

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 11/12/2019

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 11/12/2019

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	Pro Rettore Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia	X		
2	DOSSA EMMA VARASIO	Direttore Generale	X		
3	DOSSA LORETTA BERSANI	Direttore Vicario e Dirigente Area Risorse umane e finanziarie	X		
4	DOSSA POMICI ILEANA	Responsabile Servizio organizzazione e innovazione	X		
6	DOSSA 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 17,00	X		
10	SIG.RA VERRI ELISABETTA	Componente R.S.U.	X		
11	DOSSA GIGLIO SALVATORE	Componente R.S.U.			X
12	SIG. ROSSIN MAURIZIO	Componente R.S.U.	X		
13	DOSSA PANIGADA ANDREA	Componente R.S.U.	X		
14	DOSSA MALINVERNI GABRIELE	Componente R.S.U.	X		
15	SIG. MOSCARDINI MARCO	Componente R.S.U.	X		
16	SIG. RAMAIOLI FRANCESCO	Componente R.S.U.	X		
17	DOSSA 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 16,45	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. RA PETTI RAFFAELLA	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA	X		
25	DOSSA COMENSOLI MICHELA	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA esce alle ore 16,35	X		
26	DOSSA ZUCCA FABIO	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 presente la prof.ssa Carolina Castagnetti, in qualità di Presidente del Comitato Unico di Garanzia.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 11/12/2019

La riunione è stata convocata dal Pro Rettore per l'Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia con nota del 03/12/2019 per la trattazione dell'ordine del giorno sotto indicato:

1. Comunicazioni

- a) **Aggiornamento PEO**
- b) **Aggiornamento Welfare**
- c) **Conto terzi: proroga della deroga**
- d) **Decreto istitutivo CUG**
- e) **Regolamento per la disciplina del fondo di ateneo per la premialità**

2. Approvazione verbale seduta di contrattazione del 7/10

3. Istituzione del Consiglio del personale tecnico-amministrativo

4. Smartworking: presentazione della bozza del progetto di Ateneo

5. Scatti e adeguamento ISTAT CEL

6. Varie ed eventuali

Il Pro Rettore apre la seduta. Presenta la prof.ssa Castagnetti, nuova presidente del Comitato Unico di Garanzia, sottolineando le competenze e la passione da sempre dimostrata per gli argomenti di competenza del CUG. Verrà ripreso il documento istitutivo del Comitato come specifico punto nelle Comunicazioni.

La prof.ssa Castagnetti saluta il tavolo, aggiunge che è contenta per l'incarico attribuitogli, che assume con la consapevolezza dell'importanza del ruolo che andrà a ricoprire.

La seduta inizia con il punto **1. Comunicazioni**.

Aggiornamento PEO

Il Pro Rettore ricorda il numero di persone cui è stata attribuita la PEO per ciascuna categoria, applicando la percentuale di passaggi previsti dall'Accordo di contrattazione che prevedeva percentuali di passaggi più elevate per le categorie inferiori. Sottolinea che la procedura appena conclusa ha permesso di prevedere un'ampia diffusione dei passaggi economici per il personale. Aggiunge che sarà necessario definire al più presto un Accordo per i criteri PEO anno 2020, per poter avviare una nuova procedura di selezione per l'attribuzione dei passaggi orizzontali. L'argomento sarà inserito come unico punto della seduta di contrattazione che si terrà il giorno 8 gennaio nel pomeriggio.

Il Direttore generale informa che a gennaio si procederà alla certificazione del fondo accessorio 2020. Aggiunge che è comunque possibile procedere con l'Accordo relativo ai criteri per l'attribuzione delle PEO anno 2020, in quanto le risorse necessarie erano già state accantonate con gli Accordi per l'erogazione del trattamento accessorio degli anni precedenti. Ricorda che nel corso del 2019 era stata inizialmente firmata un'ipotesi di accordo PEO per il biennio 2019-2020 che prevedeva di fatto la possibilità per tutto il personale di poter fruire di una progressione economica. In quell'occasione il Collegio dei revisori ha però sollevato alcune obiezioni, ribadendo il vincolo di poter attribuire le PEO a non più del 50% degli aventi diritto, garantendo quindi il carattere di selettività delle PEO. Si è quindi proceduto a siglare l'Accordo per l'anno 2019 prevedendo una prima tornata di PEO per gli aventi diritto al 31/12/2018. Propone di procedere con un Accordo PEO 2020, nel quale vengono previste due tornate, la prima rivolta agli aventi diritto al 01/01/2019 e la seconda agli aventi diritto al 01/01/2020. Ricorda che gli accantonamenti delle risorse per le progressioni economiche derivano dalla destinazione del fondo accessorio in anni diversi, pertanto è possibile procedere in tal senso, nel rispetto del rilievo dei revisori in merito alla selettività delle PEO e al limite del 50%.

Il Pro Rettore sottolinea che si tratta di una proposta ancor più inclusiva, quindi a vantaggio del personale.

La CGIL sottolinea che, secondo un'interpretazione ormai universale in ambito sindacale e non solo, il limite del 50% deriva solo da un'indicazione del MEF, mentre le disposizioni normative e contrattuali fanno riferimento solo alla selettività, compatibilmente con le risorse disponibili.

La CISL aggiunge che tale indicazione del MEF deriva da un rilievo fatto ai comuni legato alla mancata disponibilità di copertura.

La sig.ra Parmesani conferma che l'indicazione del limite del 50% è contenuto in un allegato ad una circolare MEF, per cui si tratta di un'interpretazione del Ministero. Ricorda, tuttavia, che come Ateneo siamo tenuti all'adempimento del conto annuale che viene trasmesso alla Corte dei Conti, pertanto è necessario rispettare le indicazioni contenute nella relativa circolare.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 11/12/2019

La RSU chiede se gli aventi diritto per le nuove tornate includono anche i colleghi che non hanno ottenuto la PEO con la procedura appena conclusa. Chiede, inoltre, se è possibile avere i conteggi relativi al fondo 2020.

La dott.ssa Pomici conferma che saranno inclusi tra gli aventi diritto anche coloro che non hanno ottenuto la PEO con la procedura appena conclusa.

La sig.ra Parmesani si impegna ad aggiornare le previsioni sui fondi 2020-2021 a seguito dell'attribuzione delle PEO 2019. Il fondo 2020 sarà successivamente sottoposto ai revisori per la certificazione.

La CISL ringrazia i colleghi del Servizio Organizzazione e innovazione per il supporto fornito ai colleghi per la presentazione delle domande per le PEO. Suggerisce di specificare meglio alcune informazioni nel format previsto per la compilazione della domanda, per limitare potenziali errori. A titolo di esempio, sottolinea che alcuni colleghi hanno inserito pubblicazioni del 2019 che non potevano essere considerate, chiede pertanto di inserire maggiori specifiche nella maschera relativa alla compilazione online della domanda.

La componente UIL in RSU chiede da quando verranno erogati gli arretrati a coloro cui verrà attribuita la PEO nel 2020, se dal 01/01/2019 o dal 01/01/2020. Fa presente che ci sono colleghi che sono stati esclusi solo a seguito di un errore di battitura nella compilazione della domanda. Chiede se per le prossime procedure sia possibile prevedere un periodo per consentire l'integrazione della documentazione oppure una finestra in cui si mantiene provvisoria la graduatoria.

La dott.ssa Pomici precisa che la decorrenza delle PEO che verranno attribuite nel 2020 sarà 01/01/2020¹, pertanto gli arretrati verranno calcolati da tale data. Aggiunge che la situazione della collega, inizialmente esclusa per un errore di battitura nel cognome in fase di compilazione della domanda, è all'attenzione degli uffici e si sta verificando la possibilità di includerla. Non concorda con la richiesta di prevedere un periodo per l'integrazione della documentazione. Sottolinea che i dati richiesti sono limitati e molti colleghi devono solo reinserire la domanda, per cui non se ne ravvisa la necessità. Ricorda, inoltre, che il Servizio Organizzazione e innovazione metterà ancora a disposizione una persona a supporto dei colleghi in difficoltà.

Il ProRettore ritiene che prevedere un periodo per l'integrazione della documentazione o addirittura con una graduatoria provvisoria rischia di creare maggior confusione, nonché di far slittare le tempistiche. Ritiene, inoltre, necessario non cambiare le regole in corso di procedura.

Le componenti CISL e CGIL in RSU ritengono che prevedere un periodo di tempo per integrare la documentazione sarebbe controproducente. Considerano giusto avvisare in modo chiaro i colleghi e dare loro supporto, come peraltro già avvenuto con la procedura appena conclusa.

La componente USB in RSU ritiene che prevedere tale periodo creerebbe una disparità di trattamento.

La CGIL chiede di poter disporre del numero di aventi diritto al 31/12/2019 per la prossima contrattazione, in modo da poter fare delle simulazioni, anche in termini di distribuzione del budget tra le categorie.

Aggiornamento Welfare

Il ProRettore sottolinea la scelta innovativa dell'Ateneo, che ha previsto un portfolio dipendente con la possibilità di fruire di flexible benefit. Informa che nel 2019, in pochi mesi, sono stati spesi circa 186.000€ a fronte di 212.500€ stanziati. Ritiene si tratti di un risultato straordinario in termini di utilizzo, considerando il poco tempo a disposizione e la novità dello strumento.

La dott.ssa Pomici aggiunge che alcune richieste dei colleghi sono ancora in fase di approvazione, per cui l'importo speso presumibilmente aumenterà.

La Coordinatrice RSU rileva criticità nell'utilizzo della copertura sanitaria, nonché la difficoltà per alcuni colleghi, single o senza particolari esigenze familiari, relativamente alle possibilità di spesa previste dal portfolio. Ritiene sarebbe utile inserire l'importo disponibile in busta paga oppure prevedere almeno dei buoni spesa.

La CISL esprime perplessità circa la possibilità di poter inserire in busta paga tali risorse e sottolinea che comunque in tal caso sarebbero tassati.

La componente CISL in RSU, nonostante sia prematuro fare una valutazione complessiva essendo il primo anno, ritiene che l'iniziativa sia stata un successo. Rileva che l'insoddisfazione dei colleghi per la copertura sanitaria non è legata

¹ I pareri del Dipartimento della Funzione pubblica (prot. 7259 del 5.02.2014), del MEF (prot. 17635 del 27.02.2014) e dell'ARAN (prot. 6400 del 15.04.2014, nota 7086 del 13/09/2016) stabiliscono che le progressioni economiche orizzontali non possono avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno di espletamento della procedura selettiva.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 11/12/2019

allo strumento, ma prevalentemente al cambio di compagnia assicurativa. Sostiene che l'inserimento in busta paga, ammesso che sia possibile, non permetterebbe di avere lo stesso importo, in quanto sarebbe soggetto a tassazione. Chiede che vengano inserite maggiori tipologie di *flexible*.

La CGIL ricorda che già in precedenza, alle corrette osservazioni di parte sindacale, il Prorettore ha risposto con chiarezza come non sia comunque possibile incidere da parte dell'Amministrazione su alcune criticità legate all'assicurazione sanitaria; in particolare non è possibile scegliere la compagnia assicurativa dal momento che la stipula della polizza è vincolata a procedure di legge e in secondo luogo perché il numero del Personale assicurato comporta per queste compagnie un introito relativamente modesto al punto da non considerare il nostro Ateneo un cliente particolarmente ragguardevole. Sottolinea il riscontro positivo del portfolio dipendente, manifestato da parte dei colleghi e confermato dai numeri di utilizzo. Al di là della verifica circa la possibilità di mettere in busta paga la cifra disponibile, chiede all'Ateneo di agire aumentando le tipologie di offerte in modo da dare a tutti i colleghi la possibilità di utilizzare il portfolio dipendente.

Il Pro Rettore assicura che l'Amministrazione effettuerà i necessari approfondimenti e conferma la disponibilità ad implementare tutto ciò che è migliorabile.

La prof.ssa Castagnetti chiede se, per il futuro, sarà possibile estendere la copertura sanitaria alle medesime condizioni anche per il personale docente.

Il Pro Rettore ricorda che i docenti possono fruire dell'assicurazione sanitaria, in maniera volontaria, ad un prezzo molto concorrenziale rispetto alle polizze presenti sul mercato.

Il Direttore generale precisa che la copertura sanitaria non può essere estesa ai docenti, con premio a carico dell'Amministrazione, in quanto il welfare aziendale non può essere applicato al personale non contrattualizzato.

La componente CISL in RSU precisa che l'estensione al corpo docente non è materia del tavolo di contrattazione.

La CISL informa che alcuni Atenei, Insubria, Milano Bicocca e Bergamo, procederanno con un'unica gara per l'assicurazione sanitaria. Propone di valutare di fare un'unica gara con tutte le università lombarde.

La sig.ra Rega riferisce che ha avuto contatti con i colleghi delle sedi citate. Precisa che per la partecipazione dell'Università di Pavia sono emerse criticità legate alle tempistiche. Aggiunge inoltre che si avrebbe un risparmio minimo sul premio pro capite a fronte di condizioni meno favorevoli.

La componente CGIL in RSU chiede se l'importo stanziato per il welfare ma non utilizzato andrà ad incrementare i fondi welfare 2020. Chiede, inoltre, se l'anno prossimo sarà possibile includere nel portfolio anche i fringe benefit, ad esempio per l'acquisto di libri.

La dott.ssa Pomici precisa che le risorse non utilizzate tornano al bilancio.

Il Pro Rettore si dichiara disponibile ad approfondire la possibilità di estendere le possibilità di utilizzo del portfolio dipendente, rispettando il profilo di welfare. Accoglie la richiesta di includere i libri. Precisa però che non verranno accolte altre richieste di buoni spesa che permettono un uso *cash* del portfolio.

Conto terzi: proroga della deroga

Il Direttore generale informa che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 26/11/2019, ha approvato la proroga fino al 31/12/2020 della deroga al regolamento conto terzi, che prevede il maggior prelievo dalle entrate derivanti da conto terzi a favore del fondo comune di ateneo.

Decreto istitutivo CUG

Il Pro Rettore riprende il decreto di nomina inviato con la convocazione. Riprende, inoltre, la richiesta inviata dalla CGIL in merito all'accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali a livello di Amministrazione e la relativa risposta.

La CGIL aggiunge che sono stati richiesti anche i numeri relativi al dato associativo e al dato elettorale utilizzati.

La dott.ssa Bisio legge il riepilogo dei dati richiesti. Precisa che sono state considerate le sigle sindacali che hanno partecipato alle ultime elezioni RSU. Di seguito dato associativo e dato elettorale per ciascuna sigla sindacale: CGIL rispettivamente 20% e 27,6% con una media pari a 23,8%; CISL rispettivamente 35,4% e 17,7% con una media pari a 26,6%; UIL rispettivamente 42,9% e 20,8% con una media pari a 31,8%; USB rispettivamente 1,7% e 33,9% con una media pari a 17,8%. Pertanto, tutte le sigle sindacali considerate superano il limite del 5% previsto dalla normativa e dal regolamento CUG.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 11/12/2019

La CGIL prende atto dei dati forniti. Esprime soddisfazione per l'istituzione del nuovo CUG e augura buon lavoro alla Presidente e a tutti i suoi nuovi componenti. Per parte sua si ritiene molto soddisfatta delle proprie designazioni che riguardano due Colleghe fortemente motivate. Ricorda che come sigla sindacale ha sollevato rilievi su diverse questioni al precedente CUG, quali la verifica dell'effettiva attività delle tirocinanti, la scarsa attività del Comitato negli ultimi anni e la mancata presentazione del bilancio di genere. Aggiunge che tali rilievi sono stati successivamente comunicati anche all'Amministrazione e personalmente al Direttore generale, senza alcun esito.

La prof.ssa Castagnetti informa che la prof.ssa Rabellotti, quale presidente uscente, le ha assicurato che il bilancio di genere, pur non essendo stato presentato, è di fatto pronto. Aggiunge che il nuovo CUG si impegnerà a portare avanti il lavoro già svolto dal precedente Comitato. Precisa, tuttavia, che il bilancio di genere non è un documento composto solo da tabelle descrittive, ma prevede di rischedulare le voci di bilancio in politiche di genere. Per poter realizzare il bilancio di genere in questi termini sono necessarie competenze specifiche, pertanto ritiene che non possa essere redatto solo dal CUG ma necessita della collaborazione di personale competente.

Regolamento per la disciplina del fondo di ateneo per la premialità

Il Direttore generale ricorda che il Regolamento è stato emanato in applicazione dell'art. 9 della legge 240/2010, che prevede l'istituzione di un fondo in cui confluiscono risorse di provenienza esterna da destinare alla premialità del personale docente e del personale tecnico-amministrativo. La proposta di modifica è volta a chiarire meglio la procedura per l'attribuzione dei compensi al personale tecnico-amministrativo. Precisa che tali compensi non possono rientrare nella disciplina del conto terzi, per il cui riparto è previsto un apposito regolamento. Spiega che i compensi per fondo premiale potranno essere attribuiti al personale tecnico-amministrativo a seguito dell'attribuzione di un incarico per attività non istituzionali, che prevedono un effettivo contributo. Si tratta pertanto di una forma incentivante che propone il responsabile di struttura e che, a seguito di valutazione positiva da parte del Direttore generale, deve essere approvata dal Consiglio di amministrazione.

La RSU rileva che il richiamo al conto terzi riportato al c. 1 dell'art. 5 del Regolamento può creare confusione. Sottolinea che i compensi da fondo premiale e da conto terzi sono sottoposti a regime fiscale diverso. Ritiene, inoltre, necessario chiarire a chi sono in carico i relativi contributi fiscali.

Il Direttore generale precisa che il testo del Regolamento riprende la normativa, rivolta anche ad Atenei che non prevedono la ripartizione diretta del conto terzi. Precisa che anche i contributi per i compensi del fondo premiale sono finanziati da fondi esterni.

La UIL ha inviato una proposta di modifica (All. A).

Il ProRettore rinvia la discussione relativa alla modifica del Regolamento alla prossima seduta di contrattazione.

Programmazione triennale del personale e Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il Direttore generale informa che saranno inviati via mail i documenti relativi alla Programmazione triennale del personale e al Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La seduta continua con il punto **2. Approvazione verbale seduta di contrattazione del 07/10.**

Il ProRettore precisa che non sono pervenute ulteriori osservazioni. Ricorda che le richieste di modifica e integrazione precedentemente inviate da parte sindacale sono state accolte.

Il verbale della seduta del 7 ottobre è approvato.

Si procede con il punto **3. Istituzione del Consiglio del personale tecnico-amministrativo.**

Il ProRettore ricorda che è stata accolta la richiesta di integrazione inviata dalla CISL, con riferimento all'art. 1 del Regolamento. Chiede se ci sono altre osservazioni.

La CGIL propone una nuova formulazione dell'integrazione precedentemente richiesta dalla CISL. Richiede, inoltre, di aggiungere nel titolo del regolamento e all'art.1 l'esplicito riferimento ai CEL.

La UIL non concorda in merito all'incompatibilità della carica di componente del Consiglio con il ruolo di rappresentanti sindacali in contrattazione decentrata. Ritiene che tale incompatibilità non trova fondamento normativo e non è prevista per altre cariche, quali ad esempio la rappresentanza in Senato. Si tratta di ruoli diversi e che i rappresentanti sindacali potrebbero portare un contributo aggiuntivo all'attività del Consiglio.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 11/12/2019

La CGIL ritiene assolutamente corretto che i due ruoli rimangano distinti. Concorda pertanto con la formulazione proposta.

La CISL sottolinea che i due ruoli devono rimanere disgiunti, in quanto la Consulta potrebbe fare proposte, che potrebbero non essere condivise dal tavolo di contrattazione. Concorda con la formulazione proposta, che consente di evitare rischi di sovrapposizione tra i due tavoli e permette di coinvolgere persone diverse, che potranno quindi contribuire portando prospettive e punti di vista diversi.

Il Pro Rettore riepiloga le modifiche concordate. Viene accolta l'integrazione di precisazione all'art. 1 c. 1 nella formulazione proposta dalla CGIL. Si concorda, inoltre, di inserire la precisazione di inclusione del personale CEL. Aggiunge che il nuovo Organo assumerà il nome di Consulta e non di Consiglio, come inizialmente indicato. Conferma che verrà mantenuta l'incompatibilità tra componente dalla Consulta e ruolo di rappresentante sindacale in contrattazione, prevista anche dai Regolamenti di altri Atenei.

La seduta continua con la trattazione del punto **4. Smartworking: presentazione della bozza del progetto di Ateneo.**

Il Pro Rettore presenta il progetto. Dichiarò di voler attivare lo smartworking per almeno il 10% del personale entro la fine del 2020. Aggiunge che lo smartworking è una prassi organizzativa diffusa ormai da anni, ritiene tuttavia che ci potrebbero essere delle resistenze culturali, che comunque auspica vengano superate e non siano di ostacolo al raggiungimento dell'obiettivo prefissato. Ritiene, infatti, che lo smartworking sia da intendersi come un'evoluzione organizzativa e non come una concessione a chi lo richiede. Precisa che lo smartworking verrà introdotto gradualmente, effettuando le opportune verifiche. A questo proposito, intende in una prima fase ampliare la platea dei fruitori, aumentando quindi il numero di persone coinvolte, e successivamente agire sulla profondità, aumentando il numero di giorni in cui è possibile fruirne.

Il Direttore generale aggiunge che sono state formulate le linee guida, anche sulla base del documento prodotto dal gruppo di lavoro sul welfare, cui seguirà la stesura del progetto di Ateneo. Informa che è prevista la costituzione di un gruppo di lavoro per l'avvio del progetto di smartworking, in cui sono coinvolti tutti i Dirigenti e alcuni segretari di dipartimento, con il compito di individuare le attività che possono essere svolte in smartworking. Verrà poi definito l'Accordo tipo da sottoscrivere tra responsabile e singolo dipendente. Precisa che il coinvolgimento dei responsabili già in questa fase ha lo scopo di favorire un cambiamento culturale. Ritiene che affinché possa essere considerato un successo è necessario che sia migliorativo sia per il dipendente sia per l'organizzazione.

La RSU ritiene importante il coinvolgimento dei Dirigenti e dei segretari nel gruppo di lavoro, in quanto permette di sensibilizzarli. Ritiene che potrebbe essere utile coinvolgere anche il CUG. Chiede se lo smartworking sostituirà il telelavoro, in quanto rispondono ad esigenze analoghe.

Il Direttore generale concorda circa il coinvolgimento del CUG. Precisa che telelavoro e smartworking costituiscono due forme diverse di lavoro flessibile, che pertanto coesistono.

La dott.ssa Pomici propone di far provare lo smartworking anche ai responsabili, in modo che a seguito della loro esperienza diretta sviluppino una maggior propensione a lo estendano ai collaboratori.

La CIGL sottolinea che sarà necessario un salto culturale proprio a partire dai Dirigenti. Riprende la documentazione inviata. Concorda che sia prevista la richiesta da parte del lavoratore, in quanto lo smartworking non può essere imposto ma deve essere facoltativo. E' importante che tale prassi non sia intesa come una richiesta da concedere e che possa essere regolarmente non accolta. Dal confronto con la sperimentazione avviata in altri Atenei, rileva che il progetto di Pavia prevede che l'attrezzatura sia a carico del lavoratore, mentre in alcune sedi prevedono che sia messa a disposizione in comodato d'uso. Chiede se è possibile estendere la durata della sperimentazione da sei mesi a un anno e se è possibile prevedere due giorni a settimana invece che solo uno. Rileva che si dovrà definire se prevedere o meno l'attribuzione del buono pasto. Riprendendo il documento sul welfare integrativo, precisa che è necessario chiarire che lo smartworking viene finanziato da fondi di bilancio e non da fondi di welfare integrativo.

Il Direttore generale concorda circa la possibilità di prevedere la sperimentazione di un anno, ritiene invece che l'aumento del numero di giornate fruibili a settimana potrà essere estesa gradualmente. Conferma che le spese per l'attuazione dello smartworking graveranno sui fondi di bilancio.

Comensoli esce alle ore 16,35.

La CISL propone di integrare il gruppo di lavoro per approfondire le specificità dei tecnici e dei laboratori di ricerca.

La dott.ssa Pomici precisa che tra i componenti del gruppo di lavoro sono presenti due direttori di Centro con l'intento di tenere conto anche delle esigenze del personale tecnico. Eventuali particolarità saranno definite in fase di accordo tra responsabile e collaboratore.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 11/12/2019

Santinelli esce alle ore 16,45.

La seduta continua con la trattazione del punto **5. Scatti e adeguamento ISTAT CEL.**

Il Pro Rettore riprende la proposta di revisione del CCI.

La CGIL, ringraziando per l'estrema celerità con la quale la delegazione pubblica ha accolto la sua richiesta di adeguamento contrattuale per i Colleghi CEL, concorda con la proposta di modifica e con il nuovo tabellare. Si riserva di richiedere alcuni chiarimenti tecnici, che formulerà nella prossima seduta. Tali richieste non pregiudicano comunque la firma dell'ipotesi di accordo per il nuovo CCI.

Le parti procedono alla firma.

La seduta si conclude con il punto **5. Varie ed eventuali.**

Richieste CGIL-CISL

CGIL e CISL evidenziano che l'Amministrazione non ha risposto alle ultime richieste da loro inviate alle Relazioni sindacali e che non intendono in alcun modo tollerare che un tale comportamento sia ancora reiterato per il futuro. Ragion per cui, nel caso in cui queste situazioni si dovessero ancora ripetere è loro precisa intenzione, loro malgrado, informare il Magnifico Rettore di questo comportamento dell'Amministrazione. Nello specifico ricordano che le richieste riguardavano in particolare l'avvio della contrattazione integrativa per il personale dirigente e la possibilità di utilizzare altri giustificativi per le assenze nelle giornate di chiusura programmate dall'Ateneo.

Il Direttore generale informa che la nomina della delegazione datoriale per la contrattazione integrativa dei dirigenti sarà prevista all'ordine del giorno del Consiglio di Amministrazione di dicembre. Precisa che non ci sono Dirigenti iscritti al sindacato. Ricorda che nel caso non ci siano le condizioni per l'avvio della contrattazione integrativa, per le stesse materie è possibile procedere con un atto ufficiale unilaterale del Consiglio di Amministrazione.

La CGIL ribadisce che il suo intervento riguarda primariamente le relazioni sindacali e non le richieste specifiche: un soggetto, sia questo sindacale o meno, quando trasmette una richiesta, si aspetta una risposta in tempi ragionevoli, al di là del contenuto che la risposta stessa possa avere. Questo non attiene soltanto alle relazioni sindacali ma alle norme comuni di educazione, prende comunque atto della risposta fornita dal Direttore generale e si riserva di valutare l'invio di una richiesta formale.

La CISL sottolinea che non sono state rispettate le tempistiche previste dal CCNL Dirigenti per la nomina della delegazione di parte datoriale, in quanto è indicato il termine di 30 giorni dalla data di firma del CCNL.

Il Pro Rettore precisa che la contrattazione integrativa del personale dirigente non è materia di questo tavolo di contrattazione. Aggiunge che non ha ricevuto alcun sollecito per l'avvio della contrattazione integrativa dirigenti da parte dei rappresentati. Precisa che ha espressamente richiesto di aspettare a rispondere alla nota inviata in data 28 novembre in merito alla regolarizzazione delle assenze per le giornate di chiusura, in vista dell'attuale seduta di contrattazione. Prima di procedere con un confronto su questo argomento chiede se ci sono altri argomenti da trattare come Varie ed eventuali.

Magna esce alle ore 17,00.

La componente CISL in RSU ricorda la richiesta inviata via mail in merito ai corsi previsti dal piano formativo 2019 effettivamente attivati, riservandosi di inviare successive proposte per il piano formativo 2020.

La dott.ssa Pomici conferma che verrà inviato un report relativo all'attività formativa 2019, come anticipato via mail dal Pro Rettore.

La componente CGIL in RSU chiede chiarimenti in merito all'avviso di valutazione comparativa per conferimento incarichi per addestratore linguistico pubblicato all'albo il 3 luglio e la relativa graduatoria, in quanto rileva alcuni elementi di discrepanza.

Il Pro Rettore rinvia la risposta ad una successiva seduta, in quanto richiede un confronto con gli uffici competenti.

Progressioni economiche orizzontali

La componente UIL in RSU pone due quesiti in merito all'attribuzione delle PEO. Chiede come verrà gestita la situazione di una collega trasferita da altra sede cui era stata attribuita una PEO solo giuridica. Rileva che il bando fa riferimento all'anzianità di servizio presso l'Università di Pavia mentre l'Accordo PEO indica come criterio l'anzianità

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 11/12/2019

senza ulteriori precisazioni, chiede quindi si possa considerare anche l'anzianità maturata precedentemente presso un altro Ateneo.

La dott.ssa Pomici precisa che la PEO viene applicata alla posizione economica con cui è stata trasferita al nostro Ateneo. In merito al secondo quesito, precisa che nell'Accordo l'indicazione dell'anzianità di servizio presso l'Università di Pavia era indicato con riferimento ai requisiti di accesso e al riconoscimento dell'anzianità come tempo determinato. Pertanto, tale interpretazione è stata estesa all'intero criterio Anzianità. Ricorda che il bando, nella sua formulazione finale, era stato presentato in contrattazione in data 7 ottobre e che non erano state sollevate obiezioni su questo punto. Rileva, inoltre, che se si dovesse decidere di considerare l'anzianità pregressa, si porrebbe un problema di applicazione, in quanto si dovrebbe definire quale anzianità considerare; a titolo di esempio solo presso un'altra università anche presso altro ente pubblico e/o altro ente privato.

La UIL precisa che, essendo stata rilevata dopo la pubblicazione delle graduatorie per le PEO 2019, la richiesta non deve essere intesa per questa tornata di PEO, ma come una segnalazione da considerare per il futuro. Ritiene che i colleghi provenienti da altre sedi siano penalizzati da questa interpretazione, in quanto per il criterio anzianità sono parificati ai neo-assunti, mentre avendo una precedente esperienza lavorativa hanno una professionalità diversa.

Il Pro Rettore ritiene sia corretto rimanere nel perimetro organizzativo dell'Università di Pavia. Ritiene corretto il principio su cui si fonda la richiesta UIL, rileva tuttavia che comporterebbe questioni interpretative a livello applicativo. Aggiunge che l'attribuzione della progressione economica si riferisce al riconoscimento dell'esperienza presso l'Ateneo.

Regolarizzazione assenze giorni di chiusura

La componente CGIL-CISL in RSU ribadisce la richiesta di poter utilizzare altri giustificativi, oltre a ferie e recupero festività soppresse, per i giorni di chiusura definiti dall'Amministrazione. Ritiene che non sussista alcun fondamento normativo a sostegno della limitazione prevista dalla circolare interna.

La CGIL ricorda che l'indicazione di utilizzare solo ferie o recupero festività soppresse è stata introdotta nel 2019, mentre negli anni passati è sempre stato possibile utilizzare tutti i giustificativi disponibili e, a tal proposito, richiama le comunicazioni degli anni precedenti a firma del Direttore generale. Pare di ricordare che il Prorettore si sia per primo espresso favorevolmente.

Il Direttore generale precisa che, non essendoci una specifica disposizione normativa, è disponibile a concedere la possibilità di utilizzare anche gli altri giustificativi anche per i giorni di chiusura definiti dall'Amministrazione. Rileva, tuttavia, che modificare le regole in corsa potrebbe non essere corretto nei confronti dei colleghi che hanno rispettato le indicazioni iniziali e quindi hanno mantenuto alcuni giorni di ferie per le chiusure di fine anno.

La dott.ssa Pomici ricorda che il tema era stata trattato in contrattazione. Il collega dott. Piccone aveva presentato la disamina normativa, facendo riferimento all'articolo del codice civile che stabilisce che il datore di lavoro può disporre solo delle ferie, da cui è derivata l'indicazione di non utilizzare altri giustificativi. Tuttavia, personalmente non ha nulla in contrario ad accogliere la richiesta sindacale. Precisa che, nel caso i colleghi non dispongano di giustificativi per regolarizzare le assenze nei giorni di chiusura, si procederà con la trattenuta stipendiale. Coglie l'occasione per ribadire che è possibile portare nel 2020 al massimo 12 giorni di ferie anno 2019 (10 da CCNL e 2 per giustificare le chiusure di gennaio) e che non saranno concesse eccezioni.

La CGIL esprime la più totale stima per il Dott. Piccone, comprende la posizione dell'amministrazione e si assume la responsabilità per quanto di competenza, per non aver sollevato in precedenza la questione. Ritiene tuttavia che la maggior parte dei colleghi trarranno vantaggio dalla possibilità di utilizzare tutti i giustificativi.

La dott.ssa Bersani ribadisce che il datore di lavoro può disporre solo delle ferie del dipendente, per cui nei casi in cui le chiusure sono definite dal datore di lavoro, si è data indicazione di utilizzare come giustificativi le ferie o il recupero festività soppresse. Aggiunge che la maggior parte dei colleghi si sono riservati i giorni di ferie necessari per far fronte alle chiusure di fine anno. Tuttavia, se il dipendente chiede di poter usare altri giustificativi e il tavolo è d'accordo, ritiene sia possibile dare tale possibilità.

La dott.ssa Pomici conferma che verrà data comunicazione ai colleghi.

Incarichi gestionali e specialist

Il Pro Rettore riprende la richiesta inviata dalla UIL riguardante gli incarichi specialist (All. B).

Il Pro Rettore garantisce che per il 2020 gli incarichi saranno attribuiti a inizio anno.

Il Direttore generale aggiunge che saranno attribuiti, previa verifica della disponibilità dei fondi.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 11/12/2019

Il prof. Previtali esce alle ore 17,15.

La componente CGIL in RSU rileva che non risultano ancora pubblicati gli incarichi gestionali anno 2019.

La dott.ssa Pomici precisa che sono pubblicati solo gli incarichi specialist attribuiti nel 2019, mentre non vengono ripresi gli incarichi attribuiti negli anni precedenti.

Ulteriori Richieste sindacali

La CISL riprende la richiesta, già accennata nella scorsa seduta, di programmare gli aggiornamenti di Cineca in un altro momento, in quanto le colleghe che lavorano il venerdì pomeriggio sono in difficoltà. Rileva, inoltre, alcune criticità legate all'organizzazione di corsi di formazione in un periodo in cui sono programmate le scadenze per le chiusure di fine anno.

La dott.ssa Bersani precisa che non sono state segnalate criticità da parte delle colleghe che utilizzano U-Gov. Aggiunge che è stato scelto il venerdì pomeriggio in quanto è il momento con minor personale in servizio. Si impegna ad accordarsi con Cineca in modo da far slittare di qualche ora l'avvio dell'aggiornamento. In merito alla formazione organizzata in questo periodo, precisa che era necessaria in vista delle nuove incombenza relative al fabbisogno e a PagoPA previste da decreto ministeriale approvato a marzo. Precisa che le relative procedure sono state rese note di recente per cui non è stato possibile programmare prima la formazione.

La CGIL, in relazione all'accordo per il trattamento accessorio 2018, chiede come è stato determinato il numero di aventi diritto alla maggiorazione dei premi correlati alla performance individuale per ciascuna struttura.

La dott.ssa Pomici precisa che è definito in proporzione all'organico.

La CGIL chiede chiarimenti per le prossime sedute in merito a un bando del Centro linguistico per addestratori, la cui graduatoria (pubblica) non pare essere conforme a quanto previsto dal bando stesso.

L'incontro termina alle ore 17,25.

Il Segretario
(dott.ssa Ileana Pomici)

Il ProRettore
per Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia
(Prof. Pietro Previtali)
- Fino alle ore 17,15 -

Il Direttore generale
(dott.ssa Emma Varasio)
- Dalle ore 17,15 -

Allegato al verbale della seduta di contrattazione integrativa dell'11 dicembre 2019

Pavia 11-12-2019

OGGETTO: Proposta di modifica art. 6 del Regolamento per la disciplina del fondo di ateneo per la premialità di professori e ricercatori ai sensi dell'art. 9 della L. n. 240/2010

In merito alla proposta di modifica dell'articolo 6 del regolamento per la disciplina del fondo di ateneo per la premialità, segnaliamo un'incongruenza e di conseguenza avanziamo una nuova proposta di variazione.

Infatti la proposta iniziale non tiene conto della durata dell'intero contributo finanziario. Se ad esempio questo contributo, o il contratto, durasse 10 anni, solo al termine di questi 10 anni potrà essere erogato il relativo compenso, destinato a chi ha contribuito a fare acquisire l'attività o che ha ricevuto l'incarico. Immaginiamo che in questi dieci anni potrebbero essere andate in pensione diverse figure. Non cambierebbe molto qualora durasse 5 anni o 2 anni.

Pertanto proponiamo di sostituire la dicitura "sono erogati dopo la riscossione dell'intero contributo finanziario " con la frase "sono erogati dopo la riscossione della prima fattura o del primo pagamento del contributo finanziario, con una quota proporzionale al compenso previsto, uguale alla proporzione tra il pagato e l'intero contributo"

*Federazione UIL SCUOLA RUA
"Ricerca Università Afam"
Università degli Studi di Pavia*

IL DIRETTIVO

Allegato al verbale della seduta di contrattazione integrativa dell'11 dicembre 2019

Pavia 11-12-2019

OGGETTO: Incarichi Specialist

Prevedendo che il numero degli incarichi specialist non sarà ridotto, al contrario di quanto ipotizzato, la Federazione UIL Scuola RUA fa alcune considerazioni. Gli incarichi specialist comportano un aggravio del carico di lavoro dal primo gennaio di ogni anno (decorrenza dell'incarico). Per quanto ovvio si ribadisce che il generico collega necessita di sapere dall'inizio dell'anno se farsi carico o meno delle mansioni supplementari comportate da un incarico specialist. Ha cioè necessità di sapere se è stato "incaricato".

Si ritiene inoltre doverosa una nomina personale inviata ai diretti interessati.

Si è verificato il caso in cui un'informativa, priva di giustificazioni organizzative, sia giunta a settembre 2019 inoltrato e che i diretti interessati "si siano ritrovati" scorrendo l'elenco degli incarichi assegnati; questo ci sembra indice di scarsa sensibilità nei confronti del personale.

Chiediamo quindi che l'assegnazione di tali incarichi al personale di categoria B,C,D da parte dell'Amministrazione avvenga entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene assegnato l'incarico con comunicazione nominativa inviata ai diretti interessati, oltre alla pubblicazione della lista per un valore di trasparenza.

Esaminando gli incarichi specialist assegnati nel 2019, rileviamo inoltre che sono stati assegnati senza un criterio univoco, suscitando così polemiche e numerosi motivi di malcontento tra i colleghi. Un esempio è costituito dagli incarichi, assegnati dal Direttore Generale, su richiesta del responsabile di struttura, per approvvigionamento MEPA assegnati solo in alcuni dipartimenti. I colleghi che hanno svolto questa stessa mansione, senza ottenere l'incarico, si chiedono il perché di questa disparità di trattamento. Sono inoltre stati assegnati nei dipartimenti incarichi di "responsabilità amministrativo contabile", quando è presente la figura del Segretario Amministrativo di Coordinamento che annovera tale responsabilità tra le sue mansioni.

Al fine di evitare in futuro spiacevoli situazioni e ulteriore malcontento, siamo quindi a ribadire la richiesta, già posta all'ultimo tavolo di contrattazione, di una maggiore attenzione, coerenza e precisione dei criteri, sulla questione incarichi specialist a partire dal 2020.

*Federazione UIL SCUOLA RUA
"Ricerca Università Afam"
Università degli Studi di Pavia*

IL DIRETTIVO