

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 20/04/2020

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 20/04/2020

Il giorno 20 aprile dalle ore 10 si è tenuta una riunione telematica, via Zoom, di contrattazione integrativa. Di seguito i componenti delle Delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale dell'Università di Pavia:

Rif			p	a	g
1	PROF. PIETRO PREVITALI	Pro Rettore Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia	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.RA QUAINI BARBARA	Componente R.S.U.	X		
9	SIG.RA MAGNA ROBERTA	Componente R.S.U.	X		
10	SIG.RA VERRI ELISABETTA	Componente R.S.U.	X		
11	DOTT. GIGLIO SALVATORE	Componente R.S.U.	X		
12	SIG. ROSSIN MAURIZIO	Componente R.S.U.	X		
13	DOTT. PANIGADA ANDREA	Componente R.S.U.	X		
14	DOTT. MALINVERNI GABRIELE	Componente R.S.U. lascia la seduta alle ore 11	X		
15	SIG. MOSCARDINI MARCO	Componente R.S.U.	X		
16	SIG. RAMAIOLI FRANCESCO	Componente R.S.U.	X		
17	DOTT. DE DONNO PIETRO	Componente R.S.U.	X		
18	SIG. GIRONE GIUSEPPE	OO.SS. C.I.S.L.-FSUR			X
19	SIG. VICINI ANGELO	OO.SS. C.I.S.L.-FSUR	X		
20	SIG.RA ZANONI BARBARA	OO.SS. C.I.S.L.-FSUR		X	
21	SIG. SANTINELLI GIAMPIETRO	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L.	X		
22	SIG. LUCENTE FRANCESCO	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L.		X	
23	SIG. 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	DOTT.SSA COMENSOLI MICHELA	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA	X		
26	DOTT. ZUCCA FABIO	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA		X	

Sono presenti la dott.ssa Samantha Bisio e la sig.ra Marcellina Rega del Servizio Organizzazione e innovazione. Sono, inoltre, presenti il dott. Andrea Verzanini, del Servizio Trattamento economico e previdenziale, la dott.ssa Maria Teresa Protasoni e la sig.ra Miranda Parmesani del Servizio Pianificazione, programmazione e controllo.

Interviene la prof.ssa Carolina Castagnetti, in qualità di Presidente del Comitato Unico di Garanzia.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 20/04/2020

La riunione è stata convocata dal Pro Rettore per l'Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia con nota del 10/04/2020 e successive integrazioni per la trattazione dell'ordine del giorno sotto indicato:

- 1. Approvazione verbale seduta di contrattazione del 08/01/2020**
- 2. Ipotesi Accordo trattamento accessorio anno 2020**
- 3. Ipotesi Accordo welfare integrativo anno 2020**
- 4. Regolamento per la disciplina del fondo di ateneo per la premialità**
- 5. Piano formativo anno 2020**
- 6. Varie ed eventuali**

Il Pro Rettore apre la seduta, ricordando che la maggior parte del personale attualmente sta lavorando in modalità smartworking e ha fornito l'indicazione del numero di colleghi presenti in Ateneo ogni giorno. Tale numero si attesta intorno ai 60-70 dipendenti, assegnati ai servizi essenziali. Informa che con la retribuzione del mese di maggio saranno erogati i 100€ previsti dal Decreto Cura Italia per chi è stato presente in sede nel mese di marzo.

Aggiunge che la riapertura delle strutture avverrà in modo graduale, secondo le indicazioni che saranno contenute nelle disposizioni ministeriali.

Precisa che per garantire la sicurezza dei dipendenti, l'Università ha provveduto a sdoganare un ordine di 20.000 mascherine per coloro che devono lavorare in presenza ed in vista di una prossima riapertura, che ribadisce sarà comunque graduale.

La CISL precisa che, considerata l'assenza giustificata di Giuseppe Girone, il dott. Panigada partecipa alla seduta odierna di contrattazione come rappresentante della sigla sindacale e non come RSU. Chiede di trattare per primi i due punti relativi alle Ipotesi di accordo.

La CGIL precisa che, considerata l'assenza giustificata di Luigi De Leonardis, la sig.ra Verri partecipa alla seduta odierna di contrattazione come rappresentante della sigla sindacale e non come RSU.

Si procede con il punto **2. Ipotesi accordo trattamento accessorio anno 2020.**

Il Pro Rettore ricorda che l'Ipotesi di accordo è stata preventivamente inviata al tavolo, si sono raccolte le osservazioni di parte sindacale e fornite le relative risposte di parte pubblica tramite mail. Pertanto, restano pochi punti aperti. Si allegano i seguenti documenti: richieste CGIL (All. 1), risposta a richiesta CGIL (All. 2), sintesi richieste sindacali e relative risposte (All.3). Invita le parti sindacali ad esprimere la propria posizione con un giro di tavolo di interventi.

La CISL precisa che la tabella relativa alle indennità di responsabilità era stata intesa come proposta di incrementi; chiede chiarimenti in merito alla graduazione, in particolare per le UOC.

Il Pro Rettore precisa che per le indennità di responsabilità è previsto un range, per cui si andrà a pesare la posizione nell'ambito della fascia indicata.

Il Direttore generale precisa che si è ritenuto necessario, nell'ambito dei Servizi di maggior dimensioni, prevedere unità organizzative intermedie (UOC) che avranno, peraltro, rilevanza differente in termini di competenze attribuite e personale afferente. Il range di indennità indicato si applicherà ad un modello di pesatura che sarà presentato in contrattazione. L'introduzione delle UOC con responsabili gestionali comporterà una riduzione delle posizioni di specialist. Alcune UOC sono già state istituite ma si prevede di istituirne gradualmente altre al termine del periodo di emergenza.

La CGIL precisa che ritiene importante trovare un'intesa sugli Accordi e sottolinea che l'impianto proposto è condivisibile. Precisa che erano emersi alcuni dubbi sugli incentivi tecnici, che sono stati chiariti via mail precedentemente alla riunione odierna.

Il Direttore generale precisa che gli Accordi, se approvati in questa seduta, potranno essere portati in approvazione del Consiglio di amministrazione previsto per fine aprile.

La CGIL ritiene l'Accordo welfare apprezzabile e ringrazia per l'ampliamento della card all'acquisto di materiale ITC. In merito all'Ipotesi di accordo accessorio 2020, concorda con la formulazione di parte pubblica relativa alla "clausola di equità". Ricorda che la proposta della componente USB in RSU è già stata accantonata dal tavolo in sede di approvazione dell'Accordo 2019. Precisa che la richiesta CGIL CISL relativa all'accessorio si riferiva alla

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 20/04/2020

dichiarazione congiunta allegata all'Accordo 2019. A questo proposito, rileva che dalle risposte di parte pubblica si evidenzia che l'analisi dell'accessorio sarà ripresa il prima possibile.

La UIL ribadisce che nella sua proposta sono state richieste risorse aggiuntive, in quanto ritiene che la cifra di 50.000€ destinata alle PEO sia troppo contenuta. Dalle risposte di parte pubblica, prende atto che non è possibile prevedere risorse aggiuntive in questa fase in quanto il fondo è già stato certificato. Propone di recuperare risorse da destinare alle PEO, riducendo le risorse destinate agli incarichi. In particolare, si potrebbero recuperare gli importi non utilizzati per gli incarichi gestionali nel 2020, da utilizzare per le PEO e quindi non per gli incarichi specialist che invece possono gravare su risorse variabili. Con riferimento ai premi legati alla performance individuale, chiede di rivedere i casi di esclusione, in particolare di considerare solo i provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto e di non considerare i trasferimenti, in quanto potrebbero esserci casi di richieste di trasferimento per crescita professionale, per cui non sarebbe corretto penalizzare i colleghi.

Il Pro Rettore precisa che non ci sono molti casi di sanzione superiore al rimprovero scritto e che nel caso di più di due trasferimenti in corso d'anno da parte di molti colleghi, quindi con richieste ogni sei mesi, sarebbe difficile garantire l'organizzazione. Pertanto, ritiene di non poter accogliere le richieste UIL.

Il Direttore generale precisa che, come deciso in contrattazione, si stia dando attuazione all'Accordo PEO 2020 finanziato da un significativo accumulo di risorse fisse. Le risorse fisse destinabili a PEO nel 2020 possono essere al massimo pari a quanto ritornato al Fondo dai pensionamenti intervenuti (circa 80.000€). Peraltro, ritiene opportuno siano disponibili adeguate risorse prima di procedere con una nuova selezione PEO. In caso contrario, il modello di distribuzione dovrebbe essere necessariamente molto selettivo, il che, considerati i problemi legati alla valutazione della performance, provocherebbe riflessi negativi in termini di clima lavorativo. Precisa, inoltre, che neanche in fase di costituzione del fondo si possano aggiungere risorse oltre il limite stabilito dalla normativa vigente ed eventuali risorse aggiuntive non sono destinabili ad incremento di costi fissi, come sono le PEO. In merito agli incarichi, precisa che l'implementazione di unità organizzative complesse sarà graduale e, nel 2020, si avranno ancora incarichi specialist ai quali riconoscere un'indennità.

La UIL prende atto che non è possibile aggiungere risorse aggiuntive. Ribadisce, tuttavia, che se si intende accantonare risorse fino ad avere un importo sufficiente per poter effettuare una tornata come quella del 2019-2020, destinare solo 50.000€ per le PEO significa riuscire a fare nuove PEO tra almeno dieci anni. Sottolinea che tempi molto lunghi sarebbero penalizzanti soprattutto per i giovani assunti negli ultimi anni. Ribadisce la proposta di ridurre gli incarichi. Chiede aggiornamenti in merito alla procedura di selezione PEO 2020.

Il Pro Rettore ribadisce che non si intende prevedere una nuova tornata a breve e che un'eventuale tornata molto selettiva non incontra il suo favore.

La dott.ssa Pomici precisa che è stata semplificata la procedura di invio della domanda per partecipare alla seconda tornata di selezione PEO, in modo da permettere ai colleghi in smartworking di inviare agevolmente la richiesta. Aggiunge che sarà previsto l'invio della domanda tramite la piattaforma "Pica" ma non sarà necessario allegare alcuna documentazione. Ribadisce che per tutti gli aventi diritto è necessario inviare una nuova domanda.

La CGIL chiede quando è prevista la pubblicazione del nuovo avviso di selezione per gli aventi diritto al 01/01/2020. Aggiunge che è necessario precisare ai colleghi che tutti gli aventi diritto devono presentare domanda, anche se hanno già inviato domanda per il precedente bando, la cui procedura è ancora in corso.

La dott.ssa Pomici precisa che per avviare la seconda procedura è necessario che l'Addendum all'Accordo PEO sia presentato al Consiglio di Amministrazione, quindi sarà possibile solo dopo il 28 aprile.

La UIL riprende la richiesta di prevedere un'indennità per i referenti privacy, già anticipata via mail. Prende atto della risposta dell'Amministrazione, che chiede venga inserita a verbale (All. 3). Ricorda la richiesta di prevedere, a carico del fondo EP, un importo per le indennità di disagio/sicurezza per incarichi attribuiti a personale di categoria EP.

Il Pro Rettore propone di assegnare l'incarico di referenti privacy a coloro che hanno già altri incarichi, ad esempio di responsabile gestionali, prevedendo che possano assolvere anche questa funzione. Precisa che, pur non avendo dati particolarmente sensibili in Ateneo, comprende la difficoltà a svolgere questo compito per chi non ha dimestichezza con l'attività amministrativa.

Il Direttore generale chiarisce che non si tratta di responsabili ma di referenti privacy, con un ruolo di addetti operativi, mentre la responsabilità resta in capo al responsabile di struttura, non è prevista infatti alcuna delega.

La RSU condivide le ipotesi di accordo e concorda sull'opportunità di approvare gli accordi in tempi brevi. Sottolinea, in particolare, che l'ipotesi di accordo welfare rappresenta un'ottima proposta per i colleghi. Concorda sull'ipotesi di prevedere la possibilità di un prelievo volontario dallo stipendio per raccogliere fondi per donazioni.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 20/04/2020

La componente USB in RSU ribadisce la richiesta di prevedere la clausola di equità con decurtazione del conto terzi per tutti e non solo per chi è titolare di incarico. Si allega la dichiarazione (All. 4). Sottolinea che non è stato avviato il tavolo di confronto previsto per l'analisi dell'accessorio e le possibili misure di riequilibrio. Ricorda, inoltre, che ci sono ricorsi da parte di colleghi titolari di incarico. Ribadisce che il prelievo deve esulare dall'essere titolare di incarico e che l'applicazione a tutti permetterebbe un aumento del fondo comune di ateneo.

CGIL e CISL hanno ribadito la propria posizione e la necessità di avviare un'analisi sull'accessorio con una dichiarazione congiunta (All. 5) e con quanto indicato nel documento CISL considerazioni e proposte riferite alle ipotesi (All.6).

Il Pro Rettore ribadisce che nell'ipotesi di accordo sarà mantenuta la formulazione inizialmente proposta e conferma l'intenzione dell'Amministrazione di affrontare il discorso del conto terzi e del salario accessorio nella seconda parte dell'anno. Aggiunge che, considerato il periodo di crisi legato all'emergenza coronavirus, si prevede una probabile riduzione delle entrate come conto terzi.

L'Ipotesi di accordo trattamento accessorio 2020 è approvato dalle parti.

Il Pro Rettore ricorda che l'Ipotesi sarà portata al Consiglio di amministrazione che si svolgerà a fine aprile. Suggerisce che la consultazione dei lavoratori si possa tenere in modalità telematica. Invita la direzione generale a fornire il necessario supporto e indicazioni alle parti sindacali.

Malinverni lascia la seduta alle ore 11, come preannunciato a inizio riunione.

La seduta continua con il punto **3. Ipotesi accordo welfare integrativo anno 2020.**

Il Pro Rettore riprende l'ipotesi di accordo welfare integrativo che è stata inviata, sottolineando il risultato raggiunto con un portfolio dipendente quasi raddoppiato rispetto allo scorso anno. Aggiunge che tra le possibilità di utilizzo sono state inserite anche le card per l'acquisto di libri e materiale informatico, come i PC. Precisa che nell'ultima versione trasmessa sono stati previsti dei blocchi per l'importo utilizzabile con card per ragioni fiscali. Ricorda che la copertura sanitaria sarà prorogata di due mesi in modo da garantirla fino a fine anno.

Tutti i partecipanti manifestano soddisfazione per l'accordo proposto nell'ambito degli interventi effettuati al precedente punto all'ordine del giorno, pertanto si procede all'approvazione.

L'Ipotesi di accordo welfare integrativo 2020 è approvato dalle parti.

Si procede con il punto **4. Regolamento per la disciplina del fondo di ateneo per la premialità.**

Il Pro Rettore ricorda che la modifica inserita nell'ultima versione inviata lo scorso venerdì è stata prevista al fine di precisare che il regolamento riguarda la premialità e non il conto terzi

Il prof. Previtali si assenta temporaneamente a partire dalle ore 11.15

Il Direttore generale si scusa per l'equivoco, ribadendo che non c'è mai stata l'intenzione dell'Amministrazione di utilizzare tale regolamento anche per i corrispettivi da prestazioni conto terzi, per i quali esiste un regolamento ad hoc. Era stato inserito il riferimento al conto terzi in quanto previsto dalla normativa di riferimento, legge 240. Il Regolamento disciplina l'attribuzione di compensi aggiuntivi ex art. 9 L. 240/2010 su fondi predeterminati, come ad esempio nei dipartimenti di eccellenza per cui è previsto che si possa individuare una quota premiale da erogare al personale coinvolto. Precisa che si è ritenuto opportuno inserire il parere del Direttore generale per garantire una visione più ampia, per evitare che i compensi siano indirizzati solo a piccoli gruppi a fronte di numeri di colleghi coinvolti più ampi, penalizzando quindi alcuni settori dell'amministrazione. Aggiunge che è sembrato opportuno inserire un tetto alla corresponsione di tali compensi così come previsto per gli incentivi tecnici. L'introduzione del limite dovrebbe favorire una maggiore equità, nonché il coinvolgimento di personale diverso rispetto a quello già coinvolto in attività conto terzi.

La CGIL sottolinea l'analogia di tali compensi con gli incentivi tecnici in termini di tetto al percepibile pro-capite. Chiede chiarimenti in merito alle modalità di transito nei fondi di contrattazione.

Il Direttore generale precisa che il transito dal fondo è utile al fine di dare evidenza di tutto l'accessorio, come richiesto dal Collegio dei revisori. Il transito di tutte le voci di accessorio, come incentivi tecnici, compensi per sentenze favorevoli ecc.. rappresenta una forma di trasparenza. Conferma che tali importi transitano ma sono al di fuori dei limiti.

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 20/04/2020

La CISL ritiene chiara la spiegazione. Precisa che inizialmente c'era stata un'incomprensione. Pertanto, per la CISL non ci sono obiezioni e si può procedere. Aggiunge che sarà importante affrontare la questione dell'accessorio nel suo complesso, tenendo presente che nel 2020 si avrà con ogni probabilità un calo del conto terzi.

La seduta continua con il punto **5. Piano formativo 2020.**

Il Direttore generale precisa che il piano formativo inviato è stato elaborato in tempi precedenti all'emergenza, pertanto come indicato in premessa dovrà essere rivisto valutando la possibilità di organizzare in modalità online alcuni corsi inizialmente previsti in presenza e considerando la possibilità di sfruttare l'offerta formativa di corsi on-line di altri enti. Aggiunge che la CRUI con un proprio documento ha stabilito di prevedere durante la Fase 2 la formazione del personale sulle procedure online. A questo scopo, si utilizzerà l'attività di mappatura dei processi in corso, per rilevare anche quali procedure manuali sono fattibili in modalità digitale.

La CISL sottolinea che il piano formativo è necessariamente rivisto al ribasso. Ritiene che sarebbe utile fare una ricognizione delle esigenze formative dei colleghi. A questo proposito, rileva la necessità di un corso sul trattamento dei professionisti in quanto merita un approfondimento a livello fiscale. Precisa che il corso ISOIVA è di tipo incrementale, mentre si avrebbe bisogno di un taglio tecnico-pratico riferito alle procedure di U-Gov per tradurre in pratica quanto previsto dalle novità normative. Ritiene che si possa organizzare il corso con docenti interni, in quanto abbiamo le competenze necessarie.

Il Direttore generale precisa che il pacchetto formativo proposto è stato definito, come da prassi degli ultimi anni, sentendo le indicazioni dei responsabili. Ritiene che il periodo sia molto opportuno per fare una verifica dei fabbisogni formativi individuali prevedendo un questionario da sottoporre a tutto il personale. Rileva un problema di mancanza di risorse interne da destinare all'organizzazione di corsi in modalità e-learning rivolti al personale tecnico-amministrativo, in quanto il Servizio competente risulta attualmente impegnato nel garantire la didattica online per gli studenti. Pertanto, ritiene utile favorire l'accesso all'offerta formativa proposta da altri enti.

La dott.ssa Bisio precisa che è stata inviata una mail a tutti i responsabili indicando una serie di link cui poter fruire di corsi gratuiti on-line. Informa che molti colleghi stanno già sfruttando questa opportunità. Aggiunge, inoltre, che è stata semplificata la procedura di richiesta autorizzazione anche per i corsi a pagamento.

Il prof. Previtali rientra alle ore 11.45

Il ProRettore ribadisce l'importanza strategica di garantire una buona offerta didattica on-line per gli studenti per evitare un calo delle iscrizioni a settembre. Pertanto, in questa fase, non è possibile garantire un supporto degli uffici preposti alla didattica on line per progettare corsi interni per il personale tecnico-amministrativo.

Si procede con il punto **1. Approvazione verbale seduta di contrattazione del 08/01/2020.**

Il ProRettore precisa che non sono pervenute ulteriori osservazioni.

Il verbale relativo alla seduta di contrattazione del 8 gennaio scorso è approvato.

La seduta si conclude con il punto **6. Varie ed eventuali.**

Consulta del personale

Il ProRettore informa che è stata istituita la Consulta del personale, prevista nel piano elettorale del Rettore. Precisa che l'attività della Consulta non si sovrappone al tavolo di contrattazione, in quanto tratta contenuti e non materie di contratti integrativi.

Part-time

Il ProRettore informa che, a seguito della richiesta di alcuni colleghi, si sta valutando la possibilità di attivare il regime part-time per un limitato numero di mesi.

Il Direttore generale conferma tale possibilità e informa che sarà inviata a breve una comunicazione a tutto il personale.

Buoni pasto in smartworking

La UIL segnala la necessità di valutare la possibilità di prevedere l'erogazione di buoni pasto anche per i colleghi smartworkers, considerato il carattere di eccezionalità derivante dall'attuale situazione di emergenza per cui si ha un

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 20/04/2020

ricorso diffuso allo smartworking. Precisa che, oltre il Politecnico di Milano, da marzo anche Milano Statale prevede l'attribuzione dei buoni pasto, questo è stato possibile anche se l'ateneo non aveva già un regolamento che lo stabiliva. Sottolinea che si richiede solo l'applicazione della normativa esistente e che tale decisione sarebbe importante in quanto in questo periodo ci sono molte famiglie in difficoltà per cui la garanzia del buono pasto potrebbe incidere positivamente sulla loro situazione economica.

La RSU aggiunge che anche lo IUSS ha deciso di prevedere il riconoscimento del buono pasto al personale in smartworking.

Il Pro Rettore precisa che questa non può essere una decisione di cui l'Università di Pavia si fa promotrice. Diverso sarebbe se ci fosse un'indicazione in tale senso da parte della Funzione Pubblica o una posizione condivisa da altri Atenei. Ribadisce quindi che in questo momento non è possibile soddisfare la richiesta.

La RSU concorda con le perplessità espresse dal Pro Rettore. In assenza di indicazioni chiare, infatti, si rischia di dover richiedere successivamente la restituzione di quanto erogato o di dover intervenire con fondi dell'Ateneo.

La CGIL concorda con la posizione della RSU, circa l'inopportunità di prendere una decisione in questo momento tra l'altro in presenza di una circolare della Funzione Pubblica che precisa che il buono pasto non è dovuto per chi svolge l'attività lavorativa in smartworking. Ricorda la proposta, già inviata, relativa alla possibilità da parte del personale di decidere di devolvere l'importo corrispondente ai buoni pasto come donazione, una volta che ne fosse definita la spettanza. (All. 7).

Iniziativa CUG

Il Pro Rettore ricorda l'iniziativa promossa dal CUG e ringrazia la prof.ssa Castagnetti.

La prof.ssa Castagnetti interviene alle ore 12,00

La prof.ssa Castagnetti precisa che il piano triennale promosso dal CUG risulta di difficile attuazione, vista l'attuale situazione di emergenza e le misure di contenimento in atto. È stato attivato un servizio di supporto e monitoraggio della situazione lavorativa del PTA in periodo emergenza Covid, che prevede interviste telefoniche al personale, realizzate grazie alla collaborazione di tre psicologhe già laureate in tirocinio, della tirocinante del CUG e della prof.ssa Setti. Tale iniziativa ha l'intento di rappresentare una forma di appoggio per il personale, che può segnalare eventuali problemi. Aggiunge che le interviste, effettuate in modo anonimo e nel rispetto della privacy, sono iniziate lo scorso venerdì, registrando una buona risposta da parte del personale contattato.

La CGIL ritiene che si tratta di un'ottima iniziativa. Aggiunge che sarà utile analizzare i risultati. Ritiene importante effettuare le interviste anche al personale che deve lavorare in presenza, che potrebbe incontrare maggiore difficoltà psicologica, legata alla paura del contagio.

La prof.ssa Castagnetti conferma che sarà contattato tutto il personale e che i dati saranno analizzati e comunicati a fine periodo di emergenza.

Il Pro Rettore ritiene che si tratta di un'importante iniziativa. Sarà quindi utile analizzare i risultati, anche se l'organizzazione e l'approccio allo smartworking in un contesto di normalità saranno necessariamente diversi rispetto all'attuale periodo di emergenza.

Il Pro Rettore ringrazia i partecipanti e aggiunge che la prossima contrattazione si terrà presumibilmente con le stesse modalità.

L'incontro termina alle ore 12,20.

Il Segretario
(dott.ssa Ileana Pomici)

Il Pro Rettore
per Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia
(Prof. Pietro Previtali)

Al Delegato per le Risorse Umane

Al Direttore Generale

Oggetto: Ipotesi accordo accessorio 2020 e Ipotesi accordo welfare 2020.

La FCL CGIL, ritenendo pienamente condivisibili le ipotesi di accordo trasmesse dalla Parte Pubblica, formula le seguenti considerazioni e richieste ad integrazione delle ipotesi stesse:

Ipotesi accordo accessorio 2020

- in relazione alla diminuzione dell'importo destinato a remunerare gli incarichi attribuiti al personale di categoria BCD, rispetto a quanto concordato nell'accordo 2019, si chiede conferma della congruità dello stanziamento per il 2020 per gli incarichi conferiti e da conferire;
- in riferimento alla dichiarazione congiunta in chiusura dell'accordo 2019, si chiede che le Parti ribadiscano formalmente il reciproco impegno ad avviare il confronto sulla questione (in previsione dell'accordo 2021) a partire dal termine dell'emergenza. Si precisa che la richiesta non riguarda in alcun modo la definizione di cifre - approccio, al momento, ovviamente, assolutamente non percorribile - bensì esclusivamente l'individuazione, anche a grandi linee, di criteri e modalità;
- si chiede su quali voci sia stato riallocato il delta PEO 2019 - 76.203,83€ - evidenziato nell'allegato 3 al verbale dei Revisori;
- coerentemente con quanto riportato negli accordi precedenti si chiede di allegare:
 - la tabella di costituzione di entrambi i fondi;
 - la tabella con gli incarichi EP;
- si evidenzia come gli incarichi di responsabilità gestionale attribuiti nel 2018 e 2019 e gli incarichi "specialist" attribuiti nel 2019 non siano mai stati pubblicati alla pagina web, indicata anche in questa ipotesi;
- si segnala un refuso al 4. capoverso della premessa, nel quale gli importi riferiti all'IMA e agli incarichi BCD sono invertiti;
- si chiede se le indennità di rischio generico, corrisposte fuori fondo, siano state aumentate come richiesto: nel 2019 il totale di questa voce ammontava a 23.000 euro, ma le cifre corrisposte al giorno erano irrisorie (da 0,96 a 1,93 euro/giorno).

Ipotesi accordo welfare 2020

Nell'esprimere forte apprezzamento per l'importo stanziato a favore dell'Accordo Welfare, in particolare per il notevole aumento del portfolio dipendente, si chiede di considerare la possibilità che la "card per l'acquisto di PC" sia estensibile ad altro materiale ITC, anche in ottica di smart working: quale tablet, dischi rigidi esterni, stampanti, scanner, chiavette ecc..

Pavia, 7 aprile 2020

FLC CGIL

Elisabetta Verri

Salvatore Giglio

Maurizio Rossin

Ipotesi accordo accessorio 2020

- in relazione alla diminuzione dell'importo destinato a remunerare gli incarichi attribuiti al personale di categoria BCD, rispetto a quanto concordato nell'accordo 2019, si chiede conferma della congruità dello stanziamento per il 2020 per gli incarichi conferiti e da conferire;

L'importo sottratto dagli incarichi specialist viene compensato dall'aumento degli incarichi di responsabilità gestionale in quanto, nel corso del 2020, a seguito di provvedimenti di riorganizzazione (creazione UOC), si prevede che una parte degli incarichi specialist sarà conferito quale incarico gestionale al personale di categoria D.

- in riferimento alla dichiarazione congiunta in chiusura dell'accordo 2019, si chiede che le Parti ribadiscano formalmente il reciproco impegno ad avviare il confronto sulla questione (in previsione dell'accordo 2021) a partire dal termine dell'emergenza. Si precisa che la richiesta non riguarda in alcun modo la definizione di cifre - approccio, al momento, ovviamente, assolutamente non percorribile - bensì esclusivamente l'individuazione, anche a grandi linee, di criteri e modalità;

La parte pubblica concorda nell'inserire una dichiarazione congiunta in cui si ribadisce il reciproco impegno delle parti.

- si chiede su quali voci sia stato riallocato il delta PEO 2019 - 76.203,83€ - evidenziato nell'allegato 3 al verbale dei Revisori;

L'Accordo PEO 2019 stabilisce che "Eventuali economie al termine della procedura confluiranno come somme non utilizzate nella costituzione del fondo dell'anno successivo, tra le risorse fisse." Questa somma è tornata nell'anno 2020 nella disponibilità delle risorse stabili del fondo ex art. 63 e precisamente è stata ridotta di 76.203,83 la Decurtazione per Fondo per progressioni orizzontali. Inoltre è entrata nelle somme variabili in quanto non distribuita nel 2019 (pag. 5 della relazione di costituzione fondo).

- coerentemente con quanto riportato negli accordi precedenti si chiede di allegare:

- la tabella di costituzione di entrambi i fondi; → Le tabelle di costituzione fondo possono reperire sul sito di unipv dalla Relazione illustrativa di costituzione fondo con relativo verbale di certificazione da parte del Collegio dei Revisori. Le tabelle saranno inserite come allegato all'Ipotesi di accordo accessorio 2020, che invieremo con la convocazione.

- la tabella con gli incarichi EP; → Non è stata inserita la tabella, in quanto gli incarichi potrebbero subire variazioni in corso d'anno, si potrebbe pubblicare l'elenco sul sito come per BCD.

- si evidenzia come gli incarichi di responsabilità gestionale attribuiti nel 2018 e 2019 e gli incarichi "specialist" attribuiti nel 2019 non siano mai stati pubblicati alla pagina web, indicata anche in questa ipotesi;

Gli incarichi sono pubblicati alla pagina:

<http://wcm-3.unipv.it/site/home/ateneo/amministrazione/direzione-generale.html>

Sarà inserito il link corretto nell'Ipotesi di accordo, che invieremo con la convocazione.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Servizio Organizzazione e Innovazione

- si segnala un refuso al 4. capoverso della premessa, nel quale gli importi riferiti all'IMA e agli incarichi BCD sono invertiti;

Ok, correggiamo il refuso. Invieremo il testo dell'Ipotesi di accordo con la convocazione

- si chiede se le indennità di rischio generico, corrisposte fuori fondo, siano state aumentate come richiesto: nel 2019 il totale di questa voce ammontava a 23.000 euro, ma le cifre corrisposte al giorno erano irrisorie (da 0,96 a 1,93 euro/giorno).

Le indennità riferite all'anno 2019 non sono state erogate. L'importo è stabilito dalla normativa DPR 146/75, motivo per cui è possibile pagarle fuori fondo. Si valuterà con il Servizio Sicurezza e salute la possibilità di rivedere tali indennità per il futuro.

Ipotesi accordo welfare 2020

Nell'esprimere forte apprezzamento per l'importo stanziato a favore dell'Accordo Welfare, in particolare per il notevole aumento del portfolio dipendente, si chiede di considerare la possibilità che la "card per l'acquisto di PC" sia estensibile ad altro materiale ITC, anche in ottica di smart working: quale tablet, dischi rigidi esterni, stampanti, scanner, chiavette ecc..

Accolta – la nuova dicitura "Card per l'acquisto di PC o altro materiale ITC utile per lo svolgimento dello smartworking" sarà inserita nel testo dell'Ipotesi di accordo welfare che sarà inviato con la convocazione.

Proposta ticket - donazione

Come già evidenziato nelle comunicazioni intercorse, sulla questione sono già stati presentati degli interPELLI all'Aran: sembra pertanto più prudente attendere una risposta, per avere un punto di riferimento certo.

1. Incentivi tecnici - CGIL (mail Verri)

Si chiede il motivo della mancata erogazione nel 2019 delle indennità di rischio generico.

I dati per l'erogazione delle indennità di rischio sono estratti da un gestionale (registro cancerogeni on-line) che solo a metà marzo è stato aggiornato dagli utenti con quanto richiesto per l'anno solare precedente. Le indennità di rischio anno 2019 verranno liquidate con il cedolino del mese di maggio.

Insieme ai componenti CISL si desidera anticipare la richiesta di un chiarimento riferito al transito nel fondo accessorio delle risorse destinate agli incentivi tecnici.

Sulla base delle regole di costituzione del fondo, gli incentivi tecnici devono passare dal fondo di contrattazione, pertanto ne viene data evidenza in fase di costituzione. Gli importi hanno destinazione vincolata come previsto dall'art 113, comma 3 del Dlgs 50 del 2016 e non incidono per quanto riguarda i limiti del fondo.

Si chiede altresì se e dove sarà pubblicato il relativo regolamento, approvato dal CdA nella seduta del 26 giugno 2019: al momento non risulta reperibile alla pagina del sito dedicata ai regolamenti

Si ritiene vi sia stato un qualche disguido, ecco il link <https://web.unipv.it/ateneo/statuto-regolamenti/statuto-regolamenti-personale-tecnico-amministrativo>

2. Referenti Privacy RSU e UIL

Le parti evidenziano che non sia prevista una indennità specifica per i referenti Privacy .

(La Formazione per i Referenti Privacy si riferisce esclusivamente all'utilizzo del nuovo software DPM.

Sono stati individuati per tale incarico una 70na di colleghi.

Quale articolo dell'ordinamento giuridico norma la frase "Senza vincoli di Responsabilità"?

Forse vuol sottintendere senza indennità?

Chi può sollevare qualcuno dalla responsabilità se gli sono stati attribuiti dei compiti?

Può un tecnico occuparsi di attività Amministrativo Gestionali?

Quale modulo ha utilizzato l'Amministrazione per comunicare agli interessati la nomina?)

I Referenti privacy, individuati dai Responsabili, hanno il compito di supportare il Responsabile in tutte le attività relative al trattamento dei dati personali, di interfacciarsi con il RPD per tutte le attività inerenti alla corretta gestione della tutela dei dati personali e per ogni comunicazione legata all'applicazione della normativa in materia.

I Referenti privacy svolgono i compiti attribuiti in materia di trattamento dei dati personali nell'esercizio delle ordinarie attività amministrativo/gestionali. La nomina di Referente Privacy non comporta alcuna modifica della qualifica professionale o delle mansioni.

Si tratta di una misura organizzativa utile al fine della corretta e agevole gestione dei numerosi adempimenti privacy. La dicitura senza vincoli di responsabilità (probabilmente non chiara o non necessaria) indica che non vi è una delega della "responsabilità privacy", che rimane in capo ai Responsabili interni, cioè Direttori di Dipartimento, Dirigenti, ecc..

Negli incontri formativi (avvenuti in presenza con i singoli referenti) sull'utilizzo del nuovo applicativo DPM adottato dall'Ateneo, veniva consegnata la documentazione cartacea contenente il modulo di nomina, le rettorali di riferimento, il vademecum privacy e le istruzioni operative DPM (tutte le istruzioni sono state

inviare anche via e-mail). Periodicamente vengono inviate alla lista dei referenti gli aggiornamenti operativi necessari.

Più in generale verrà valutato dall'amministrazione l'elenco degli attuali incaricati per ricomprendere questa competenza eventualmente in incarico già attribuiti.

3. Trattamento accessorio/Conto terzi/clausola equità

Nello scambio di mail tra sindacati (**Antonia come USB in RSU, documento congiunto CGIL CISL**) CGIL/CISL chiedono come mai non sia stata trattata la questione dell'accessorio a seguito dell'invio della loro proposta in data 08/10/2019 e ribadita in data 08/01/2020
L'argomento sarà discusso ed approfondito in seduta.

4. Fasce di indennità di responsabilità: CISL

Si segnala non opportuna la parificazione degli importi delle indennità di responsabilità per Segretari di coordinamento e Responsabili UOC

Si precisa che non si tratta di un aumento di indennità ma l'istituzione di un intervallo all'interno del quale posizionare gli incarichi secondo un modello di pesatura condiviso.

Circa la modifica degli artt. 5 e 6 del Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la premialità, l'argomento sarà discusso ed approfondito in seduta.

5. Piano formativo – specifici corsi di formazione

Vi è sempre stata un'apertura verso esigenze specifiche; quest'anno in particolare vi sono molti elementi di incertezza sulla realizzazione del Piano Formativo, da aggiornare in base a evoluzione delle misure di contenimento emergenza coronavirus

Piano welfare – rimborsi acquisti dal 8 marzo

Per PC e altro materiale ITC, sarà possibile utilizzare la gift card per gli acquisti futuri. Per chi ha già acquistato il PC o altro materiale ITC, il rimborso è ammesso solo per "spese istruzione scolastica" sostenute esclusivamente per i familiari

6. UIL (mail Moscardini)

Proposta di incremento delle risorse destinate all'accessorio 2020

Se ne parlerà in seduta, tuttavia, si tratta di un accordo per decidere la destinazione delle risorse definite in sede di costituzione del Fondo Accessorio 2020 nell'ammontare certificato dal Collegio dei Revisori. In questa fase, non è possibile aggiungere risorse aggiuntive di cui, tra l'altro, non si comprende quale possa essere l'origine.

7. Modifica dei criteri di esclusione dell'erogazione della performance individuale, innalzamento della % di risultato per la quota relativa al personale di categoria D con incarico gestionale e clausola di eventuale economie su incarichi gestionali - UIL

Questi argomenti verranno trattati in seduta.

8. Proposta di destinare una quota del fondo EP per il disagio e PEO

Si richiede di destinare una quota di fondo EP per le indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale della categoria EP in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità

Si propone di destinare € 2.000 a tale indennità, tuttavia occorre verificare la sostenibilità degli incarichi attuali. Eventuali economie andranno in costituzione del Fondo dell'anno successivo.

DICHIARAZIONE DI VOTO DA ALLEGARE A VERBALE E ALL'ACCORDO 2020

Con riferimento all'O.d.G. della seduta di contrattazione decentrata del 20 aprile 2020 la componente USB delle RSU dell'Università di Pavia, dichiara di votare a favore dell' " Ipotesi di Accordo per l'applicazione del C.C.N.L 19.4.2018 relativa all'erogazione del trattamento accessorio per il personale Tecnico-Amministrativo di categoria B, C, D, EP – Anno 2020" con riserva circa l'applicazione la clausola di cui all'art. 2 che si riporta integralmente: "Nel caso in cui i titolari di incarico di categoria **B, C D ed EP** abbiano ricevuto quale compenso conto terzi complessivamente pagato nell'anno di riferimento un importo superiore a 5.000 euro, ai fini di una maggior equità retributiva, l'ammontare del compenso conto terzi spettante verrà decurtato in misura pari al 40% della differenza tra 5.000 euro e l'importo percepito come conto terzi."

La riserva è motivata oltre che da motivi di equità nella distribuzione del conto terzi, anche dalla pendenza di un ricorso giurisdizionale in merito all'applicazione della decurtazione ai titolari di incarico."

Chiede che la presente dichiarazione venga allegata al verbale della seduta e all'accordo 2020.

Pavia 20.4.2020

Antonia Salis
Marco Podini
Roberta Magna
Barbara Quani

DICHIARAZIONE A VERBALE

Seduta telematica del 20/4/2020

IPOTESI ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. 19/04/18

EROGAZIONE TRATTAMENTO ACCESSORIO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DI CATEGORIA B, C, D, EP - Anno 2020

Al Chiar.mo Pro Rettore alle Risorse Umane

In merito alla Sua comprensibile e corretta richiesta di esprimersi sulla questione riguardante gli *incarichi per il personale di ctg. B,C,D, ed EP che percepisca conto terzi, CISL-FSUR e FLC CGIL ribadiscono il proprio assenso alla formulazione proposta dalla Parte Pubblica.*

Al Personale Tecnico – Amministrativo dell'Università di Pavia

Cara/o Collega,

vogliamo chiarirTi in sintesi, a prescindere dal fatto che la posizione da noi sopra esposta possa o meno essere condivisa nella seduta del 20 aprile, le motivazioni che ci hanno sempre indotto, con la medesima coerenza, ad esprimerci in questo senso.

Queste motivazioni - che partono da lontano e che, a nostro avviso, la recente e del tutto imprevedibile contingenza contribuisce a rendere ancor più valide – poggiano su tre presupposti:

- l'esigenza di incrementare il fondo comune di Ateneo e di renderlo il più capiente possibile;
- la fondata consapevolezza che le decurtazioni riguardanti il percepito per prestazioni conto terzi, previste nei precedenti accordi – così come anche in questo - non rispondono appieno a criteri di equità;
- la necessità (evidente e conseguente) di definire nuove modalità per coniugare i due punti precedenti, partendo dal considerare tutte le voci che costituiscono il salario accessorio, in un'ottica perequativa e di progressività.

Chiarito ciò, e mancando il terzo, fondamentale, presupposto, ci pare pertanto del tutto coerente e corretto non apportare modifiche che richiederebbero necessariamente, per risultare efficaci, tempi di approfondimento e di confronto, nonché soluzioni ben ponderate, in alcun modo compatibili con la situazione in corso e con la necessità – a nostro avviso - di approvare il più rapidamente possibile l'ipotesi di accordo (che peraltro, in relazione a quanto ci stiamo riferendo, mantiene la medesima formulazione degli accordi approvati da tutte le assemblee del Personale negli anni precedenti), per il più rapido possibile avvio delle procedure necessarie alla corresponsione delle varie indennità.

Un'ulteriore precisazione riguardante le tempistiche: in relazione alla sottoscrizione del presente accordo, negli scambi che sono intercorsi fra le Parti, abbiamo letto in una mail di un Sindacato (rappresentato solo in RSU), intenzionato a modificare i criteri che invece noi, per le motivazioni predette, condividiamo, che: *"E' vero che si era detto che si sarebbero riviste tutte le indennità ma purtroppo per varie ragioni non si è mai provveduto in tal senso".....*

Chiariamo che non solo questo lo si era detto, questo tutti ci si era impegnati a fare dal momento che questo è stato da tutti sottoscritto nell'accordo precedente del 7 ottobre 2019, con la seguente:

Dichiarazione congiunta

La parte pubblica e la parte sindacale si impegnano già dal mese di ottobre p.v. ad analizzare tutti gli emolumenti stipendiali accessori dei dipendenti (PTA), al fine di stabilire, in un'ottica di progressività, elementi perequativi volti ad una maggior equità.

In particolare si impegnano ad approvare un Accordo salario accessorio, fondo comune di Ateneo e conto terzi con decorrenza dall'anno 2020. (le sottolineature sono nostre, n.dd.rr.).

In rispetto e coerentemente con quanto, appunto, sottoscritto, CISL FSUR e FLC CGIL (loro componenti in RSU compresi), già l'8 di ottobre hanno trasmesso una proposta per un primo approccio alla questione alle delegazioni di Parte pubblica e di Parte sindacale e, non avendo ricevuto riscontro alcuno da entrambe, nella seduta di contrattazione dell'8/1/2020 hanno provveduto, senza esito alcuno, a richiamare l'argomento.

Sarebbe bene quindi, non tanto per gli scriventi – che, come si può con evidenza intuire da quanto sopra chiaramente esposto, non possono in alcun modo condividere *"ipotesi"* (se così è possibile definire il limitarsi alla soppressione di un termine) raffazzonate all'ultimo momento senza un minimo di confronto, interno ed esterno alla RSU - ma per rispetto verso i Colleghi tutti, che fossero ben dettagliate (e opportunamente messe a verbale) quali siano state queste *varie ragioni* che, condividiamo il *"purtroppo"*, dal mese di ottobre ad almeno metà febbraio, hanno impedito di affrontare o, quanto meno, avviare, la materia in questione.

Pavia, 11 aprile 2020

le Segreterie provinciali CISL FSUR – FLC CGIL

Al Prorettore per le Risorse Umane

Al Direttore Generale

Ai componenti del Tavolo di Contrattazione decentrata

Oggetto: ODG seduta di Contrattazione decentrata del 20 aprile 2020 – Considerazioni CISL-FSUR

In vista della seduta di Contrattazione decentrata prevista per il 20 aprile p.v., la segreteria CISL FSUR dell'Università di Pavia invia al Tavolo le seguenti osservazioni che recepiscono e integrano quanto già anticipato da parte CGIL:

- per quanto attiene alla bozza di accordo 2020 non si ritiene opportuna la parificazione degli importi delle indennità di responsabilità per Segretari di coordinamento e Responsabili UOC. Peraltro la proposta prevede un importo più che raddoppiato per questi ultimi, a fronte di un incremento del 25% per i primi. Si ritiene altresì che i Segretari abbiano un ruolo di maggiore responsabilità, per di più interessante diversi ambiti, in quanto vertici amministrativi delle loro Strutture. Si richiede quindi di rivedere gli importi alla luce di quanto sopra, demandando la loro definizione in sede di Contrattazione decentrata;

- in riferimento alle proposte di modifica degli artt. 5 e 6 del Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la premialità, si ritiene inopportuna l'introduzione dell'art. 5.2, che assegnerebbe, se così formulato, una discrezionalità troppo ampia al Direttore Generale.

Si ritiene inoltre irricevibile la proposta di introduzione dell'art. 6.3, che prevede un tetto del 50% dello stipendio lordo percepito. Detta norma sarebbe discriminatoria per i colleghi sottoposti alla disciplina del regolamento, introducendo una limitazione che solo per questi troverebbe applicazione. Si ribadisce inoltre con forza la totale contrarietà a qualsiasi ipotesi di perequazione interessante il salario accessorio che preveda la definizione di un tetto massimo, quale che ne sia la percentuale sul lordo totale percepito. Si richiama a tal proposito all'attenzione del Tavolo l'esistenza di un documento ufficialmente presentato dalle OO.SS. CISL e CGIL ad ottobre scorso (sottoscritto anche da cinque membri dell'attuale RSU, e finora rimasto lettera morta), riguardante un progetto di modifica relativo a tutto il salario accessorio extra fondo percepito dal PTA, ispirantesi a principi del tutto diversi, peraltro già in gran parte recepiti dalla Parte politica, che con serietà, coerenza e convinzione si ribadiscono;

- stante quanto sopra, risulta parimenti irricevibile la proposta di modifica di parte USB relativa alla cosiddetta “clausola di equità”. A tal proposito – in aggiunta a quanto già segnalato nel documento congiunto CISL e CGIL inviato alle Parti in data odierna - si fa rilevare che detta proposta avrebbe l’effetto di creare un ulteriore effetto distorsivo, opposto ai fini di equità che si afferma di voler perseguire, in quanto applicabile ai soli percettori di quote di conto terzi, per di più indipendentemente dalla compresenza di indennità di Responsabilità, facendo così cadere il presupposto che giustifica l’esistenza della clausola stessa. L’opportunità di questa norma, anche nella sua formulazione attuale, è già stata più volte oggetto di discussione da parte del Tavolo, stanti soprattutto la sua parzialità e la sua “orizzontalità”: non a caso il progetto menzionato al punto precedente ne prevede, almeno implicitamente, la disattivazione, una volta che tutta la delicata materia relativa al salario accessorio sarà stata affrontata nella sua interezza. Ancora più inopportuna sarebbe la modifica di questa norma in corso d’anno e relativamente a cifre già in parte percepite dai Colleghi interessati: si creerebbe in tal modo un pericoloso precedente, situazione che il Tavolo ha sempre respinto con fermezza. Inoltre, stante l’attuale contingenza di emergenza sanitaria che ha comportato una sensibilissima diminuzione delle commesse esterne, e quindi del “montante” conto terzi, ivi comprese, di conseguenza, le quote distribuite al Personale, si ritiene al momento inappropriato qualsiasi intervento in materia, soprattutto se in senso peggiorativo. Ultimo ma non ultimo, la proposta di parte USB è già stata rigettata dal Tavolo lo scorso anno, in sede di discussione dell’Accordo 2019;

- relativamente al Piano formativo si ribadisce l'esigenza che, non appena terminata l'emergenza sanitaria in corso, si convochi una seduta di Contrattazione interamente dedicata. Si auspica inoltre che l'Amministrazione voglia considerare la necessità di specifici corsi di formazione già da più parti rappresentata, corsi che si ritengono fondamentali per un corretto e consapevole svolgimento delle mansioni lavorative dei Colleghi interessati, siano essi amministrativi che tecnici;

- infine, riguardo al Piano welfare, si manifesta vivo apprezzamento per il consistente ampliamento delle somme messe a disposizione del PTA. Considerando che è stata già accolta la proposta di parte CGIL relativamente alla possibilità di acquisto di materiale informatico per lo svolgimento delle prestazioni rese in regime di lavoro agile, si chiede che venga garantito il diritto al rimborso dei relativi acquisti effettuati a far data dall’8 marzo u.s., data dell’inizio del *lockdown* generalizzato tuttora in corso.

Le presenti considerazioni sono da intendersi come parte integrante del Verbale della seduta di Contrattazione decentrata prevista per il giorno 20 aprile 2020.

Pavia, 11 aprile 2020

La Segreteria CISL FSUR Università

Magnifico Rettore,

Ben consapevoli della gravità del momento, è con una certa ritrosia che ci accingiamo ad affrontare l'argomento ticket per i Dipendenti in smart working. Tuttavia, dal momento che la questione è stata sollevata sia a livello locale che nelle indicazioni delle Organizzazioni nazionali di categoria, ci limitiamo qui solo sinteticamente a ribadire quanto già espresso in risposta alle precise e condivisibili argomentazioni del Chiar.mo Prorettore Previtali: se tale diritto sarà chiaramente definito dal disposto e dagli orientamenti normativi, è del tutto certo che da parte nostra non potrà che esserci una piena condivisione di tale indirizzo.

Ciò premesso, crediamo che - anche in risposta alle iniziative di una Governance che, con un trend costantemente in ascesa negli anni recenti, mai come ora così tanto ha investito, anche economicamente, sul Personale Tecnico Amministrativo - in questo momento, alle parole, debbano seguire i fatti. E crediamo anche che i diritti vadano coniugati con la solidarietà e i ringraziamenti a Chi, in prima linea, anche in Università, sta quotidianamente combattendo, anche per noi, questa cruenta battaglia contro il virus.

Ci permettiamo perciò di chiederLe di valutare - una volta appurato in contrattazione integrativa se la corresponsione dei ticket potrà essere effettivamente dovuta - la semplice ma concreta proposta di considerare la possibilità che il Personale Tecnico amministrativo del nostro Ateneo possa destinare, su base assolutamente volontaria, l'equivalente in euro della totalità o di parte dei buoni pasto maturati nel periodo di lavoro svolto in modalità agile a progetti e/o ad attrezzature di ricerca riguardanti il coronavirus, che potranno essere da Lei individuati, ad esempio, in accordo con il Consiglio di Amministrazione (o come altro meglio la S.V. riterrà di procedere).

Un sentito ringraziamento per la Sua presenza costante e per il Suo prezioso attaccamento alla nostra Comunità Accademica.

Pavia, 7 aprile 2020

Federazione Lavoratori della Conoscenza CGIL

Elisabetta Verri

Salvatore Giglio

Maurizio Rossin