire punteggi ai dati inviati dai singoli dipendenti.

La RSU ritiene che la definizione di tabelle con i punteggi da assegnare per ogni criterio, come previsto anche da altre sedi, permetterebbe di rendere il modello più oggettivo. Propone, inoltre, di prevedere criteri con pesi diversi per ogni categoria al fine di rendere più equa la distribuzione.

La CISL ritiene necessario definire un budget o una percentuale di progressioni economiche per categoria, tenendo conto del numero di aventi diritto e della simulazione dei costi.

Il Delegato ricorda che lo spirito delle nuove tornate di PEO è diverso rispetto alle progressioni 2009-2010, che erano state caratterizzate da una forte selettività. In questo caso, invece, verrà garantito un ampio accesso alle PEO. Accoglie la richiesta di definire la percentuale di passaggi per categoria già con l'Accordo, quindi senza demandare al successivo bando, dando priorità ai livelli più bassi. Sulla base delle osservazioni emerse, verrà riformulata la proposta di Accordo, riprendendo i criteri previsti dal CCNL e prevedendo un'applicazione semplificata, volta alla verifica del requisito senza graduazione e senza limitarsi solo agli ultimi due anni. Concorda circa l'opportunità di introdurre come criterio l'anzianità di servizio nella posizione economica e di non considerare la performance organizzativa, in quanto la progressione economica riguarda il singolo dipendente e quindi rientra nella sfera della valutazione individuale. La Commissione sarà prevista solo come una sorta di clausola di salvaguardia, con il compito di intervenire solamente per la gestione delle eccezioni.

La CISL ringrazia il Delegato per la sintesi fatta, che accoglie lo spirito della proposta di parte sindacale. Ricorda che si tratta di una proposta dell'intera delegazione sindacale trattante, che è riuscita a definire un punto d'incontro nonostante la tematica complessa.

La CGIL ringrazia il Delegato, che ha colto il senso della proposta inviata, volta a favorire i livelli più bassi e i colleghi che da maggior tempo non accedono a una progressione orizzontale. Ritiene che le PEO debbano essere considerate come un riconoscimento per il lavoro svolto. Per tale motivo, propone di ridurre il peso attribuito agli incarichi, in quanto per alcune tipologie di lavoro, indipendentemente dal merito e dall'impegno di chi lo svolge, potrebbe non essere previsto mai alcun incarico. Aggiunge che alcuni valori (es. percentuali per categoria) sono stati inseriti nella proposta a titolo indicativo allo scopo di aprire un confronto. Ritiene necessario specificare meglio che anche i colleghi assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che hanno maturato due anni di anzianità potranno accedere alla procedura di selezione per le PEO.

Il Delegato conclude precisando che sarà definita una proposta di Accordo che tenga conto di quanto emerso durante la seduta odierna. Riprende gli elementi principali Il modello per l'attribuzione delle PEO prevederà i requisiti di accesso e i criteri indicati dal CCNL. Per il requisito di anzianità si terrà conto anche dell'anzianità nella posizione economica che avrà maggiore peso rispetto all'anzianità di servizio. Verrà considerata la valutazione individuale. Per quanto riguarda la formazione e i titoli culturali e professionali si prevederà una valutazione dicotomica si/no senza declinarla ulteriormente.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 19/06/2019

La seduta continua con il punto **4. Incentivi tecnici: criteri di riparto**

Il Delegato ringrazia per la presenza la dott.ssa Silvia Lombardi.

Il Direttore generale sottolinea l'importanza di definire questo tema in modo da poter riconoscere ai colleghi gli incentivi spettanti per il lavoro svolto.

La dott.ssa Lombardi fa presente che si tratta di un tema molto sentito dai colleghi della propria Area, che spesso ricoprono ruoli che comportano assunzioni di responsabilità (es. responsabili di procedimento, direzione lavori ecc..) per cui la normativa prevede specifici incentivi. Ricorda che dal 2013 non sono più stati erogati tali incentivi. Aggiunge che il d.lgs 50/2016 e il codice degli appalti ribadiscono la possibilità di percepire tali incentivi definiti sulla base del lavoro svolto e della responsabilità assunta. Riprende l'iter del regolamento di ateneo in materia, la cui approvazione è stata caratterizzata da ritardi derivanti da diversi aspetti e situazioni contingenti, quali il rinnovo del collegio dei revisori, il cambio della dirigenza dell'Area ecc.. Precisa comunque che seppur in altri enti pubblici come i comuni l'erogazione di incentivi tecnici sia già prevista, le università si stanno attivando ora. Il Regolamento era stato approvato dal Consiglio di amministrazione con delibera subordinata al parere dei revisori. Le tabelle di riparto sono state integrate a seguito della richiesta da parte del Collegio dei revisori di indicare il massimo e il minimo di tali incentivi, per cui si è reso necessario un passaggio dal tavolo di contrattazione. Il Regolamento sarà portato in Consiglio di amministrazione nella seduta di giugno.

Il Direttore generale ricorda che l'allungamento dei tempi è stato determinato anche dalla necessità di verificare come le risorse destinate agli incentivi tecnici dovessero rientrare nel fondo accessorio.

La CGIL ringrazia la dott.ssa Lombardi per l'esposizione chiara. Trattandosi di incentivi dovuti e di una situazione che si sta trascinando da anni, auspica che si possa procedere in tempi brevi.

La RSU chiede su quali fondi gravano tali incentivi.

Il Direttore generale e la dott.ssa Lombardi precisano che le risorse destinate agli incentivi tecnici rientrano nel costo dei lavori, come se si trattasse di una spesa tecnica. L'attribuzione di ruoli di responsabilità a figure interne permette un miglior controllo dello svolgimento dei lavori e costituisce un vantaggio economico rispetto all'attribuzione dell'incarico a un professionista esterno.

Il Delegato ritiene che questa soluzione permette inoltre di valorizzare le professionalità interne.

Il tavolo approva i criteri proposti per il riparto degli incentivi tecnici.

La seduta continua con la trattazione del punto **5. Regolamento PEV.**

Il Direttore generale ricorda che il decreto 75/2017 e la successiva circolare del MIUR prevedono la possibilità di riservare a personale interno il 20% dei posti messi a bando per esterni. La percentuale viene calcolata sul numero di teste. Per accedere ai posti riservati ad interni è necessario che la persona abbia i requisiti previsti per l'accesso dall'esterno per quella posizione, pertanto ad esempio per accedere ad un posto di categoria D è necessario essere in possesso del titolo di laurea. Sottolinea che il regolamento è necessario per poter attivare concorsi riservati a personale già in servizio.

La dott.ssa Pomici aggiunge che per alcuni concorsi si è già previsto un certo numero di posti riservati a personale interno inquadrato nella categoria immediatamente inferiore e anticipa che uscirà un concorso per categoria D in cui saranno previsti 4 posti riservati ad interni.

La RSU, a questo proposito, ritiene necessario, per una comunicazione interna più efficace, esplicitare meglio la riserva, ad esempio indicandola più semplicemente nell'oggetto della mail. Segnala, infatti, che diversi colleghi non si sono accorti che il recente bando per 10 posti di categoria C prevedeva posti riservati.

Il Direttore generale precisa che l'informazione era indicata nel testo della comunicazione e nel titolo del bando.

La dott.ssa Pomici assicura che nell'ultimo concorso per categoria C sono pervenute 8 domande da interni a fronte di 5 posti a loro riservati.

La CISL chiede chiarimenti in merito all'area funzionale per cui sono previsti i posti riservati agli interni.

Il Direttore generale precisa che la definizione dei posti da bandire è legata alle esigenze organizzative e all'effettiva presenza di personale sotto inquadrato.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 19/06/2019

La dott.ssa Pomici precisa che i posti finora previsti sono per l'area amministrativa, non esclude tuttavia di prevedere dei bandi con posti riservati per altre aree funzionali, ad esempio per l'area biblioteche.

La CIGL chiede se è possibile prevedere come requisito di ammissione 3 anni di esperienza nella categoria immediatamente inferiore al posto dei 4 anni indicati nella proposta di regolamento.

Il Direttore generale si impegna ad effettuare le necessarie verifiche e rinvia la discussione del punto alla prossima seduta di contrattazione.

La seduta prosegue con la trattazione del punto **6. Valutazione CEL e scatti CEL.**

Il Direttore generale fa un breve riepilogo del punto della situazione. Trattandosi di una procedura che dovrà essere necessariamente gestita dal Centro linguistico, il documento era stato inviato a Presidente e Direttore del Centro. Ricorda che l'Amministrazione ha ritenuto di accogliere due delle osservazioni fatte dai responsabili del CLA. L'approvazione della relazione sarà di competenza del CTS, in quanto la Giunta non ha potere approvatorio. È stato inserito come requisito di accesso il non essere incorsi in sanzioni disciplinari, in caso contrario non è possibile attribuire lo scatto stipendiale.

La RSU ricostruisce la cronologia relativa alle modifiche del documento relativo alla valutazione del personale CEL per l'attribuzione degli scatti. Il documento era stato discusso e approvato durante la seduta del 20 marzo scorso, cui erano seguite alcune modifiche da parte dell'Amministrazione inviate via mail: tale mail indicava che il documento sarebbe stato "inviato ai CEL unitamente al modulo di domanda e alle indicazioni per procedere alla richiesta". Il punto è stato ripreso senza alcun preavviso tra le varie ed eventuali della seduta di contrattazione del 3 aprile, in cui sono state comunicate le osservazioni fatte dal CLA, cui è seguito il successivo invio del documento modificato. Chiede per quale motivo i vertici del Centro Linguistico debbano intervenire su materie di competenza del tavolo di contrattazione.

Il Direttore generale precisa che le osservazioni accolte non riguardano i criteri di valutazione. Sono state accolte solo le osservazioni ritenute opportune.

La dott.ssa Manconi legge quanto previsto dal regolamento del Centro Linguistico in merito al ruolo della Giunta. Sottolinea che al CTS non sono mai stati attribuiti compiti su questioni salariali. Precisa che la proposta di attribuire il compito di approvare la relazione alla Giunta, quindi ad un organo ristretto, era volta a snellire la procedura. Aggiunge che il rispetto degli obblighi contrattuali è facilmente verificabile in quanto viene attestato dalla vidimazione del registro e che l'assenza di sanzioni disciplinari era già previsto nell'ambito del terzo requisito. Propone di prevedere che in caso di sanzioni e quindi di esclusione dalla procedura, il triennio di riferimento venga ridefinito, come previsto per i docenti. Precisa che il punto 1 lettera a) riprende quanto disposto dal CCI, pertanto la partecipazione a commissioni organizzative si riferisce alle attività di didattica in generale e non solo alla didattica integrativa.

La CGIL auspica una rapida definizione del testo definitivo relativo alla valutazione del personale CEL per l'attribuzione degli scatti stipendiali, al fine di poter applicare il CCI firmato ormai da oltre un anno e mezzo.

Il Delegato concorda che il documento debba essere in linea con quanto previsto dal CCI per il personale CEL. Sottolinea tuttavia che è difficile entrare nel merito delle competenze previste per la Giunta e per il CTS, per questo aspetto rimanda a Presidente e Direttore del Centro Linguistico, rilevando che un'eventuale modifica del regolamento avrebbe comunque tempi lunghi.

La CGIL propone di prevedere una commissione ristretta interna al CTS, che comprenda un CEL a rotazione non interessato dalla valutazione per quella tornata, con il compito di valutare la relazione.

Il Delegato ritiene che la proposta della CGIL possa essere accolta dal tavolo, previa verifica di fattibilità.

Il Direttore generale si confronterà su questo aspetto con il Direttore del Centro Linguistico.

Magna, Santinelli e Parmesani escono alle ore 17,10.

La seduta continua con il punto **4. Varie ed eventuali.**

Il Delegato ricorda che, a seguito dell'approvazione della firma dell'Accordo da parte del Consiglio di Amministrazione, si è provveduto ad erogare alcune indennità con un cedolino intermedio a fine maggio. Ringrazia i colleghi che lo hanno reso possibile per il lavoro svolto. Informa di aver ricevuto una lettera da colleghi che svolgono il servizio di reperibilità con cui richiedono il pagamento dell'indennità maturata per gli interventi effettuati nel 2019.

La RSU legge la lettera inviata (All. A). Sottolinea che sono previste due tipologie di indennità, l'indennità di disponibilità e l'indennità di intervento. In particolare, chiede se sia possibile liquidare l'indennità di intervento

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 19/06/2019

maturata e prevedere pagamenti programmati come avveniva negli anni scorsi, in cui era prevista la remunerazione tramite straordinari.

Il Direttore Generale precisa che, in assenza del fondo 2019 certificato e del relativo accordo per il trattamento accessorio, il tavolo può decidere di anticipare alcune indennità. Pertanto, se il tavolo concorda, si può procedere con l'erogazione.

Podini esce alle ore 17,20.

Il Delegato propone di prevedere un automatismo, che permetta la liquidazione trimestrale dell'indennità di intervento. Ribadisce che sarebbe necessario allineare le tempistiche degli accordi, che andrebbero quindi firmati ad inizio anno, in modo da liquidare tempestivamente le indennità previste.

Il tavolo concorda di procedere all'erogazione dell'indennità di intervento maturata e di prevederne la liquidazione con cadenza trimestrale.

Il Direttore generale informa che è stata assunta una persona in quanto non era rispettato il contingente minimo per la categoria orfani ed equiparati. Precisa che tale assunzione non rientra nella programmazione e non grava sui punti organico. Aggiunge che per la categoria dei disabili il limite è rispettato con ampio margine. Informa, inoltre, che sarà previsto il passaggio alla categoria EP di una persona attualmente inquadrata come D1, risultata idonea a concorsi di categoria EP di altri atenei. Tale passaggio consente di riconoscere la posizione di elevata responsabilità già assunta. Ricorda che ci sono state due cessazioni impreviste di personale di categoria EP, pertanto, non ci sono problemi di capienza del fondo EP.

La CISL rileva che sarebbe stato necessario dare idonea informazione al personale dell'avvio della nuova pagina web dell'università, che ha creato diversi disservizi.

Alla luce delle risposte fornite ad un componente del Comitato Unico di Garanzia, la CGIL richiede un'interpretazione dell'Amministrazione in merito all'Art. 3, comma 13 del regolamento del CUG (All. B) con preghiera di avere una risposta definitiva nella prossima seduta di contrattazione.

La RSU ringrazia i colleghi per aver permesso l'erogazione del cedolino di fine maggio. Chiede se, a seguito del cambio dell'ente tesoriere, sia prevista una nuova convenzione a favore dei dipendenti. La CGIL si associa ai ringraziamenti e manifesta apprezzamento per i giovani colleghi le cui competenze e disponibilità si è avuto modo di apprezzare anche tramite la presenza di parte di loro al tavolo di contrattazione.

La dott.ssa Bersani precisa che nel capitolato era richiesto di presentare condizioni a favore del personale e degli studenti. Informa che la gara è stata aggiudicata 15 giorni fa e che si è svolto un primo incontro con la Banca aggiudicataria giovedì scorso. Sarà inviata l'informativa al personale non appena definiti tutti gli aspetti.

La RSU chiede informazioni circa la nomina della Commissione di valutazione e le richieste di ricorsi ricevute.

La dott.ssa Bisio ricorda che il nominativo del rappresentante delle OOSS è stato comunicato il giorno precedente. Si procederà, pertanto, alla nomina formale della Commissione. Aggiunge che il team valuta, in fase di monitoraggio del processo, ha rilevato che alla data odierna non sono stati inviati ricorsi, sarà poi la Commissione che si occuperà degli eventuali ricorsi e dell'analisi di situazioni anomale.

La RSU chiede quando è previsto il pagamento dei premi legati ai risultati della valutazione individuale.

Il Direttore generale precisa che si potrà procedere all'erogazione delle indennità legate alla valutazione della performance solo dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Relazione sulla performance. L'argomento è stato inserito all'ordine del giorno della seduta del CdA di giugno, pertanto a luglio si potrà procedere all'erogazione dei premi legati alla valutazione individuale.

Il Direttore generale informa che verrà inviata una mail a tutto il personale per chiedere di segnalare i casi in cui il colloquio non è stato effettuato oppure è stato effettuato in modo non adeguato. Sottolinea che eventuali segnalazioni non saranno considerati quali avvio della procedura di ricorso e che quanto emerso rientrerà nei parametri per la valutazione dei responsabili.

La RSU chiede chiarimenti in merito alle tempistiche e alle modalità di fruizione del welfare integrativo.

La sig.ra Rega informa che sono stati richiesti cinque preventivi per l'affidamento del servizio. Si stanno analizzando i preventivi pervenuti. Precisa che i tempi di avvio del portfolio dipenderanno non solo dalle procedure interne ma anche dai tempi di attivazione del portale, che variano a seconda del fornitore.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 19/06/2019

La dott.ssa Pomici aggiunge che una volta analizzate le diverse questioni si procederà con l'affidamento. Non appena definiti tutti gli aspetti, verrà data idonea informazione a tutti i colleghi.

L'incontro termina alle ore 17,45.

Il Segretario
(dott.ssa Ileana Pomici)

Il Delegato alle Risorse umane
(Prof. Pietro Previtali)

All. A

Su segnalazione del Servizio di reperibilità di Ateneo, si richiedono all'Amministrazione chiarimenti in merito ai mancati **pagamenti delle ore di interventi effettuati a decorrere dal 1° gennaio 2019 ad oggi.**

Fino alla fine del 2018 le ore di intervento, classificate come "lavoro straordinario", venivano liquidate trimestralmente.

Si fa presente che l'intervento comporta sempre, a parte il disagio, il costo vivo dello spostamento, con mezzo proprio.

Il Servizio di reperibilità di Ateneo, nonostante reputi di adempiere diligentemente il compito attribuito da Regolamento, con il massimo impegno e disponibilità per il servizio e la sicurezza del nostro Ateneo e nel rispetto degli ordini di servizio ricevuti, si trova continuamente costretto a dover richiedere chiarimenti e rassicurazioni rispetto ai pagamenti.

Questo genera costantemente incertezza, malcontento e demotivazione.

Si chiede dunque:

- 1 – di provvedere al più presto al pagamento di quanto dovuto per gli interventi effettuati;*
- 2 – una pianificazione definitiva dei tempi di erogazione delle indennità di turno e delle indennità di intervento, con comunicazione ufficiale da parte della Direzione Generale, per non dover continuamente riproporre la questione al tavolo di contrattazione;*
- 3 – di prevedere l'accantonamento della cifra per il pagamento delle indennità di turno e delle ore di intervento, in modo che possano essere liquidate con cadenza periodica prestabilita – massimo tre mesi per il pagamento delle ore di servizio effettuate – massimo sei mesi per il pagamento dell'indennità di Reperibilità: tali tempistiche erano già state applicate in passato.*
- 4 – di trovare una soluzione definitiva coinvolgendo il CdA, i Revisori dei Conti e tutti gli organi competenti al fine di evitare ulteriori blocchi o slittamento dei pagamenti.*

Diversamente sarà ben difficile continuare a mantenere motivazioni, impegno e numero di colleghi che (insieme sicuramente ad altre ragioni) hanno a cuore il bene del nostro patrimonio.

Pavia, 18 giugno 2019

Seduta contrattazione integrativa del 19 giugno 2019

ALLEGATO N.

Interpretazione in merito:

Regolamento dell'Università degli Studi di Pavia per la costituzione e le modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Art. 3 – Composizione e modalità di designazione dei componenti del CUG

13. Le attività svolte dai componenti del Comitato sono da considerarsi attività di servizio a tutti gli effetti.

Risposte fornite dall'Amministrazione a componente designato da OS in merito a partecipazione evento CUG non ricompreso nell'orario di lavoro.

1) in merito alla giustificazione per la partecipazione all'evento, mai nessuno ha considerato orario di servizio o simile la partecipazione in rappresentanza dell'Ateneo. Viene considerata orario di servizio la partecipazione alle riunioni del CUG e non agli eventi correlati. Pertanto non deve essere considerata attività di servizio.

2) Lei fa parte del CUG non come rappresentante dell'amministrazione, ma come rappresentante sindacale. Pertanto a mio avviso potrebbe utilizzare i permessi sindacali.

In merito a 2) si chiarisce che, secondo quanto stabilito dal Regolamento, le OO.SS. designano i componenti che, non necessariamente, devono essere iscritti né, men che meno, componenti di organismi sindacali statutarie e quindi, solo in quest'ultimo caso, eventuali fruitori di permessi sindacali.

Art. 3 – Composizione e modalità di designazione dei componenti del CUG

1. Il CUG ha una composizione paritetica: il Comitato è infatti formato da un componente **designato** da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di Amministrazione

Pavia, 19/6/2019

FLC CGIL