

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 21/10/2020

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 21/10/2020

Oggi, mediante riunione telematica, alle ore 15,20 sono convenuti i sottoindicati Signori, componenti le Delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale dell'Università:

			p	a	g
1	PROF. PIETRO PREVITALI	Pro Rettore Organizzazione, Risorse Umane ed Edilizia	Dalle 15.54		
2	DOTT.SSA EMMA VARASIO	Direttore Generale	X		
3	DOTT.SSA LORETTA BERSANI	Direttore Vicario e Dirigente Area Risorse umane e finanziarie	X		
4	SIG.RA MIRANDA PARMESANI	Responsabile U.O.C. Relazioni sindacali, facilitazione amministrativa e formazione	X		
5	DOTT.SSA SALIS ANTONIA	Coordinatore R.S.U.	X		
6	AVV. PODINI MARCO	Componente R.S.U.	X		
7	SIG.RA QUAINI BARBARA	Componente R.S.U.	Fino 19.12		
8	SIG.RA MAGNA ROBERTA	Componente R.S.U.	Fino 16.54		
9	SIG.RA VERRI ELISABETTA	Componente R.S.U. e OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L.	X		
10	DOTT. GIGLIO SALVATORE	Componente R.S.U.	X		
11	SIG. ROSSIN MAURIZIO	Componente R.S.U.	X		
12	DOTT. PANIGADA ANDREA	Componente R.S.U.			X
13	DOTT. MALINVERNI GABRIELE	Componente R.S.U.	X		
14	SIG. MOSCARDINI MARCO	Componente R.S.U.			X
15	SIG. RAMAIOLI FRANCESCO	Componente R.S.U.	X		
16	DOTT. DE DONNO PIETRO	Componente R.S.U.	Fino 17.32		
17	SIG. GIRONE GIUSEPPE	OO.SS. C.I.S.L.-FSUR	X		
18	SIG. VICINI ANGELO	OO.SS. C.I.S.L.-FSUR	X		
19	SIG.RA ZANONI BARBARA	OO.SS. C.I.S.L.-FSUR			X
20	SIG. LUCENTE FRANCESCO	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L.	X		
21	SIG. DE LEONARDIS LUIGI	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L.	Fino 19.16		
22	DOTT.SSA COMENSOLI MICHELA	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA	X		
23	DOTT.SSA PETTI RAFFAELLA	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA	Fino 19.22		
24	DOTT. ZUCCA FABIO	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA		X	

Sono inoltre presenti: in qualità di invitati: Aldo Piccone, Andrea Verzanini, Prof.ssa Castagnetti (Presidentessa CUG), Alberto Ferrari, Lucilla Strada (RSPP).

La riunione è stata convocata dal Pro Rettore per l'Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia con nota del giorno 12/10/2020 per la trattazione dell'ordine del giorno sotto indicato:

1. Approvazione verbali (allegati a convocazione)

Comunicazioni

2. Nuovo componente della delegazione di parte pubblica

3. Sportello psicologico CUG

4. Riscontro a sollecito della sig.ra Verri (quale componente RSU e in rappresentanza FLC-CGIL), proposto nella seduta di contrattazione del 15 luglio

5. Riscontro a nota UIL allegata a verbale del 15 luglio 2020 in merito a permessi sindacali

6. aggiornamento PEO

Informazione

7. Aggiornamento situazione COVID

8. Aggiornamento smartworking (all. 1: grafici)

9. Aggiornamento welfare (all. 2: grafici)

10. Stato avanzamento lavori per nuova copertura assicurativa

11. Aggiornamento su riorganizzazione e istituzione nuove UOC (all. 3. organigramma)

Confronto

12. Fondo: discussioni preliminari

13. Compensazione debiti orari non recuperati

14. Calendario sospensione attività lavorativa scorcio 2020 e 2021

15. Aggiornamento piano formativo a seguito di analisi del fabbisogno (all. 4: analisi fabbisogni; all. 5: aggiornamento piano formativo)

16. Buoni pasto e smartworking (all. 6: nota sindacale CISL CGIL; all. 7: Delibera corte dei conti; all. 8: primo parere del Collegio dei Revisori dei Conti Unipv; all. 9: secondo parere del Collegio dei Revisori dei Conti Unipv)

Contrattazione

Nessun punto

Varie ed eventuali

17. Calendarizzazione incontri del tavolo di contrattazione

18. Richiesta UIL del 29 settembre di valutare l'utilità e la ripresa dei gruppi di lavoro

19. Valutazione opportunità istituzione *contact center* COVID sulla base di richiesta CGIL-CISL

Altri allegati:

all. 10 – nota UIL sul fondo

all. 11 – nota CGIL su pesatura posizioni, il calce al presente verbale

all. 12 – nota CGIL relativa a punto 4 del presente verbale

Alle ore 15.24, il Direttore Generale apre la seduta e propone di anticipare la trattazione del punto 7, fornendo preliminarmente alcune informazioni di contesto.

Viene ufficializzato il benvenuto alla rappresentante UIL Michela Comensoli, da oggi in veste di Segretario. Il Direttore Generale ringrazia per la nota di apprezzamento inviata.

7. Aggiornamento situazione COVID

Il Direttore Generale ricorda che, in vista della seppur parziale ripresa delle lezioni in presenza, sono stati valutati e implementati i protocolli di sicurezza e ed è stata valutata la capienza delle aule.

Il Rettore ha poi dato mandato di acquistare telecamere per la rilevazione della temperatura, stante il rischio di creare assembramenti nei nodi di maggior afflusso di studenti nel caso di rilevazione manuale della stessa. Ne sono state acquistate 4 e ne arriveranno altre 6. I luoghi di installazione saranno corredati da idonea cartellonistica.

Si ricorda che né la normativa né i protocolli ministeriali prevedono la rilevazione della temperatura degli studenti, ma l'Ateneo si è comunque mosso in questa direzione.

Chiaramente ad oggi, anche in Ateneo, ci sono casi di positività e in quarantena. Il Direttore generale ricorda che la frequenza delle lezioni nelle aule è sicura in quanto rispetta i protocolli di sicurezza. Più problematici sono gli assembramenti all'ingresso e in uscita dalle aule.

Dopo l'ordinanza di venerdì 16 ottobre u.s. di Regione Lombardia, l'unità di crisi di Ateneo si è riunita sabato 17 u.s. mattina. Il Rettore ha inteso inviare un messaggio alla comunità accademica e in particolare agli studenti che utilizzano i mezzi pubblici per recarsi in università, chiedendo loro di fruire della didattica a distanza al fine di alleggerire la pressione sui mezzi di trasporto.

A seguito della riunione dell'unità di crisi si è optato per riprendere con lo svolgimento delle sedute di laurea e di esame online.

Lucilla Strada è stata nominata referente COVID.

Si ricorda che tutti i locali sono quotidianamente sanificati così come sono oggetto di interventi straordinari i locali in cui sono tracciati dei positivi. A tal fine è stato stipulato un contratto integrativo con la società Saser.

Ulteriori dettagli sono rinvenibili nel protocollo approvato di recente.

Prende la parola Lucilla Strada (RSPP e referente COVID di Ateneo) che illustra che il referente COVID abbia il principale compito di interfaccia con ATS, soprattutto relativamente alla gestione degli elenchi per il tracciamento della catena dei contatti dei positivi.

Rammenta poi che i piani di sanificazione prevedono l'intervento su pavimenti, spazi di lavoro, maniglie, interruttori ecc. Tutti i giorni i locali sono portati al c.d. "punto zero". Se poi uno spazio risultasse utilizzato da una persona positiva, si attiva un protocollo ad hoc disposto dal ministero nel mese di febbraio e che prevede una sanificazione in 4 passaggi.

Relativamente al personale docente e tecnico-amministrativo, Strada ricorda che ATS ravvisa la validità dei protocolli di Ateneo e quindi, in caso di positività tra gli studenti, non è prevista quarantena dei colleghi. Chiaramente la positività comporta la decontaminazione dell'aula ad opera di squadre *ad hoc* di Saser nonché un blocco di 24 ore della stessa, che purtroppo ricade anche sugli altri insegnamenti che insistono su quell'aula.

Chiaramente i numeri di positivi sono maggiori, data la numerosità, tra la popolazione studentesca.

De Donno chiede di sapere la percentuale di positivi emersa dallo screening effettuato dall'istituto Mondino.

Strada risponde di non essere in possesso dei dati.

Il Direttore generale suggerisce di coinvolgere il Servizio Ambiente e Sicurezza.

Bersani ricorda che l'esito è comunicato personalmente all'interessato. Non sono ancora arrivati tutti gli esiti. La % non è quindi disponibile. Ad ogni modo su 960 proposte di test sierologico sono stati effettuati 939 test.

De Donno apprezza che il Rettore abbia sospeso la possibilità per i parenti di partecipare alle sedute di laurea e suggerisce, nel caso in cui si ripartisse con le sedute in presenza, di prevedere che i parenti siano collocati in un locale separato rispetto a quello in cui si svolge la discussione, in cui la stessa sia proiettata, per salvaguardare il personale impegnato nella seduta, che così non verrebbe in contatto con una pluralità di estranei che, per quanto contenuta (6-7 persone, può essere pericolosa stante il compito del personale di rilevare la temperatura.

Il Direttore generale riferisce che solo per la settimana in corso, nel caso non sia possibile cambiare l'organizzazione, le lauree sono in presenza con la sola partecipazione dello studente, con divieto di far intervenire spettatori.

Verri (CGIL) interviene per segnalare che nel suo luogo di lavoro la sanificazione del bagno avviene solo una volta ogni dieci giorni.

Strada ravvisa che si tratta di anomalia e chiede che venga fatta una segnalazione circostanziata al dott. Rosini, RUP dell'appalto pulizie.

Infatti le frequenze di passaggio sono stabile nel capitolato con la Saser. Nei luoghi di lavoro è previsto un passaggio giornaliero per i bagni. Per i bagni a servizio di aule e laboratori sono previsti 3 passaggi giornalieri.

Si ricorda che la sanificazione, di per sé, non consiste in più passaggi, ma nel medesimo numero di passaggi con prodotti diversi e idonei a base di candeggina.

La CGIL chiede a chi si possono mandare segnalazioni di mancato rispetto del protocollo, ad es. segnala che ci sono persone che non mettono la mascherina o che indossano mascherine artigianali, soprattutto in uffici e in presenza di sistemi di riscaldamento e raffreddamento.

Strada (RSPP) dice che la mascherina di comunità è consentita dalle normative, ovvero idonee a coprire le vie respiratorie. Ad ogni modo deve essere fatta rilevare la mancanza, anche personalmente, chiedendo il rispetto della regola. Nel protocollo è segnalato che non attendere alle prescrizioni è una violazione di legge ma genera anche responsabilità disciplinare (sia per studenti che per personale).

La CGIL chiede conto della gestione dei test sierologici. Sul consenso informato che ha firmato chi si è sottoposto al test era possibile scegliere l'invio del referto tramite mail, scelta effettuata da moltissime colleghe e colleghi; successivamente il referto, con notevole ritardo è stato recapitato in cartaceo presso gli uffici, via posta interna. Riferisce inoltre che in molti casi il documento non è stato caricato nel fascicolo sanitario elettronico, mentre diversi colleghi che hanno svolto il test per primi hanno visto il referto caricato sul FSE 48 ore dopo aver eseguito il test. Chiede che sia approfondita la questione relativa alla mancata trascrizione nel fascicolo elettronico sanitario.

Rileva inoltre l'utilità di avere i dati sui positivi ai fini di indagine epidemiologica, stante il rilevante numero di test effettuati.

Il Direttore riferisce che il test è stato effettuato con un prezzo al costo che grava sul bilancio di Ateneo. Il motivo dell'invio cartaceo risiede in una sopravvenuta richiesta del Mondino alla quale l'ateneo ha inteso aderire onde evitare l'aggravamento di costi organizzativi. Verrà approfondita la questione del fascicolo elettronico sanitario.

La CGIL chiede come debba essere interpretato il messaggio del Rettore con riferimento al Decreto della ministra Dadone del 19 ottobre che estende lo smartworking ad almeno il 50% del personale.

Il Direttore generale precisa che si tratta del 50% del personale che svolge attività suscettibili di essere svolte in modalità agile. Non versando più in una situazione di lockdown generalizzato, il criterio deve essere rimodulato sulla necessità di garantire i servizi in presenza.

Comunque è in preparazione una comunicazione recante precisi riferimenti. A breve verrà diramata.

Castagnetti del CUG chiede se siano sanificati anche gli uffici dei docenti. Inoltre domanda se la disinfezione delle aule è a inizio giornata non vi siano problemi, a fine giornata, stante l'avvicinarsi dei corsi.

Strada conferma che tutti gli ambienti di lavoro e gli ambienti comuni sono sanificati quotidianamente. Gli orari di intervento sono dalle 6.00 in poi e dalle 18 in poi. Ricorda poi che, secondo protocollo, le finestre devono essere aperte 15 minuti ogni 2 ore. Generalmente se ne occupano i bidelli o gli operatori logistici del contratto polifunzionale.

Il Direttore generale ricorda che anche gli studenti o i docenti possono aprire le finestre, invitando tutti alla collaborazione.

Castagnetti del CUG rileva come in alcune aule, in cui le finestre sono alte, servano degli strumenti per aprirle.

Il Direttore generale invita dunque a segnalare le anomalie a Maria Carla Uberti del Servizio Logistica. La mappatura delle aule era proprio volta a rilevare questo tipo di criticità.

Alle 15.54 entra in seduta e assume la presidenza il ProRettore.

Girone apprezza il lavoro dell'Amministrazione ma rileva che non vengono distribuite le mascherine a personale che è vicino al personale, ovvero borsisti e dottorandi che sono nei laboratori, per cui è necessaria una riflessione e maggiore attenzione.

3. Sportello psicologico CUG

Il ProRettore rileva l'efficacia dell'operato del CUG e come questo, dato il particolare periodo storico, si connota dall'apporto di altissimo valore aggiunto.

Prende la parola la presidentessa del CUG che ringrazia i membri effettivi e supplenti, dichiarandosi contenta della squadra e dal supporto ricevuto dell'Amministrazione, in particolar modo da Alessandra di Malta.

Relativamente allo sportello psicologico illustra che trattasi di un esperimento inserito nel Piano triennale delle attività dell'organo. Ad oggi ci sono già abbastanza richieste. Ogni mese verrà anche sentita la psicologa per monitorare l'andamento del servizio ed eventualmente valutarne il potenziamento.

È poi terminata la seconda edizione del bilancio di genere che sarà a breve approvato dal CUG. Se ne riceverà comunicazione.

Il Pro Rettore ringrazia e apprezza.

La CGIL si associa al Pro Rettore ed esprime apprezzamento per l'iniziativa. Rileva inoltre come questo CUG abbia una marcia in più. Ringrazia quindi la presidentessa.

Il Direttore generale si associa ai ringraziamenti.

1. Approvazione verbali seduta precedente

Il Direttore generale comunica l'acquisizione a verbale del 1 della comunicazione sindacale della FLC CGIL pervenuta in data odierna.

Il Pro Rettore dichiara che il verbale della seduta del 15 luglio scorso è approvato con l'inserimento della suddetta nota.

Si procede dunque con le comunicazioni.

Comunicazioni

2. Nuovo componente della delegazione di parte pubblica

Il Pro Rettore ricorda che nella seduta del CdA del 24 luglio 2020 è stata nominata quale nuovo membro della delegazione di parte pubblica la sig.ra Miranda Parmesani, responsabile *U.O.C Relazioni sindacali, facilitazione amministrativa e formazione* (Servizio Programmazione e Sviluppo Organizzativo).

La CGIL, sulla scia della comunicazione già inviata all'Amministrazione (relativa alla modifica della delegazione trattante FLC CGIL), comunica che a far data da oggi Elisabetta Verri, coordinatrice del comitato iscritti, parteciperà alle sedute in qualità di componente della delegazione trattante FLC CGIL. Sarà inoltre referente primario per ogni comunicazione sindacale della sigla.

Il Pro Rettore saluta anche Michela Comensoli che comunica il cambio ai vertici UIL, in cui lei stessa prende il posto di Marco Moscardini come segretario UIL, che ringrazia.

Pro Rettore ringrazia Moscardini.

4. Riscontro a sollecito della sig.ra Verri (quale componente RSU e in rappresentanza FLC-CGIL), proposto nella seduta di contrattazione del 15 luglio

Bersani chiede riscontro a Verri della ricezione di mail in merito.

Verri precisa di aver svolto la richiesta non a titolo personale ma in nome del ruolo di rappresentante sindacale che svolge per la CGIL e dichiara di non aver mai ricevuto alcuna mail in merito; chiede che sia inviata.

Bersani comunica che disporrà una verifica in merito e riassume la questione.

Il quesito riguardava il bando per addestratori linguistici di luglio 2019 e una presunta incongruenza tra bando e graduatoria.

Nel bando "Avviso di valutazione comparativa per titoli per il conferimento di incarichi di addestramento linguistico a.a. 2019-2020", oggetto della richiesta CGIL, pubblicato all'albo in data 3 luglio 2019, era rimasto un refuso.

Non essendo stato inserito il criterio "esperienza o competenza nell'uso della piattaforma e-learning dell'Ateneo: fino a un massimo di 2 punti", in genere previsto negli altri bandi, sarebbe stato necessario ridefinire il punteggio massimo raggiungibile.

Nel bando, invece, è rimasto indicato un punteggio massimo raggiungibile pari a 21 punti, mentre la somma dei punti previsti per i diversi titoli valutabili è pari a 19.

Con 21 punti il punteggio minimo era indicato pari a 7.

L'errore è stato rilevato dopo la scadenza del bando, per cui non è stato possibile predisporre una rettifica.

A seguito del parere favorevole del Servizio Legale, la Commissione ha provveduto, dandone contezza nel verbale, a riparametrare i punteggi, ai fini di non danneggiare/avvantaggiare alcun candidato. Pertanto, a fronte di un massimo di 19 punti ripartibili, il minimo è stato riproporzionato a 6. È stata quindi garantita parità di trattamento a tutti i partecipanti.

La CGIL rileva l'esistenza di giurisprudenza assodata per cui la commissione non può intervenire sui criteri disposti dal bando. Essendo assodata l'incongruenza ed essendo passato più di un anno, la FLC CGIL non intende discutere oltre, ma ritiene che la questione poteva essere trattata nel momento in cui era stata posta e, in ottica di trasparenza, sarebbe stato meglio fornire da subito, anche informalmente, rassicuranti spiegazioni.

5. Riscontro a nota UIL allegata a verbale del 15 luglio 2020 in merito a permessi sindacali

Il Direttore generale riferisce di aver chiesto un approfondimento alla UOC che presidia le relazioni sindacali, che ha consegnato un report dettagliato.

Per le riunioni di contrattazione, in cui viene esplicitata la rappresentanza sindacale, è necessario inserire il giustificativo di permesso. In questo senso vanno la normativa, i contratti e la guida operativa ARAN.

Certamente l'Amministrazione è disponibile a rivedere gli orari di convocazione e di spostarli verso il pomeriggio dei giorni in cui non vi sono rientri.

Volendo si potrebbe anticipare l'informazione via mail e risparmiare ore utili dal monte permessi.

Ad ogni modo se ne riparlerà nel momento in cui ci si avvicinerà all'esaurimento dei saldi. In quella sede si valuteranno le misure da adottare.

Vicini porta l'esperienza di alcuni atenei presso cui, in prossimità dell'esaurimento delle ore, è prassi richiedere il permesso a ridosso della firma dell'accordo.

Girone segnala che i permessi del 2020 sono stati usati poco dato l'anno anomalo. Potrebbero esserci problemi l'anno prossimo, in cui vi sono i congressi CISL. In quel caso le ore non basterebbero per coprire tutte le attività.

Comensoli riferisce che la motivazione della richiesta inoltrata a luglio era quella di poter essere più efficaci nei confronti dei colleghi verso cui è diretta l'attività sindacale. Ringrazia gli uffici che si sono interessati. La UIL farà proposte quando ve ne sarà la necessità. Ringrazia l'amministrazione per l'apertura.

Verri ricorda che quando era coordinatrice RSU e si esaurirono le ore le contrattazioni venivano convocate il pomeriggio del venerdì.

Il Pro Rettore manifesta la disponibilità di parte pubblica a convocare i tavoli in momenti individuati come più idonei, pregando le RSU e OOSS di segnalare l'approssimarsi dell'esaurimento dei permessi e altre esigenze connesse.

Sempre il Pro Rettore ricorda come il primo atto, all'inizio del suo mandato (2015), fu proprio a garanzie delle prerogative sindacali.

6. aggiornamento PEO

Il Pro Rettore condivide con il tavolo le seguenti tabelle.

Ricorda che nel 2010, su un organico di circa 1000 persone, le PEO furono circa 315.

Oggi il personale ammonta a circa 880 persone e le PEO risultano 755, avendo prediletto preliminarmente la saturazione delle categorie con retribuzione minore (B e C).

I TORNATA 2019	CATEGORIA	DIP.
	B	66
	C	200
	D	93
	EP	12
	tot. 2019	371
I TORNATA 2020	CATEGORIA	DIP.
	B	25
	C	91
	D	58
	EP	10
	tot. I tornata 2020	184
II TORNATA 2020		
	B	11
	C	81
	D	91
	EP	17
	tot. II tornata 2020	200
	totale PEO	755

Il costo delle PEO è il seguente.

	DESTINATO LIQUIDATO	DELTA (AL FONDO)
PEO 2019	417.150,00 € 340.946,17 €	76.203,83 €
PEO 2020	454.271,00 € 365.994,07 €	88.276,93 €
	871.421,00 € 706.940,24 €	164.480,76 €

A fronte della somma stanziata, sono stati liquidati circa 700mila €, con un ritorno al fondo di 164mila € a titolo di risorse fisse.

Il costo medio pro-capite, a prescindere dalla categoria, è stato 936 € lordo dipendente.

Le cifre connesse a tale eccellente risultato saranno da ricordare quando, in sede di costituzione del fondo, nonché di distribuzione quote dello stesso, si dovranno rivalutare le risorse per gli incarichi di responsabilità/specialist.

Informazione

8. Aggiornamento smartworking

Il Pro Rettore presenta alcuni dati su grafico (all. 1, credits Tiziana Ciabattoni), facendo notare come i dati di settembre siano più suggestivi dell'andamento di uno smartworking non emergenziale.

Si rileva come nel momento in cui si iniziò a parlare di smartworking, l'obiettivo era coinvolgere il 10% del personale. L'Ateneo ha dimostrato di funzionare con percentuali prossime al 100%. Ad ogni modo, quando si tornerà all'ordinario, sarà necessario consolidare e migliorare, nonché rendere agile tutto il processo, soprattutto in merito alla definizione degli obiettivi e delle rendicontazioni, che necessitano di semplificazione.

Dai dati emerge come l'Ateneo si attesti già su una situazione di piena conformità con i recenti interventi ministeriali che chiedono di mantenere un livello di smartworking *almeno* al 50% delle attività che si possono svolgere in tale modalità.

Al Pro Rettore preme ricordare come lo smartworking non emergenziale costituirà una modalità normale di prestazione lavorativa ma sarà una modalità libera.

I dati di settembre e ottobre, più suggestivi di proiezione sullo smartworking non emergenziale, riscontrano una preferenza per il venerdì. Di per sé, non ci sono particolari criticità, ma si dovranno evitare abusi e garantire l'equità mediante idonea rotazione.

Girone ravvisa l'esigenza di una seduta di contrattazione ad hoc, entro gennaio, in cui si parlerà solo di smartworking.

Il Pro Rettore risponde che è già in programmazione una contrattazione ad hoc, presumibilmente a novembre, in cui saranno presentati:

- linee guida smartworking
- bozza di accordo individuale

Girone legge un comunicato di CGIL CISL e UIL in cui si censura l'atteggiamento ministeriale di normare lo smartworking emergenziale senza il confronto con le parti sindacali.

Alle 16.54 Magna esce dalla seduta.

Il Pro Rettore lascia la parola a Bersani che rammenta come a dicembre 2019 era stato costituito ed aveva iniziato a lavorare il Gruppo di lavoro sullo smartworking.

Allora trattavasi dello smartworking secondo normativa non emergenziale. Erano stati coinvolti i responsabili ed era stata fatta un'analisi di contesto, soprattutto in merito alle attività suscettibili di essere svolte in modalità agile. Erano poi state approntate delle bozze di linee guida. Il COVID ha poi interrotto i

lavori, modificando la normativa applicabile ma comunque fornendo una palestra di importante rodaggio per redigere i documenti che saranno presentati a novembre.

Inoltre, Bersani comunica che una volta approfondito il decreto ministeriale di recente emanato, verrà inviata una comunicazione, già in corso di approntamento, a tutto il personale.

Salis interviene chiedendo di ripristinare quote maggiori di smartworking, stante la situazione in Lombardia e a causa del fatto che vi sono colleghi che viaggiano per recarsi al lavoro o che hanno figli inferiori ai 14 anni. Si deve infatti considerare che l'Ateneo ha dato prova di funzionare anche con percentuali prossime al 100%.

Bersani ribadisce che una comunicazione che reca le modalità applicative del nuovo decreto ministeriale è in visione al Direttore generale, ma che le alte percentuali del periodo di lockdown erano sostenibili alla luce della sospensione di molte attività. L'obiettivo sarà il giusto equilibrio tra tutela della salute e garanzia del servizio/buon funzionamento dell'amministrazione. Il decreto ministeriale comunque istituisce disposizioni che già sono invalse nel regime attualmente in vigore in Ateneo.

Salis chiede delucidazioni sul ticket mensa a compensazione dei costi di connessione e strumentazione sostenuti dai colleghi forzatamente posti in smartworking, anche considerando il risparmio ricavato dall'Ateneo.

Il Pro Rettore comunica che il Collegio dei Revisori dei conti ha reso il parere richiesto, ma è oggetto del punto 16.

9. Aggiornamento welfare

Il Pro Rettore illustra i grafici pertinenti (all. 2, credits Marcella Rega) sull'andamento del portfolio dipendenti. Per questo benefit sono stati stanziati circa 440mila € euro.

Ad oggi il benefit è utilizzato dal 67% del personale. Di questa percentuale, una metà ha esaurito tutto il credito disponibile e un altro 40% ne fa un uso sostenuto.

Lo strumento funziona bene. Gli uffici si impegnano a contattare personalmente il 33% dei colleghi che non hanno ancora utilizzato il benefit.

Si illustra come una quota consistente di spesa è stata utilizzata in strumenti ICT. Una tale comportamento di spesa si può concludere che vada nella direzione della compensazione dei costi sostenuti dal personale che ha dovuto impiegare mezzi propri per lo smartworking.

Si ricorda come sia stata proprio una sollecitazione del tavolo di contrattazione ad aver determinato, l'anno scorso, un intervento della governance volto a far inserire, nel novero delle spese ammissibili, quelle per materiale ICT.

Girone informa che c'è qualche criticità sulla spendibilità sul sito abbonamenti.it per l'abbonamento a giornali.

Il Pro Rettore ricorda che la piattaforma è nuova e saranno necessari aggiustamenti anche in base all'esperienza maturata.

Il Pro Rettore ricorda infine che sul tema welfare devono essere date due letture: una relativa ai vincoli fiscali (imprescindibili e legati anche a mutevoli orientamenti delle agenzie fiscali) e una politica, relativa alla scelta dell'allocazione delle risorse di Ateneo tra usi alternativi.

La CGIL chiede se per l'anno prossimo si possano inserire le spese veterinarie.

Il Pro Rettore chiede a Bersani di provvedere a tale richiesta, che la inoltra seduta stante agli uffici competenti.

10. Stato avanzamento lavori per nuova copertura assicurativa

Il Pro Rettore ricorda che se c'è copertura assicurativa è perché c'è stata una precisa volontà e orientamento politico.

Sono pervenute due offerte: Allianz e Intesa Sanpaolo RBM Salute. La commissione è in corso di nomina.

Il capitolato di gara prevede condizioni più favorevoli rispetto al capitolato precedente.

Di seguito le migliorie più evidenti indicate sul capitolato di gara.

- Introduzione di penali in caso di ritardo/inadempienza (sul contratto attuale non sono previste)
- Introduzione della possibilità di richiedere rimborso per esami di laboratorio fino ad un massimo di € 250.00 (prima era previsto solo come pacchetto prevenzione)
- Possibilità di fruire del pacchetto prevenzione solo in struttura convenzionata ma, a differenza dell'attuale polizza, sarà possibile richiedere esclusivamente una o più prestazioni presenti nel pacchetto prevenzione. Le prestazioni presenti nel pacchetto che non venissero richieste contestualmente non potranno più essere erogate nello stesso anno assicurativo.

Altre coperture sono state inserite come elementi aggiuntivi migliorativi nel disciplinare di gara, in particolare:

- Inserimento della Garanzia Teleconsulto medico per Covid 19
- Inserimento della Garanzia Test sierologico per Covid 19
- Inserimento della Garanzia Visita di controllo della crescita del bambino

Essendo pervenute meno di tre offerte non sarà necessario procedere a verifica di congruità dell'offerta, a meno di ribassi estremamente elevati, tali da ingenerare un sospetto di anomalia.

Si rileva come di anno in anno vengono inserite condizioni migliorative.

L'attuale contratto scade il 31/10 ed è stato prorogato al 31/12 per evitare scoperture e allineare le scadenze all'anno solare.

Chi vince la gara stipula un contratto che decorre da 1/1/20 e per 24 mesi.

Il personale docente può aderire ma deve pagare il premio.

De Donno lascia la seduta alle 17.32.

Comensoli ringrazia per la proroga e per le condizioni migliorative e precisa come la richiesta UIL in materia fosse volta a capire lo stato di avanzamento.

Quaini chiede che al personale sia comunicata la proroga fino al 31/12. Bersani si fa carico della comunicazione.

11. Aggiornamento su riorganizzazione e istituzione nuove UOC

Il Direttore generale presenta l'organigramma (all. 3).

Come già reso noto durante l'ultima contrattazione, nell'ambito dei servizi, sono create delle responsabilità gestionali più stabili rispetto alle indennità *specialist* che sono annuali e che dunque devono essere periodicamente rinnovate.

L'esigenza di raggruppamenti gestionali (UOC) nasce dalla complessità raggiunta da alcuni servizi tanto in termini di attività quanto in termini di riporti.

Vengono illustrate le novità intercorse dopo l'ultima contrattazione relative al Servizio Relazioni internazionali (2 UOC e 1 centro), al Servizio Innovazione Didattica e comunicazione digitale (2 UOC) e Servizio Ricerca e Terza Missione (3 UOC).

Per alcune UOC sono ancora in corso le procedure di manifestazione di interesse per individuare le persone alle quali conferire l'incarico di gestione.

Il Direttore generale ricorda inoltre che, circa un anno fa, il CdA aveva dato mandato all'Amministrazione di individuare un dirigente dell'area sistemi informativi. Da molti anni l'area tecnica era unificata all'area sistemi informativi a causa dei vincoli finanziari del fondo dirigenti, soprattutto sul salario accessorio. Ora le problematiche di debito sono risolte e la governance ha convenuto di ritornare ad una individuazione univoca dell'area. Il dott. Enrico Brighi è in servizio dal 1/10.

Il Pro Rettore ricorda che le UOC permettono una migliore definizione degli obiettivi e, di conseguenza, di responsabilità. Contrariamente agli incarichi *specialist* queste sono connotate da un contenuto gestionale, con un carico di coordinamento che non deve essere rinnovato ogni anno.

Il Pro Rettore ricorda poi che la manifestazione di interesse non è prevista dalla legge, è dunque un atto di trasparenza e di competizione interna.

Si stanno creando ulteriori UOC in area didattica (2 erano già state istituite l'anno scorso e ora ne sono in istituzione altre) e nell'area beni culturali (4 UOC che corrispondono a 4 incarichi di responsabilità storici).

Entro fine anno si concluderanno le definizioni delle UOC nelle tre aree: Didattica, Beni culturali e Sistemi informativi.

Confronto

12. Fondo: discussioni preliminari

Il Pro Rettore fornisce una prima stima dell'ammontare del fondo e auspica che l'accordo, come per gli anni passati, possa essere stipulato nei primi mesi dell'anno 2021.

Entrambi i totali sono da considerarsi **stime** fino alla certificazione dei revisori. Soprattutto la previsione di c/terzi, ancorché calcolata prudenzialmente sullo storico, potrebbe risentire (in difetto) dell'anno anomalo.

Fondo accessorio BCD 2021	
Risorse fisse disponibili alla contrattazione	€ 217.956
Risorse Variabili disponibili alla contrattazione	€ 248.356
Conto Terzi	€ 400.000
Totale Fondo stimato da destinare	€ 866.313

prudenziale: nel 2021 avremo effetto covid??

Fondo EP 2021	
Risorse fisse	€ 294.310
Risorse Variabili	€ 19.585
Conto Terzi	€ 120.000
Totale	€ 433.895

nel 2021 avremo effetto covid??

A Parmesani preme ricordare che si tratta di stime. Il fondo si alimenta anche con voci che non possono essere considerate allo stato della simulazione (es. cessazioni) e può variare a causa di alcune voci come gli incentivi tecnici e le sentenze favorevoli (c.d. risorse variabili).

Si deve notare come le risorse fisse si sono abbassate dopo la liquidazione delle PEO.

La stima del conto terzi è prudenziale e calcolata come un trascinato storico, equalizzato per l'effetto COVID. Ad ogni modo, potrebbe prudenzialmente essere ancora rivista verso il basso.

Bersani ricorda che una flessione critica del conto terzi potrebbe pienamente manifestarsi nel 2021. Ad oggi, infatti, sono pagate prestazioni iniziate nel 2019 e quindi il 2020 potrebbe essere trainato dal fatturato pregresso. Ad oggi il fatturato è comunque diminuito di 1,6 mln rispetto alla stessa data dello scorso anno.

Comensoli ringrazia per la stima e annuncia che prima di contrattare sul fondo vorrebbe avere la visione della quota contro terzi, per poi contrattare i criteri di utilizzo della quota riservata al fondo derivante dall'attività conto terzi ex art. 42 co. 3 CCNL 2018.

Bersani e Direttore generale ricordano che i criteri sono sempre stati contrattati.

Verrà inviata una nota della UIL da allegare a verbale (all. 10).

Il Pro Rettore rammenta come sia negli obiettivi addivenire ad un regolamento per il conto terzi e sulla sua distribuzione, ma le criticità di quest'anno non hanno permesso di metterci mano.

Verosimilmente il regolamento si gioverà del lavoro di un gruppo ad hoc.

Salis fa notare che nel gruppo di lavoro sul regolamento, ai fini di una maggiore equità e correttezza, non dovrebbero partecipare persone che hanno delle posizioni individuali da tutelare.

La Cisl dichiara che se verrà fatto un gruppo di lavoro indicherà il proprio rappresentante nell'autonomia propria dell'Organizzazione Sindacale.

La CGIL ricorda che già un anno fa CGIL e CISL proponevano di rivedere globalmente tutto l'accessorio, non soffermandosi esclusivamente sul conto terzi.

Per il Pro Rettore un approccio il più integrato possibile è quello da privilegiare.

14. Calendario sospensione attività lavorativa scorcio 2020 e 2021

Il DG ricorda che le chiusure del 2020 sono state comunicate al personale con mail del 29 ottobre 2019 (tot. 11 gg). Per l'anno in corso residuano e si confermano:

- lunedì 7 dicembre
- giovedì 24 dicembre
- giovedì 31 dicembre

Per il 2021 la proposta è di un totale di 10 gg:

- 4 e 5 gennaio
- Dal 9 al 13 agosto
- 10 dicembre
- 24 dicembre
- 31 dicembre

Quando si farà la circolare si chiederà alle strutture che pensano di chiudere qualche giorno in più, di comunicare, entro il 25 novembre, tale volontà in modo da poter valutare il ricollocamento di coloro che non avessero giorni sufficienti e soprattutto per permettere di organizzare le squadre di reperibilità. Fare comunicazione con i giorni.

15. Aggiornamento piano formativo a seguito di analisi del fabbisogno

Alberto Ferrari illustra i risultati dell'indagine sui fabbisogni formativi (all. 4) e l'aggiornamento del piano formativo annuale (all. 5).

Dai questionari che i colleghi hanno compilato tra maggio e giugno emergono due considerazioni.

La prima è relativa alla necessità, sentita dalla maggioranza dei colleghi, di una formazione di tipo tecnico-applicativo.

Stante anche il potenziamento dell'offerta formativa online indotto dalla pandemia, si intende sfruttare al massimo i corsi di formazione esistenti sul mercato, esternalizzando la formazione. Inoltre la formazione di questo tipo è più accessibile e non necessita di spostamenti del personale.

Girone (CISL) dichiara che è da quando è seduto a questo tavolo (ormai dal 2010) tutti gli anni ha sollevato la questione della carenza cronica dei corsi per il personale tecnico.

La seconda considerazione è relativa alla necessità di conoscere più approfonditamente gli strumenti informatici disponibili per il lavoro da remoto. A tal fine è stato progettato un corso dal titolo "Lavorare smart".

Il Pro Rettore, considerando che l'analisi dei fabbisogni serve per sintonizzarsi con la domanda, chiede di porre attenzione sul 28% dei rispondenti che non si ritiene soddisfatto della formazione ricevuta.

16. Buoni pasto e smartworking

Il Pro Rettore comunica che l'orientamento politico è favorevole all'attribuzione dei buoni pasto, anche con valenza retroattiva.

Dati i profili di incertezza, la prudenza ha richiesto di interpellare, per la seconda volta, il Collegio dei Revisori dei Conti.

La questione era già stata affrontata, pur in ambito di governance e prima ancora che venisse sollevata dalle parti sindacali, dal Pro Rettore.

Essendo poi sopraggiunto l'interesse dei sindacati, è stato posto un quesito specifico al Collegio dei Revisori che, reso nel mese di luglio, recava parere negativo.

A seguito della segnalazione della CISL e della CGIL si è provveduto a risollecitare il Collegio, che non ha inteso modificare il proprio orientamento, dovendo necessariamente la questione trovare collocazione nell'agenda normativa e contrattuale di livello nazionale.

Si allegano, su avallo del Direttore generale, i pareri resi dal Collegio dei Revisori dei Conti (all. 8 e 9).

Il Pro Rettore illustra chiaramente che il rischio più concreto sia quello di esporre i colleghi ad una restituzione delle somme percepite a titolo di buono pasto.

Il Direttore generale ricorda quanto già affrontato nelle sedute di contrattazione passate, ovvero che la *ratio* del buono pasto è quella di compensare il dipendente dal disagio patito in caso di rientro pomeridiano. Dà lettura di uno stralcio del parere recentemente ricevuto dal Collegio.

Pro Rettore e Direttore generale ricordano poi al tavolo che, anche qualora in questa sede di tavolo si addivenisse ad un'ipotesi di accordo, tale accordo dovrebbe essere sottoposto al CdA, che si troverebbe a pronunciarsi con parere negativo del Collegio dei Revisori.

Vicini ricorda che per il periodo COVID fosse stato raggiunto un accordo tra sindacati e ministro. Inoltre in alcune università i revisori hanno dato parere favorevole.

La CGIL condivide la posizione del Pro Rettore. Richiama alla necessità di lettura del contesto, soprattutto considerando che l'attuale governance ha fornito il welfare e i benefit. Cita infine un documento del 15 settembre della Corte dei Conti che si esprime in modo dirimente sulla questione.

Inoltre CGIL non stipulerà un accordo che possa mettere i colleghi nelle condizioni di dover restituire somme corrispondenti al valore dei buoni ricevuti.

La CGIL ovviamente, se vi sarà una norma circa il diritto del lavoratore in smartworking ad ottenere il buono pasto, sarà la prima a farne richiesta. Non si sta parlando di una rinuncia, ma semplicemente di attendere pronunciamenti o soluzioni a livello nazionale.

Quaini interviene facendo notare che l'andamento autonomo, sul tema oggetto di discussione, di ogni amministrazione è fonte di sperequazioni tra colleghi che versano in medesime situazioni. Comunque è d'accordo con le posizioni sopra assunte.

Malinverni condivide orientamento del tavolo.

La CGIL ricorda che alcuni Atenei (Politecnico delle Marche e Napoli Parthenope) che hanno concesso il buono pasto, adesso hanno smesso di erogarli e se ne paventa la restituzione.

13. Compensazione debiti orari non recuperati

Bersani ricorda che dallo scorso mese di marzo i debiti orari accumulati dai dipendenti e non recuperati entro il mese successivo non sono ancora stata trattenuti dagli emolumenti stipendiali, considerato dapprima il

periodo di lockdown e di seguito la ripresa lavorativa alternata a giornate di smartworking, che com'è noto non genera alcun credito orario.

L'arco temporale di riferimento che è stato oggetto di analisi decorre dal 1° marzo e termina (per ora) il 31 luglio (ultimo mese chiuso).

Il numero dei dipendenti che nel frattempo non sono riusciti a recuperare i debiti sono circa 42.

Si propone, quindi, in via del tutto eccezionale, di compensare l'importo del debito o dei debiti con il saldo mensile di dicembre, inviando una mail a ciascun dipendente informandolo del/i propri debiti orari, che comunque sono ben visibili in procedura start web nella voce "potenziale decurtazione stipendiale", spronandolo ad arrivare a fine anno con un saldo mensile almeno uguale al debito da recuperare, sempre concordando con il Responsabile la permanenza in servizio oltre il normale orario di lavoro.

Qualora, al 31/12, il saldo mensile non avesse la capienza per compensare il debito orario accumulato, si procederà solo allora alla decurtazione stipendiale per il debito eventualmente non recuperato per intero.

Dal 15 ottobre l'attività lavorativa riprenderà in presenza per almeno il 50% del personale: occorre quindi definire se tale "deroga" alla decurtazione stipendiale, potrà continuare fino al mese dicembre oppure individuarne il termine.

La CGIL apprezza l'iniziativa.

Ramaioli chiede che possano istituirsi le ore solidali, al pari delle ferie. Bersani ricorda che non è possibile procedere perché non vi è la base normativa per poterlo fare. Bersani dispone verifica.

17. Calendarizzazione incontri del tavolo di contrattazione

Il Pro Rettore comunica che tra la metà e la terza decade di novembre si fisserà una contrattazione con punto centrale sullo smartworking.

Si può fissare un'ulteriore data a dicembre ma senza determinarne i contenuti (potenziale seduta straordinaria).

A gennaio si potrebbe fissare una riunione con ordine del giorno focalizzato sull'accordo.

Nei prossimi giorni verranno comunicare le tre date.

Un calendario non viene redatto stante l'eccessiva fluidità del contesto.

18. Richiesta UIL del 29 settembre di valutare l'utilità e la ripresa dei gruppi di lavoro

Il Pro Rettore ha risposto sul punto in materia di regolamento conto terzi, in occasione della redazione del quale vi sarà l'istituzione di un gruppo di lavoro ad hoc.

Rossin esprime rammarico per l'annullamento del tavolo COVID poiché ha lavorato con profitto, in particolar modo sulle proposte in materia di sicurezza, in sinergia con Bersani e RSPP. Anche dato il contesto attuale, il tavolo avrebbe potuto continuare a fornire utili elementi di valutazione all'unità di crisi di Ateneo.

La CGIL dichiara di non essere né contraria né favorevole ai gruppi di lavoro. Non condivide però la visione ottimistica sul tavolo COVID, soprattutto con riferimento al fatto che per soluzioni che richiedevano rapidità, passavano dei giorni.

Precisa inoltre che alla CGIL non interessa tanto lo strumento, quanto l'efficacia, motivo per cui ha avanzato la proposta di cui al punto seguente.

Uno strumento agile, rapido ed efficace per risolvere i problemi potrebbe essere una rubrica con i riferimenti interni associati per tipologia di richiesta, in modo che tutti i dipendenti possano trovare velocemente autorevoli risposte.

Ad ogni modo l'eventuale decisione dell'Amministrazione di un ripristino dei tavoli sarà accolta favorevolmente.

19. Valutazione opportunità istituzione *contact center* COVID sulla base di richiesta CGIL-CISL

CGIL e CISL hanno proposto a suo tempo l'adozione di un indirizzo e-mail e di un numero di telefono dedicati a fornire risposte ai quesiti dei colleghi riguardanti l'emergenza in corso.

Il Pro Rettore chiede innanzitutto di prevedere nella seduta di novembre un ulteriore aggiornamento del RSPP.

Quaini esce dalla seduta alle 19.12.

De Leonardis esce dalla seduta alle 19.16

Il Direttore generale afferma che il RSPP è nominato quale referente COVID e lavora in sinergia con il Servizio Legale ma non vi è la disponibilità di una persona da dedicare esclusivamente ad un call center. La nomina del referente COVID è stata divulgata tramite protocollo interno a tutto il personale. Verrà ad ogni modo fatta comunicazione espressa.

La CGIL precisa però che la comunicazione a protocollo riscontra ai dipendenti il solo fatto che il referente COVID si interfaccia con ATS. Si potrebbe fare una comunicazione in cui si rende noto che il referente COVID è lo snodo delle richieste di cui al punto in trattazione.

Il Pro Rettore e il Direttore generale concordano di non caricare eccessivamente il RSPP.

Girone ricorda che nei dipartimenti c'è meno contezza sul funzionigramma dell'Amministrazione centrale.

Pro Rettore e DG definiscono di preparare una comunicazione con i vari referenti per i vari problemi.

Rossin chiede perché, nonostante fossero state date garanzie in una seduta di contrattazione di circa un anno fa, l'inserimento degli straordinari non avviene ancora mese per mese. Infatti, ad oggi, è possibile caricare solo gli straordinari di agosto. Chiede perché non si sia ancora giunti alla situazione di regime di cui era stata data garanzia.

Pro Rettore dispone di passare il problema alle colleghe. Bersani comunica di aver provveduto seduta stante.

Raffaelli Petti esce dalla seduta alle 19.22.

Salis ricorda che le colleghe delle presenze sono sottoposte ad un certo aggravio di lavoro a causa della situazione pandemica.

Inoltre richiama l'attenzione sulla situazione del personale delle cooperative e della connessa necessità di internalizzazione, soprattutto in virtù dell'importante contributo fornito in questo periodo di pandemia.

Rossin, a scanso di equivoci, rappresenta stima per le colleghe delle presenze e apprezzamento per il loro lavoro.

La CGIL sottolinea come la questione della precarietà in ateneo debba essere considerata in un contesto più ampio e affrontata con volontà politica; ricorda anche altre figure di precari che prestano servizio in UniPV, come per esempio gli addestratori linguistici.

20. Pet at office

Punto inserito in seduta dal Pro Rettore, tra le varie ed eventuali, e trattato dopo il punto 9.

Il Pro Rettore anticipa che, sulla scorta di quanto avviene all'università di Verona, che in estate ha emanato un regolamento sul tema, ha proposto al Rettore un progetto sul *Pet at office*, ovvero sulla possibilità di normare la presenza degli animali da compagnia/affezione sul luogo di lavoro. Vi sono studi che ne dimostrano i benefici a livello psicologico, soprattutto in momento di stress come quello attuale.

Il Rettore ha dato l'avallo a tale progetto. Si è in attesa che Verona invii il regolamento.

La CGIL chiede la possibilità di allegare al presente verbale una successiva nota relativa al modello di pesatura delle posizioni. Tale nota si trova in calce al presente verbale.

Alle 19.30 la seduta è chiusa.

--

All. 11. – nota CGIL su pesatura posizioni

Con mail del 27 settembre 2020, la delegazione trattante FLC CGIL - CISL FSUR Università (oggetto: *Metodologia per la pesatura delle posizioni organizzative in Ateneo - considerazioni CGIL CISL da allegare a verbale*), chiede l'allegazione della seguente nota.

Le scriventi OOSS, pur non avendo competenza specifica su questioni di organizzazione aziendale, inviano alcune considerazioni sul documento Metodologia per la pesatura delle posizioni organizzative in Ateneo e chiedono di modificare la locuzione "diversi livelli di capacità cognitiva" che ricorre spesso nel documento e che risulta vagamente offensiva perché riferita alle risorse umane.

Chiedono inoltre di allegare al verbale della seduta di contrattazione del 21 ottobre scorso le presenti osservazioni, che si soffermano soprattutto sui principi.

- gli incarichi debbono essere conferiti in modo trasparente e aperto;*
- l'eventuale pesatura deve essere effettuata prima di attribuire l'incarico e non successivamente all'individuazione della persona e/o creazione della struttura;*
- gli incarichi, per quanto possibile, devono essere mediamente omogenei fra loro, per lo meno all'interno della stessa struttura, in modo da evitare, a parità di ruolo, la creazione di responsabili di serie A e di serie B;*
- la pesatura degli incarichi deve essere valutata soprattutto sul grado di responsabilità dell'incarico e sull'impatto;*
- occorre, come sempre richiesto, dar conto e informare le OOSS degli incarichi conferiti per ogni struttura e dei relativi importi.*

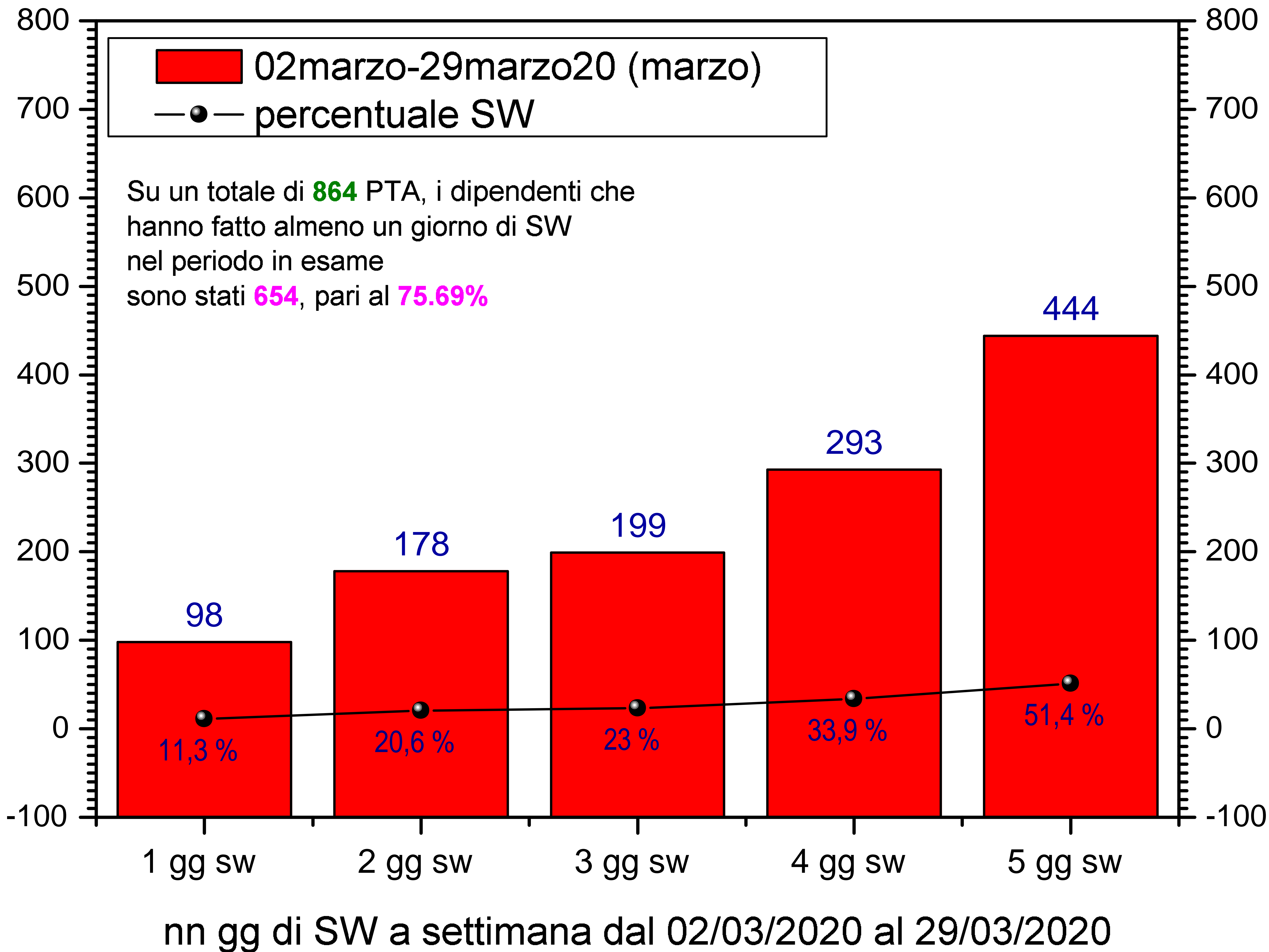
Ritengono in generale che la trasparenza sia il tema più importante e sia fondamentale l'applicazione di tale principio per meritarsi la fiducia del Personale.

La delegazione trattante

FLC CGIL - CISL FSUR Università

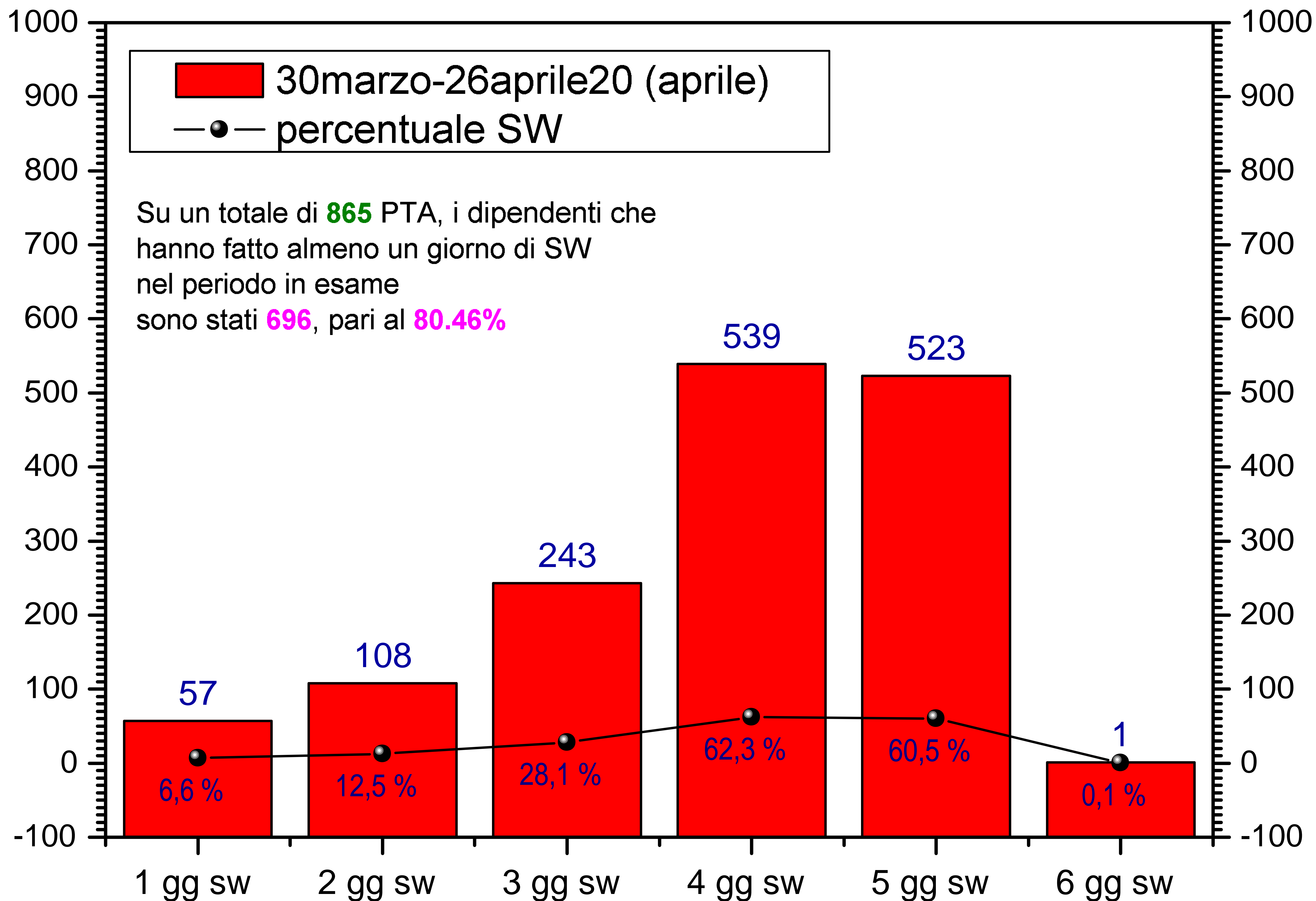
Smart Working dal 02 marzo al 29 marzo 2020

Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW



Smart Working dal 30 marzo al 26 aprile 2020

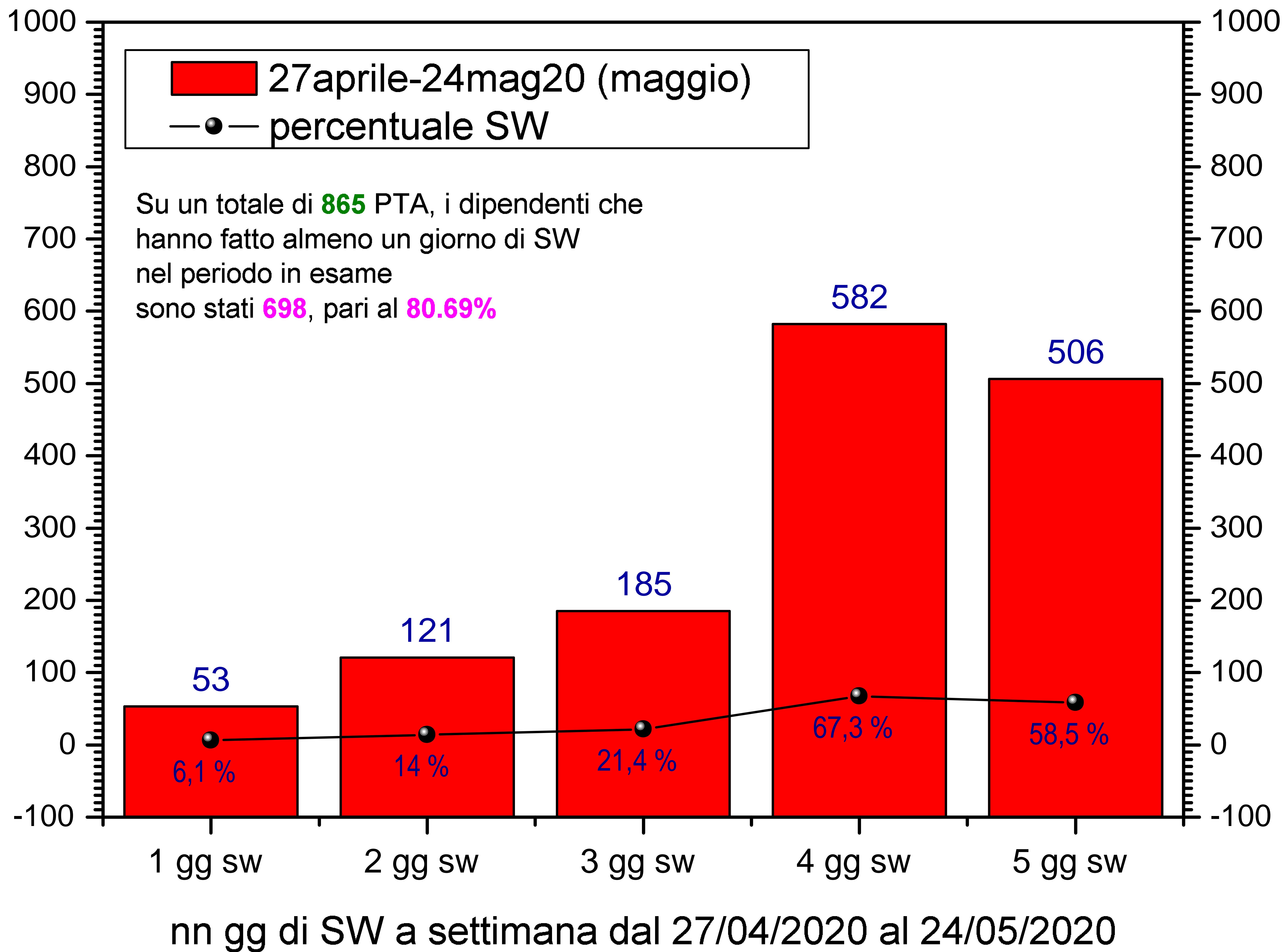
Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW



nn gg di SW a settimana dal 30/03/2020 al 26/04/2020

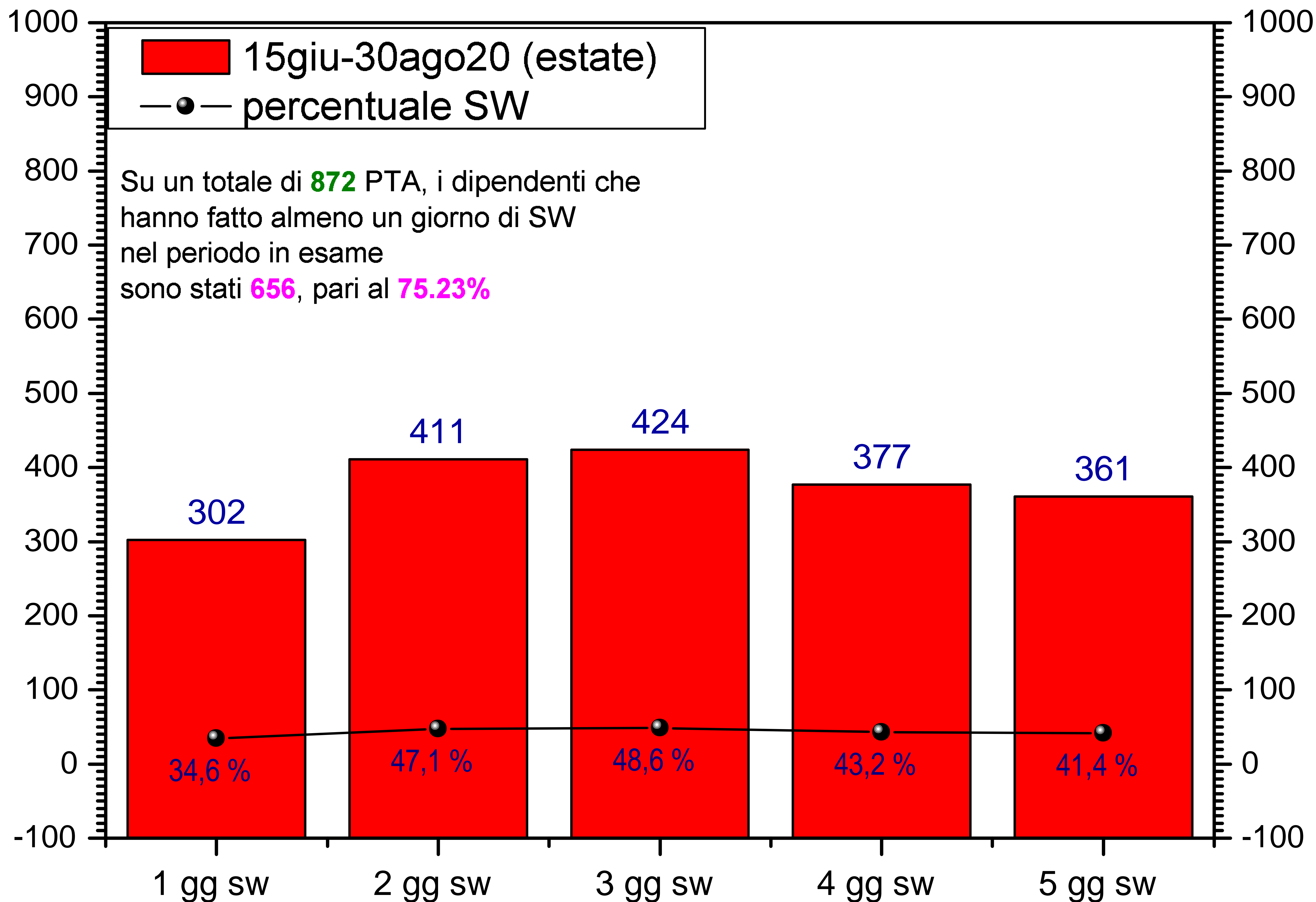
Smart Working dal 27 aprile al 24 maggio 2020

Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW



Smart Working dal 15 giugno al 30 agosto 2020

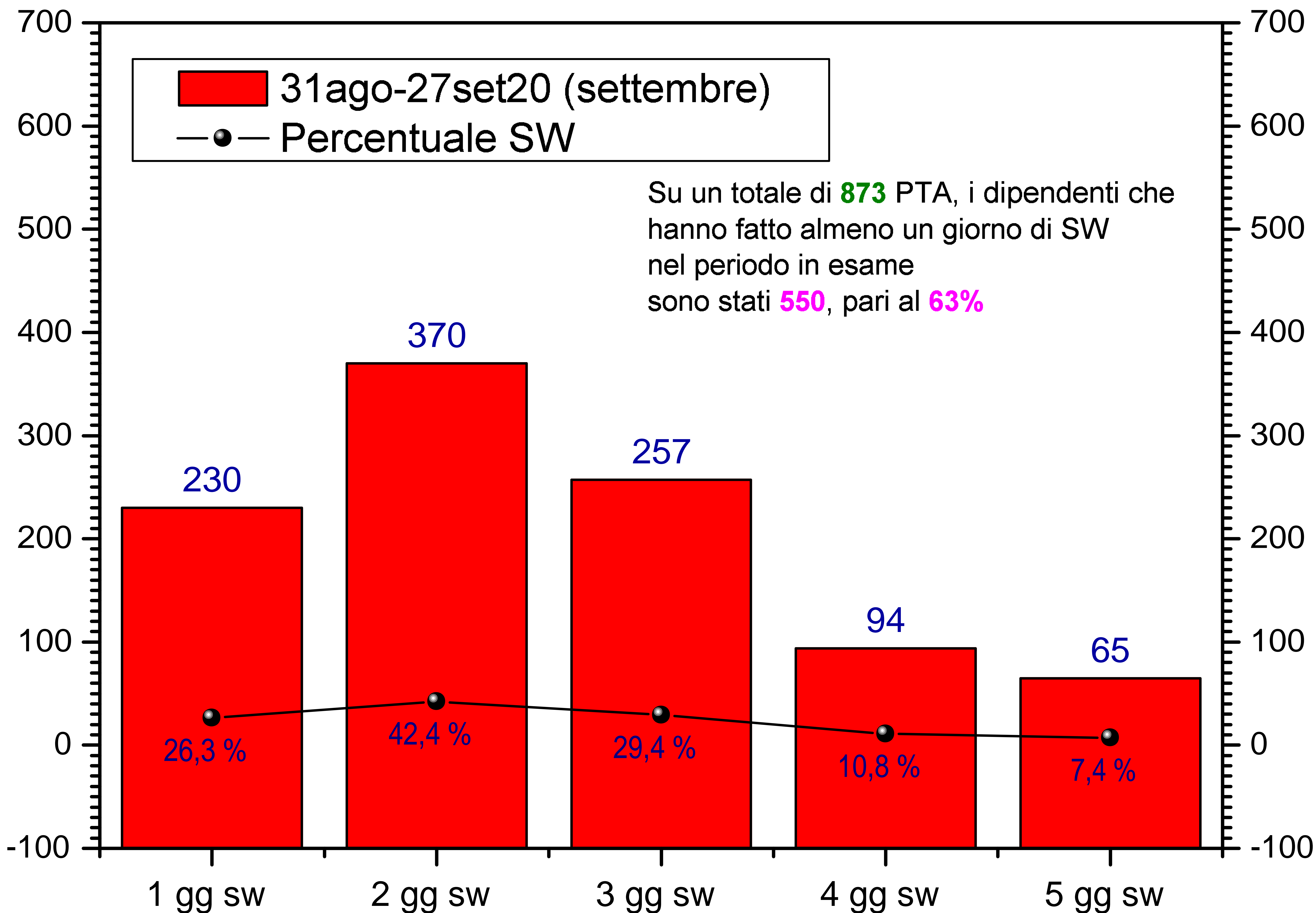
Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW



nn gg di SW a settimana dal 15/06/2020 al 30/08/2020

Smart Working dal 31 agosto al 27 settembre 2020

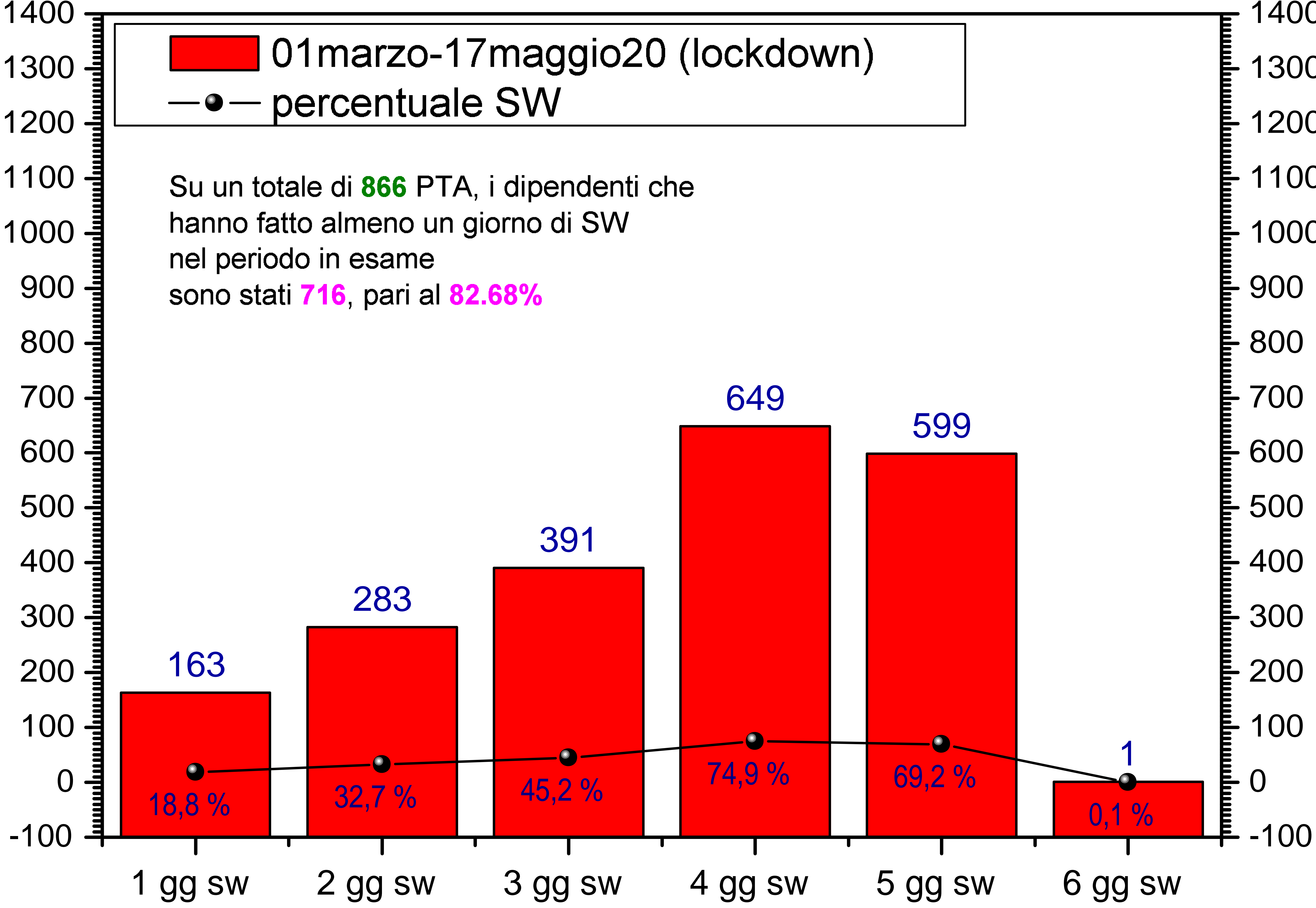
Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW



nn gg di SW a settimana dal 31/08/2020 al 27/09/2020

Smart Working dal 1 marzo al 17 maggio 2020

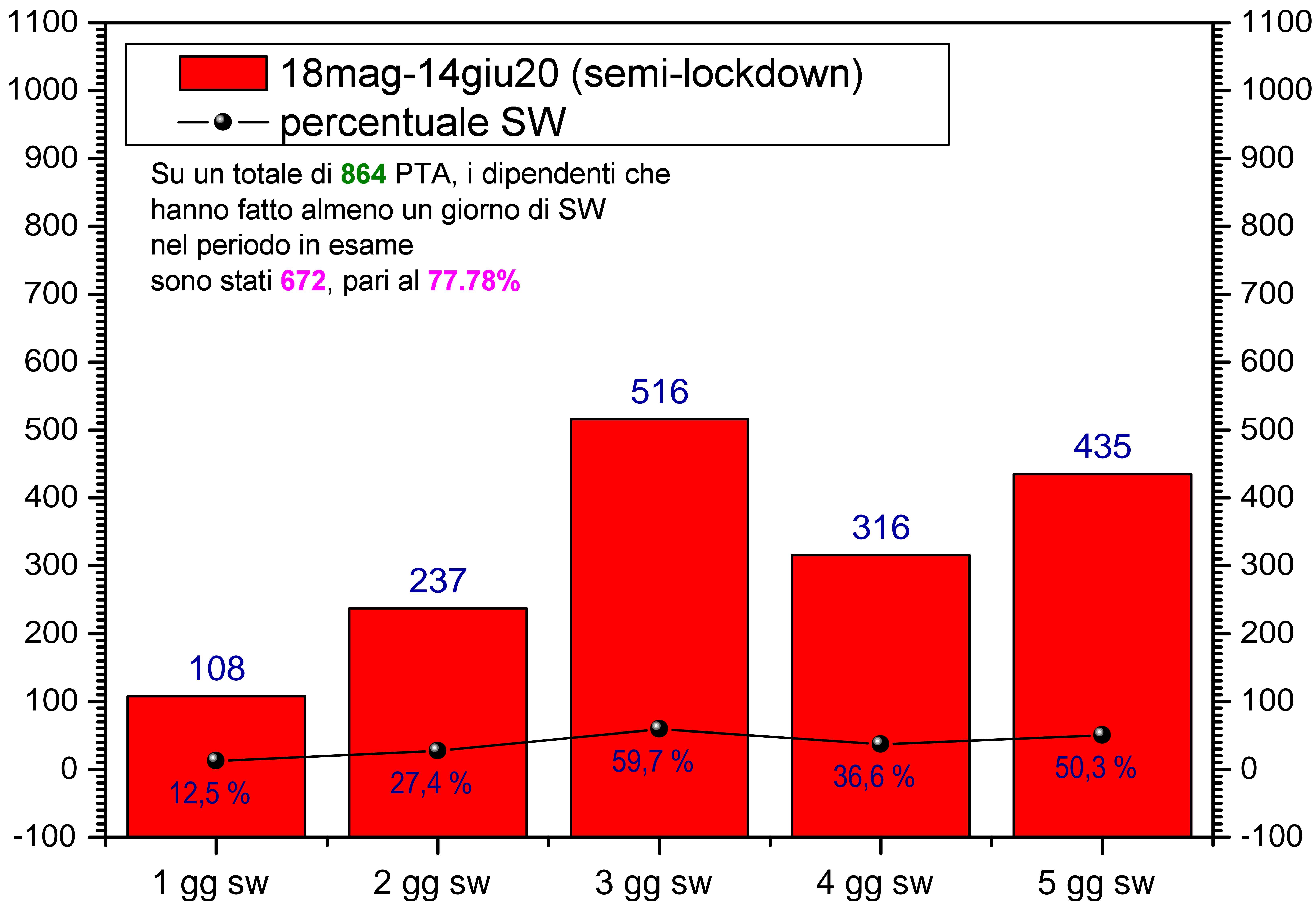
Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW



nn gg di SW a settimana dal 01/03/2020 al 17/05/2020

Smart Working dal 18 maggio al 14 giugno 2020

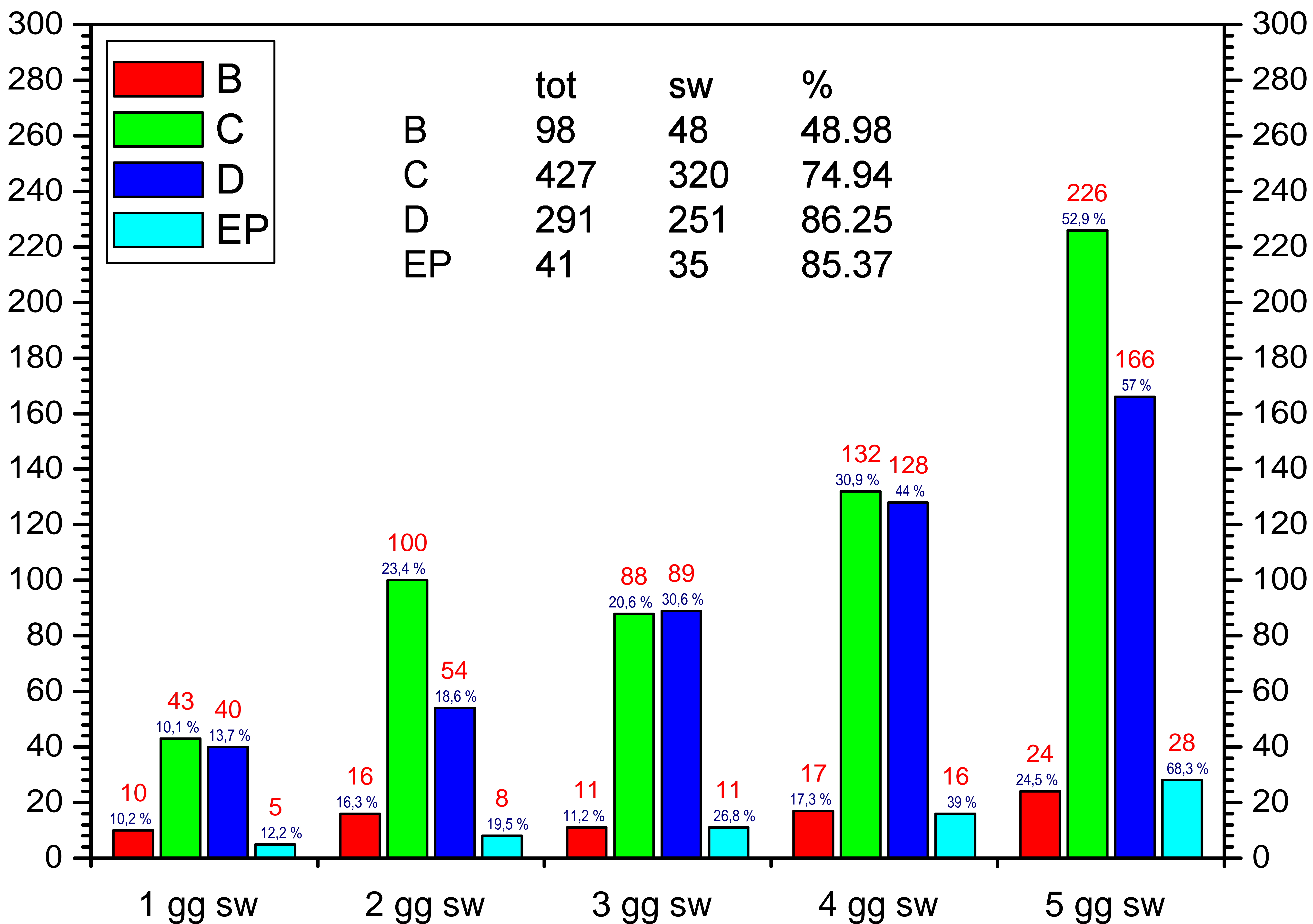
Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW



nn gg di SW a settimana dal 18/05/2020 al 14/06/2020

Smart Working dal 02 marzo al 29 marzo 2020 distinto per CATEGORIA

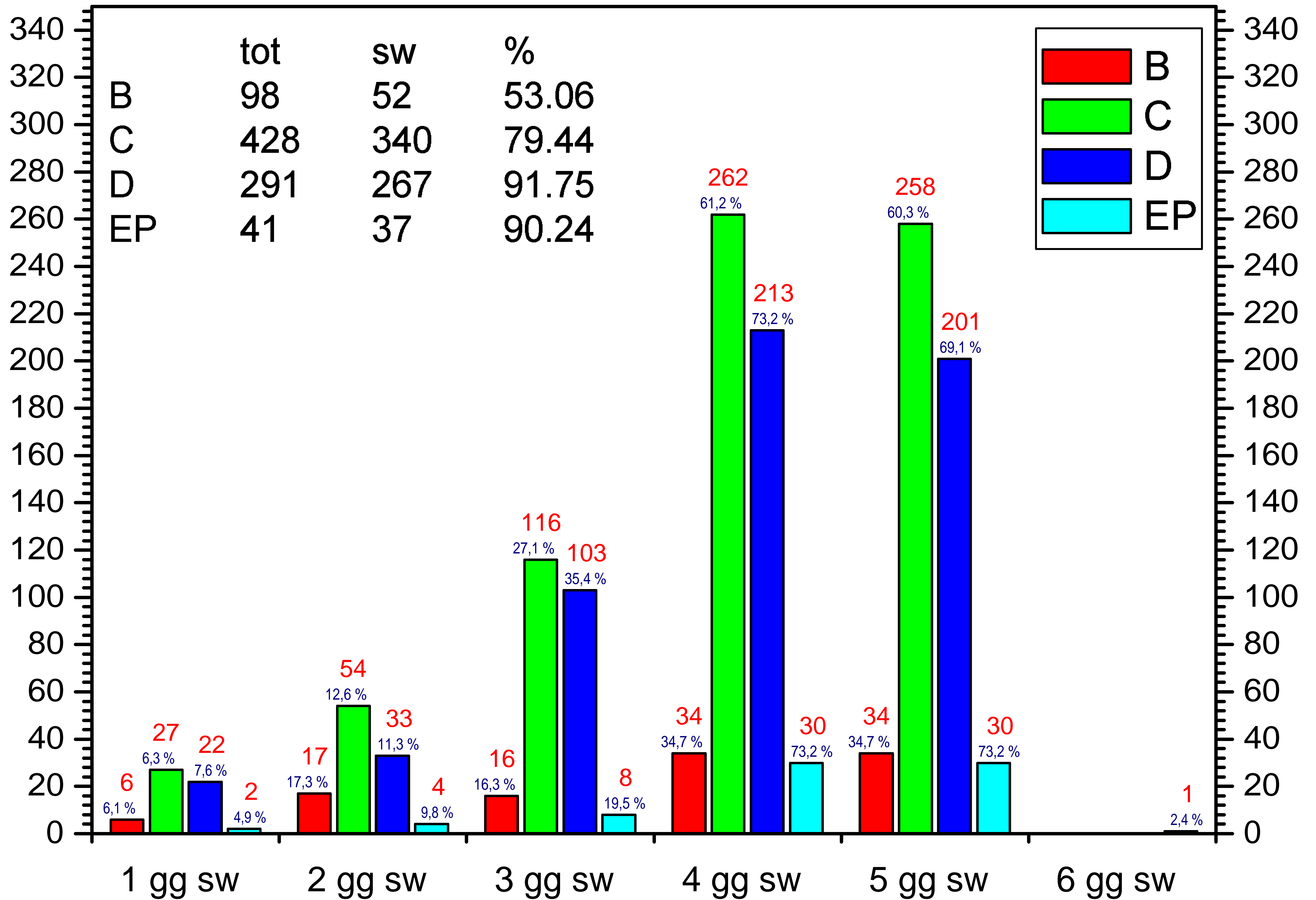
Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW



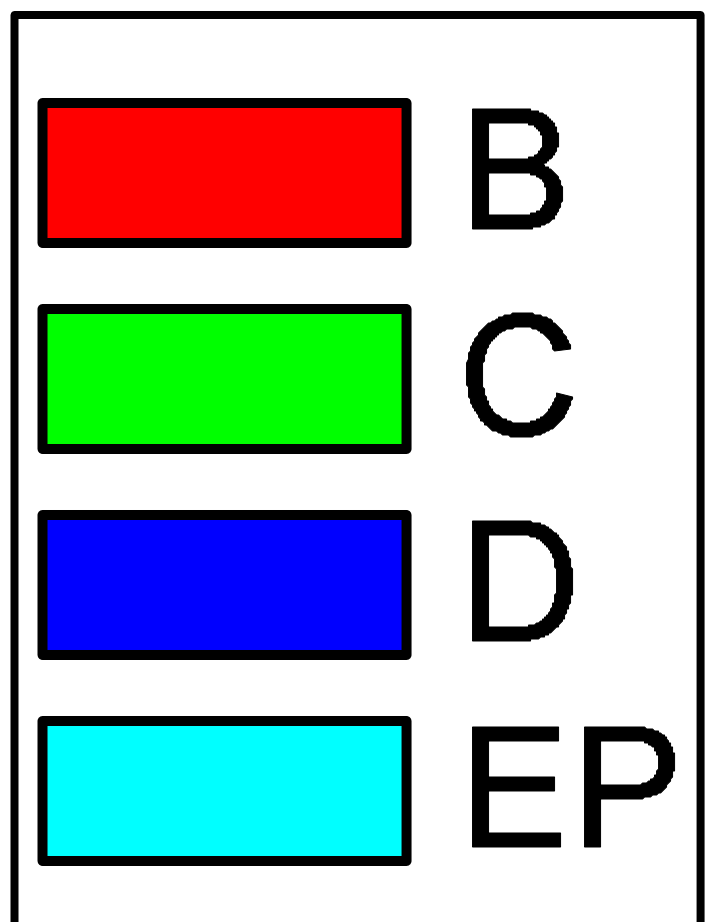
	tot	sw	%
B	98	48	48.98
C	427	320	74.94
D	291	251	86.25
EP	41	35	85.37

Smart Working dal 30 marzo al 26 aprile 2020 distinto per CATEGORIA

Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW

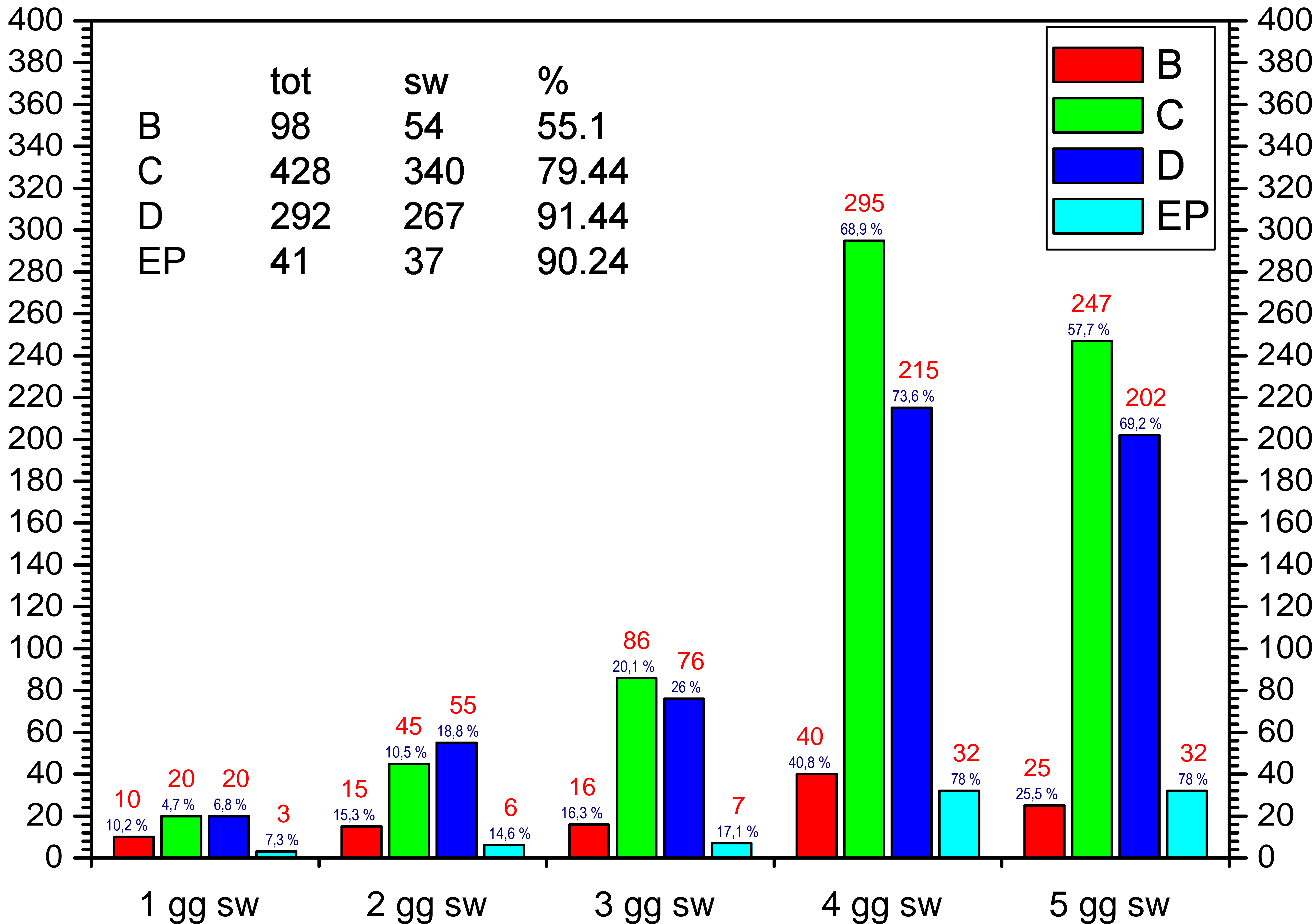


	tot	sw	%
B	98	52	53.06
C	428	340	79.44
D	291	267	91.75
EP	41	37	90.24



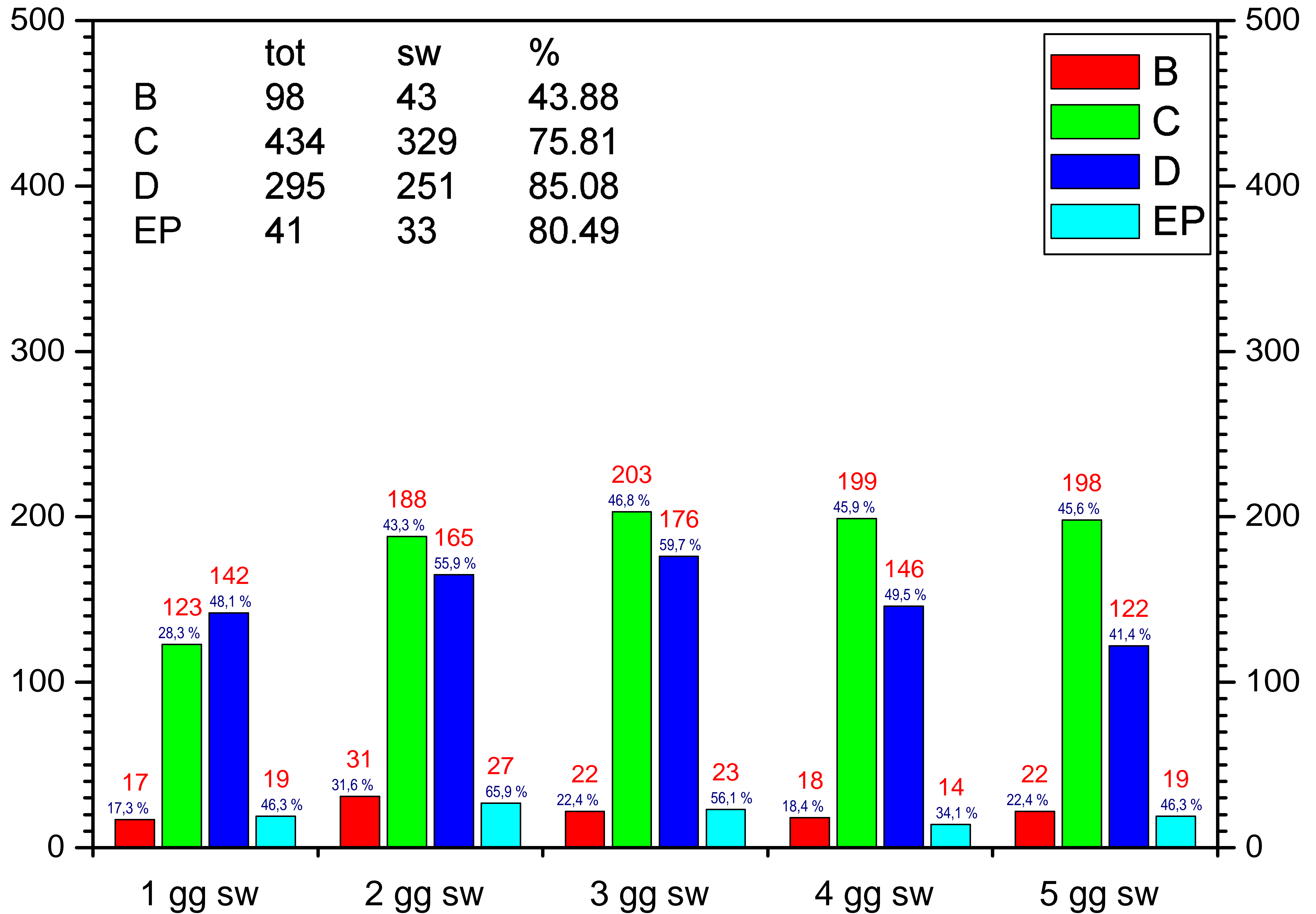
Smart Working dal 27 aprile al 24 maggio 2020 distinto per CATEGORIA

Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW



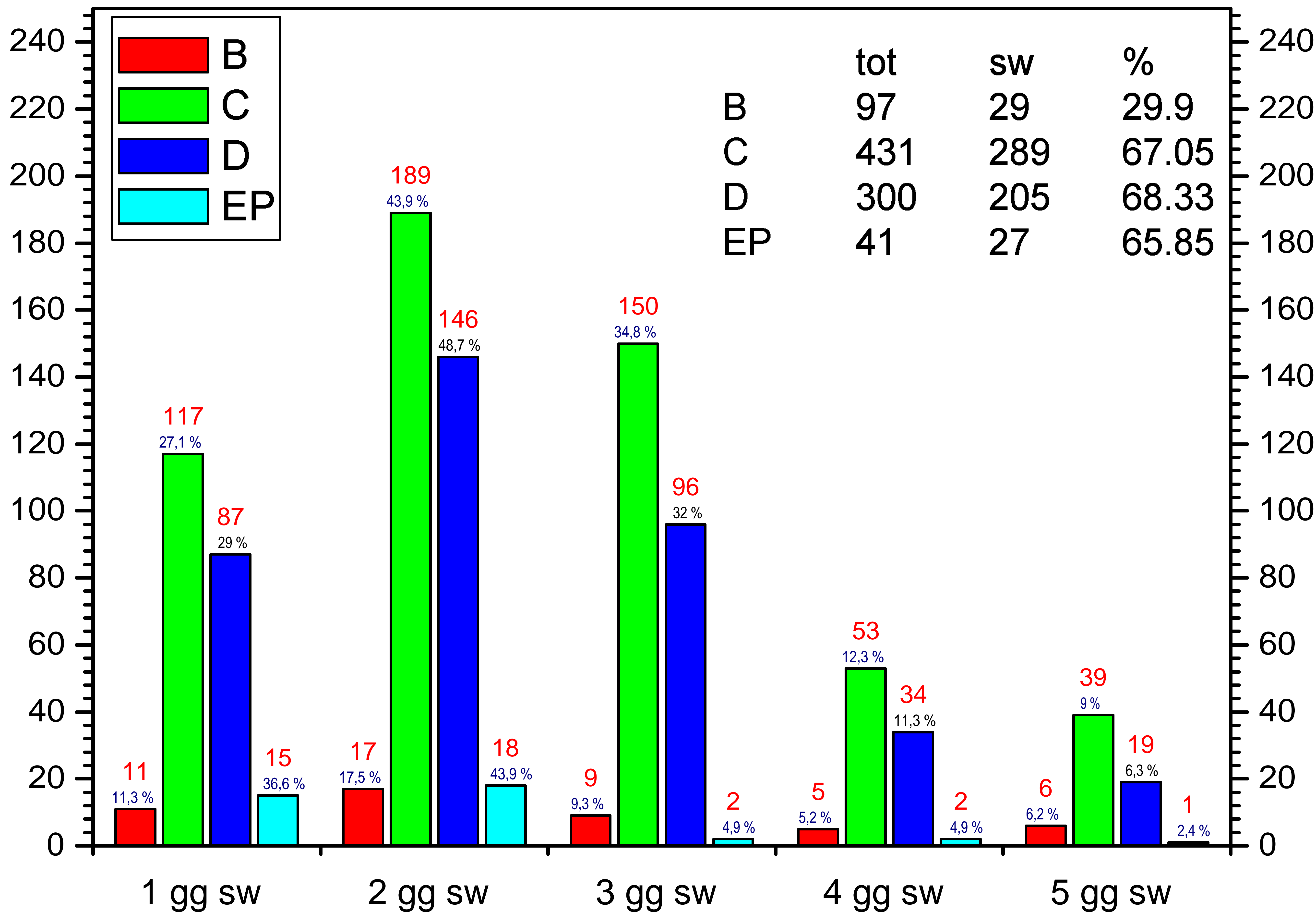
Smart Working dal 15 giugno al 30 agosto 2020 distinto per CATEGORIA

Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW



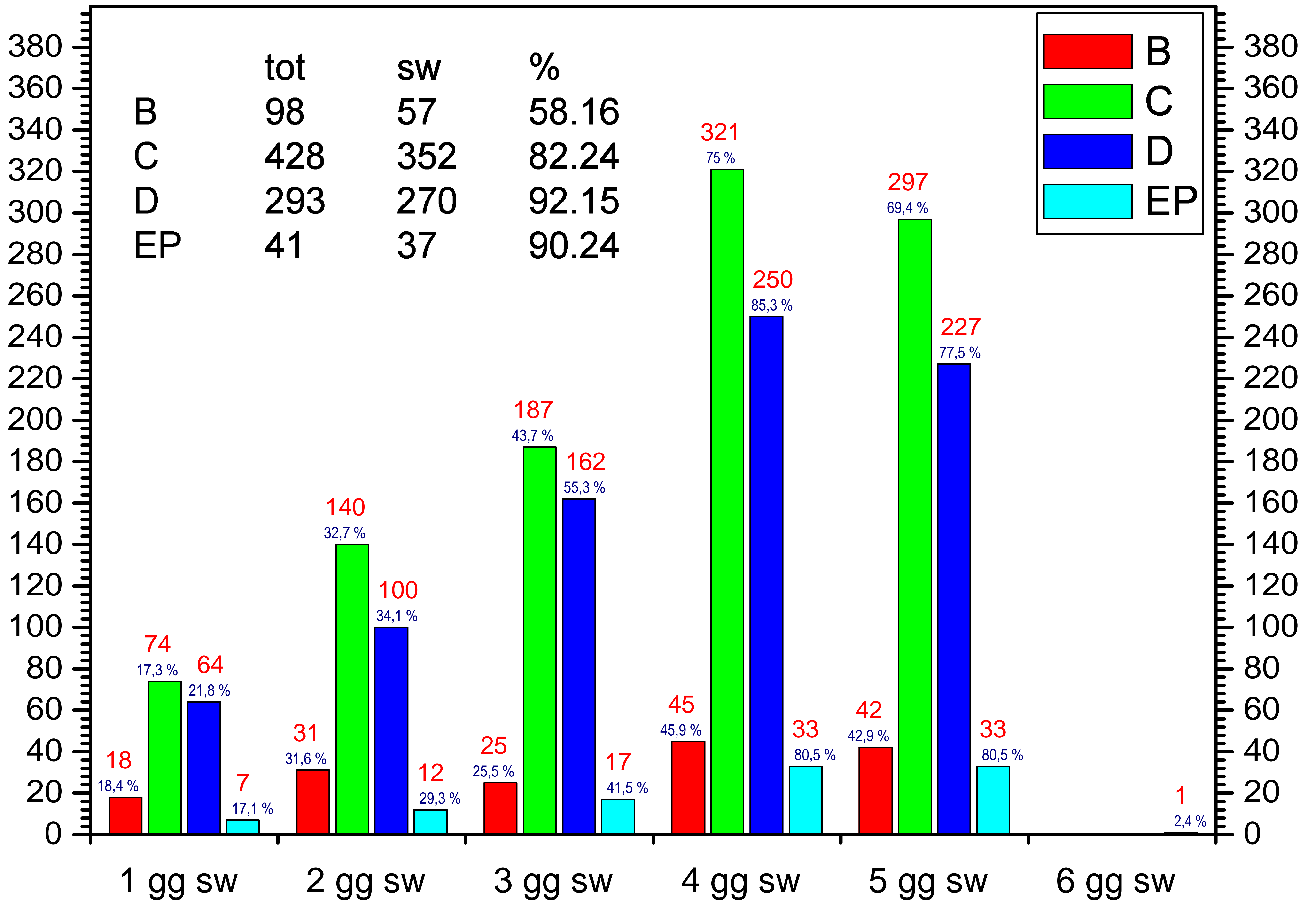
Smart Working dal 31 agosto al 27 settembre 2020 distinto per CATEGORIA

Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW



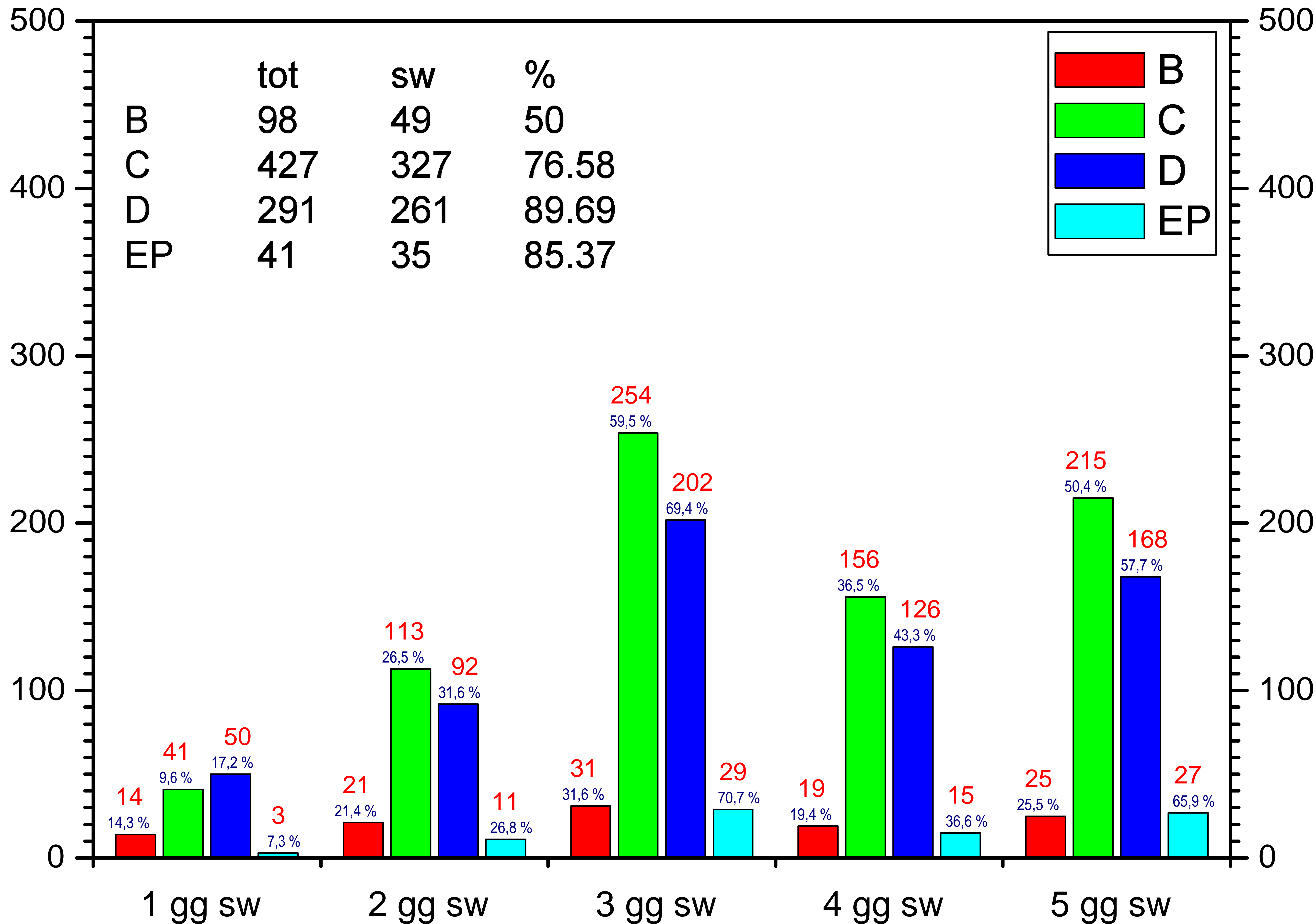
Smart Working dal 1 marzo al 17 maggio 2020 distinto per CATEGORIA

Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW

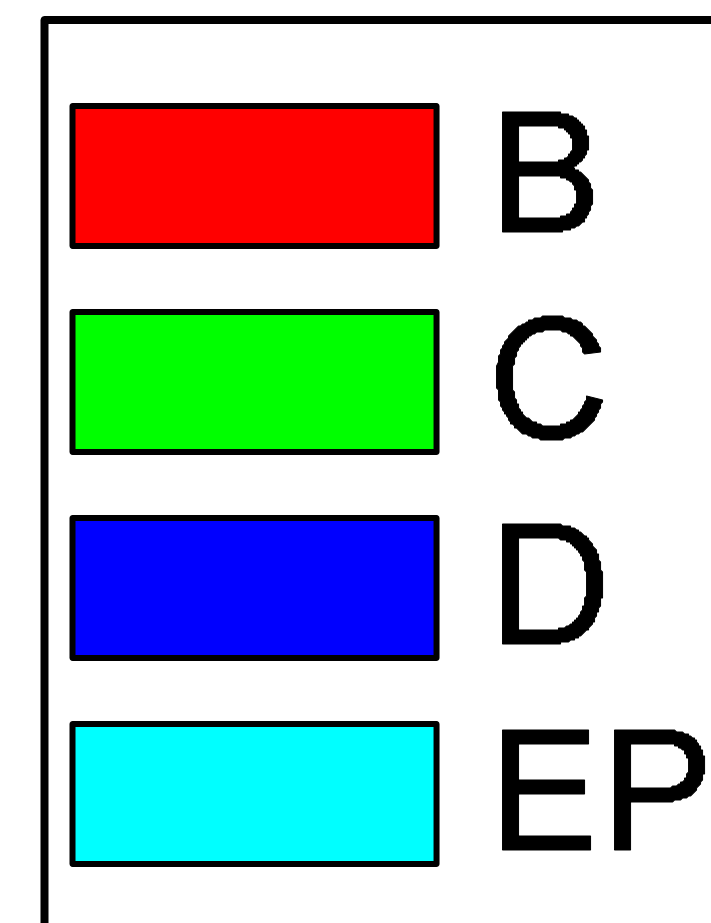


Smart Working dal 18 maggio al 14 giugno 2020 distinto per CATEGORIA

Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW

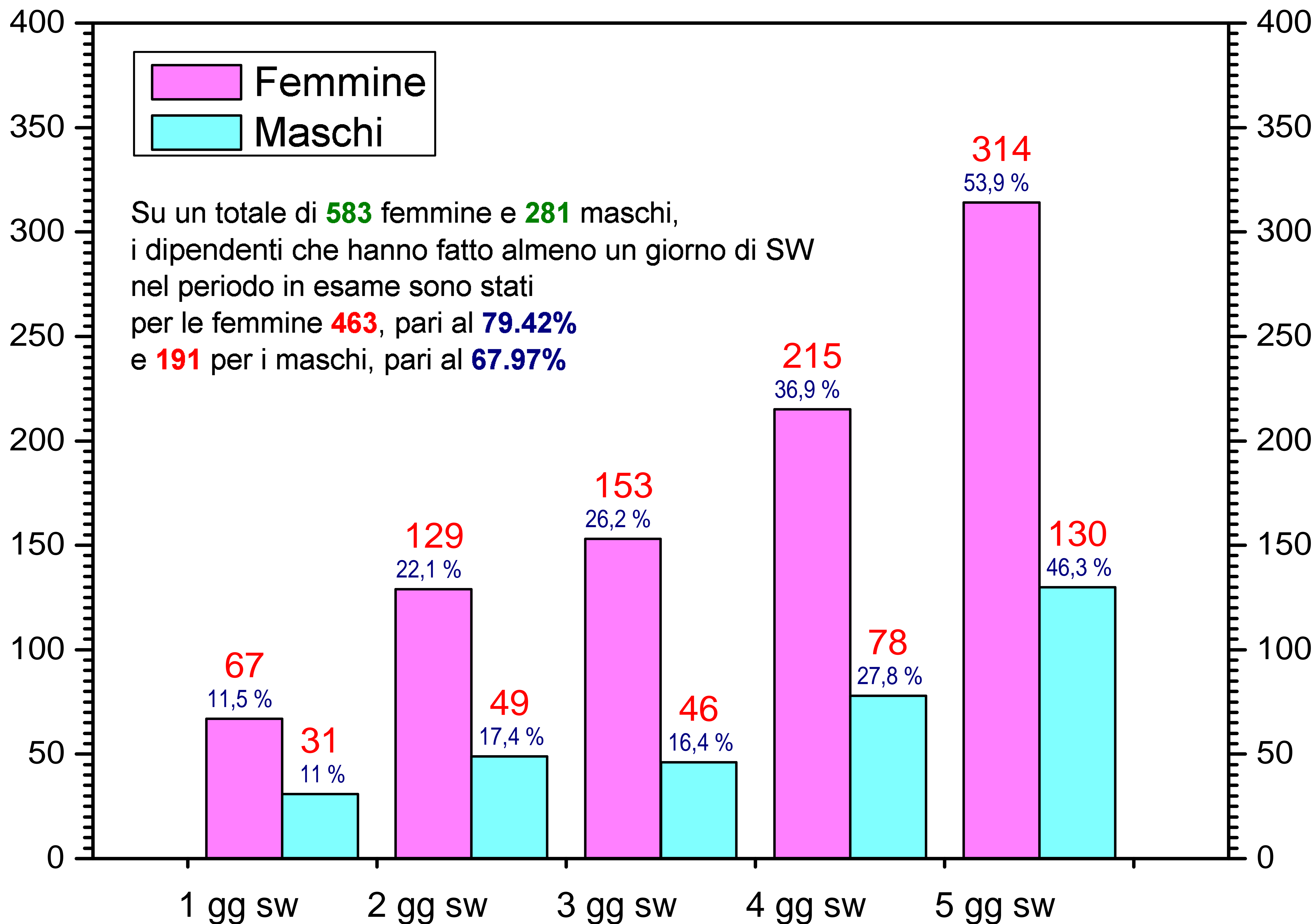


	tot	sw	%
B	98	49	50
C	427	327	76.58
D	291	261	89.69
EP	41	35	85.37



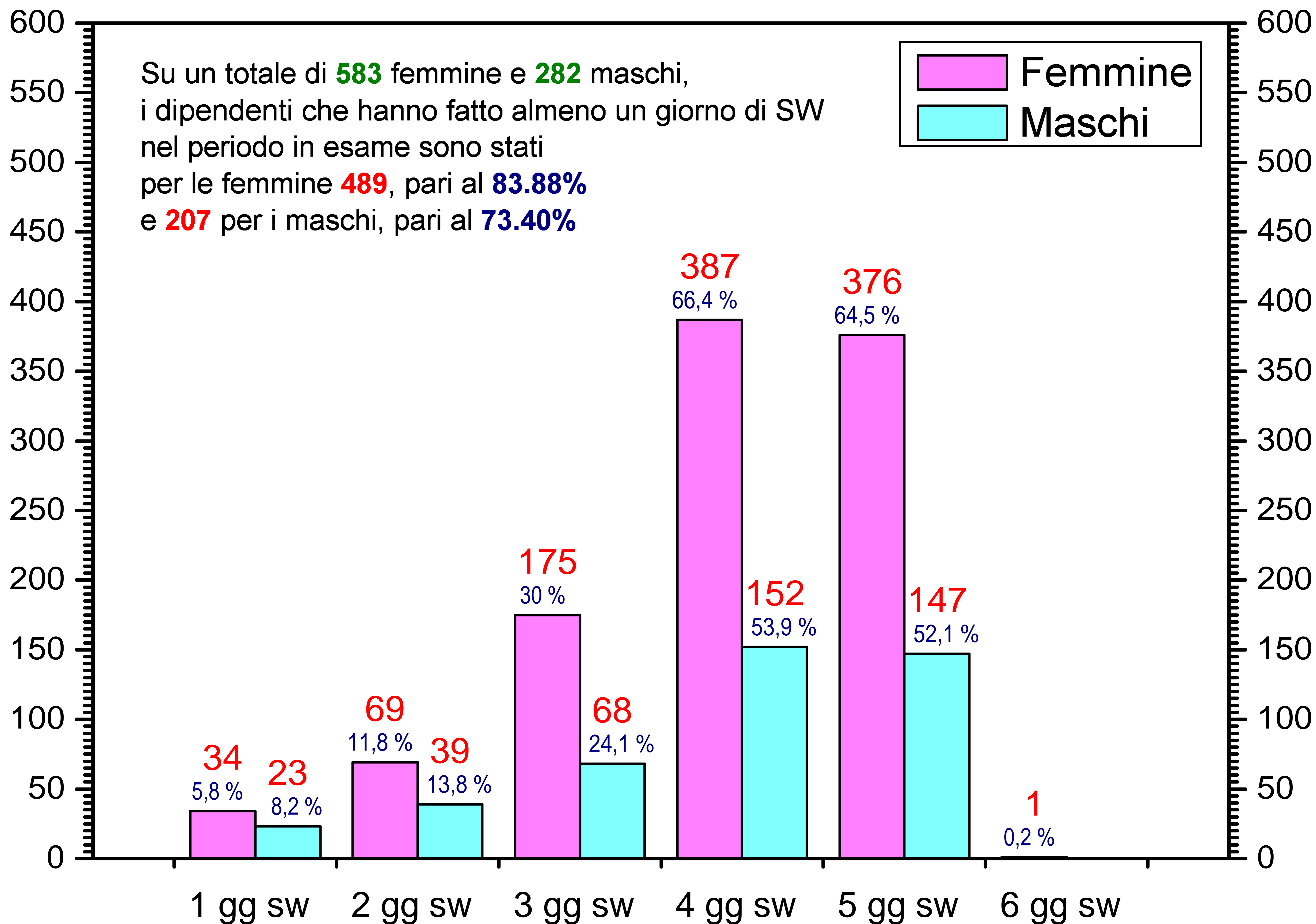
Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW

Smart Working dal 02 marzo al 29 marzo 2020 distinto per GENERE



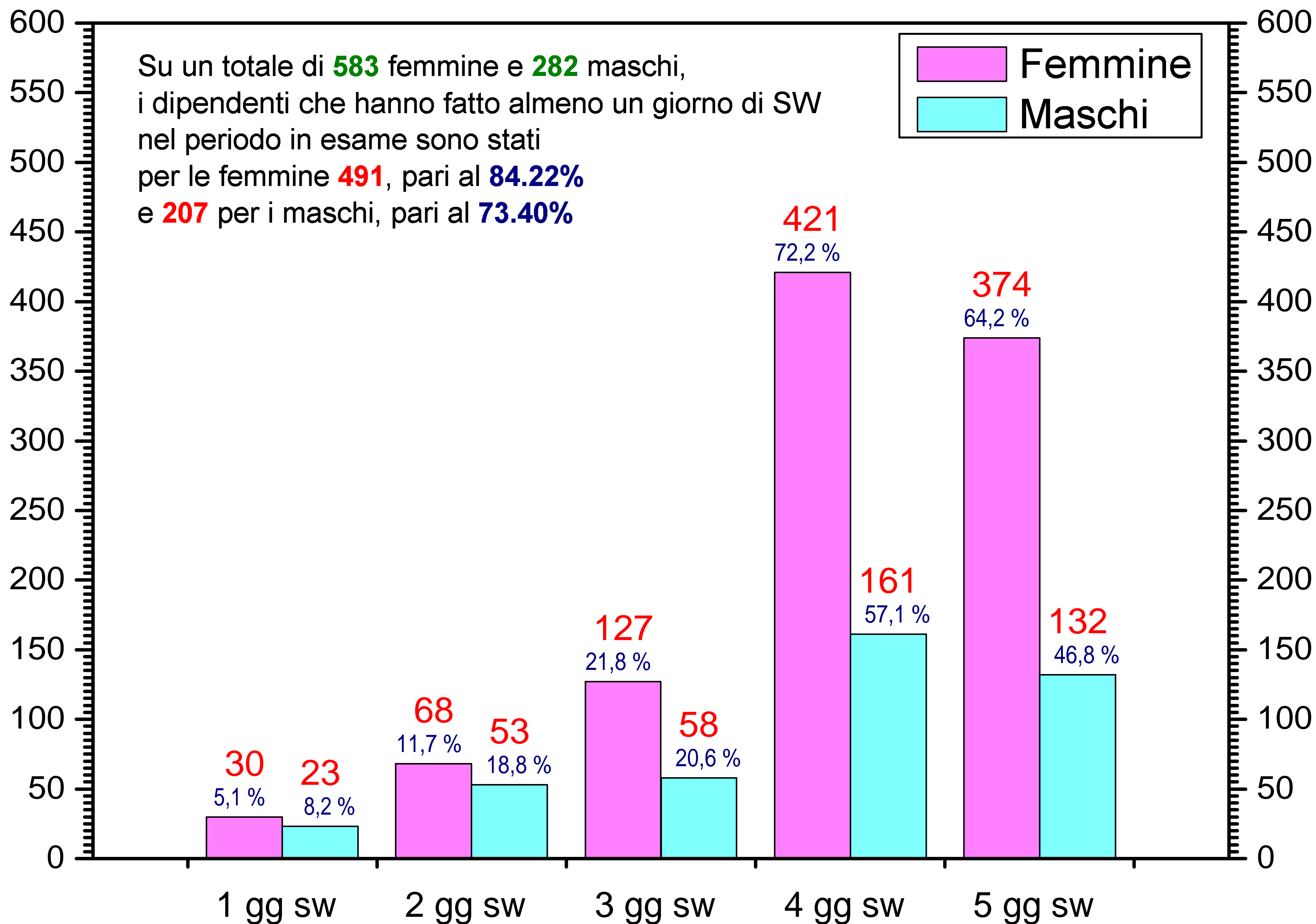
Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW

Smart Working dal 30 marzo al 26 aprile 2020 distinto per GENERE



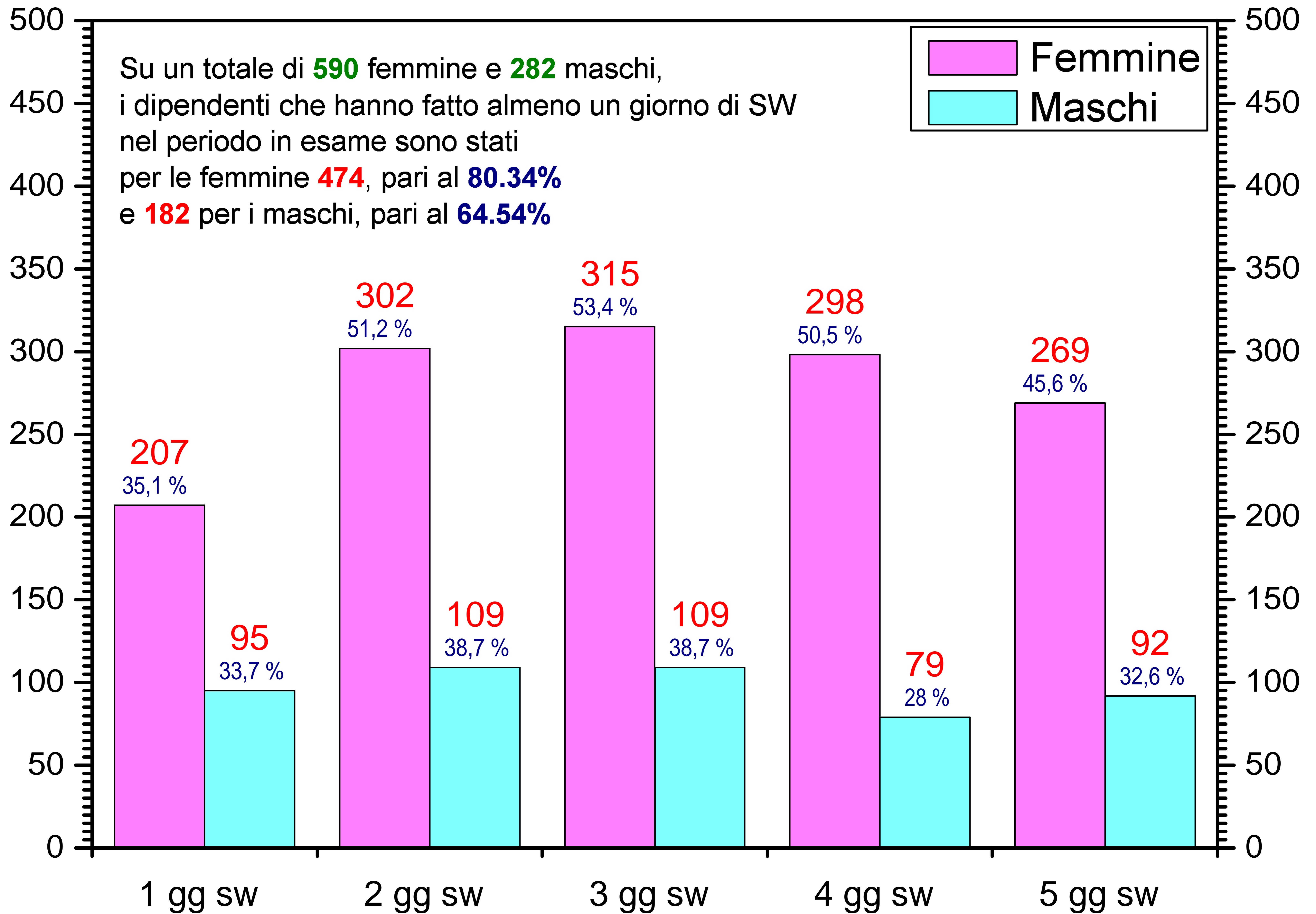
Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW

Smart Working dal 27 aprile al 24 maggio 2020 distinto per GENERE



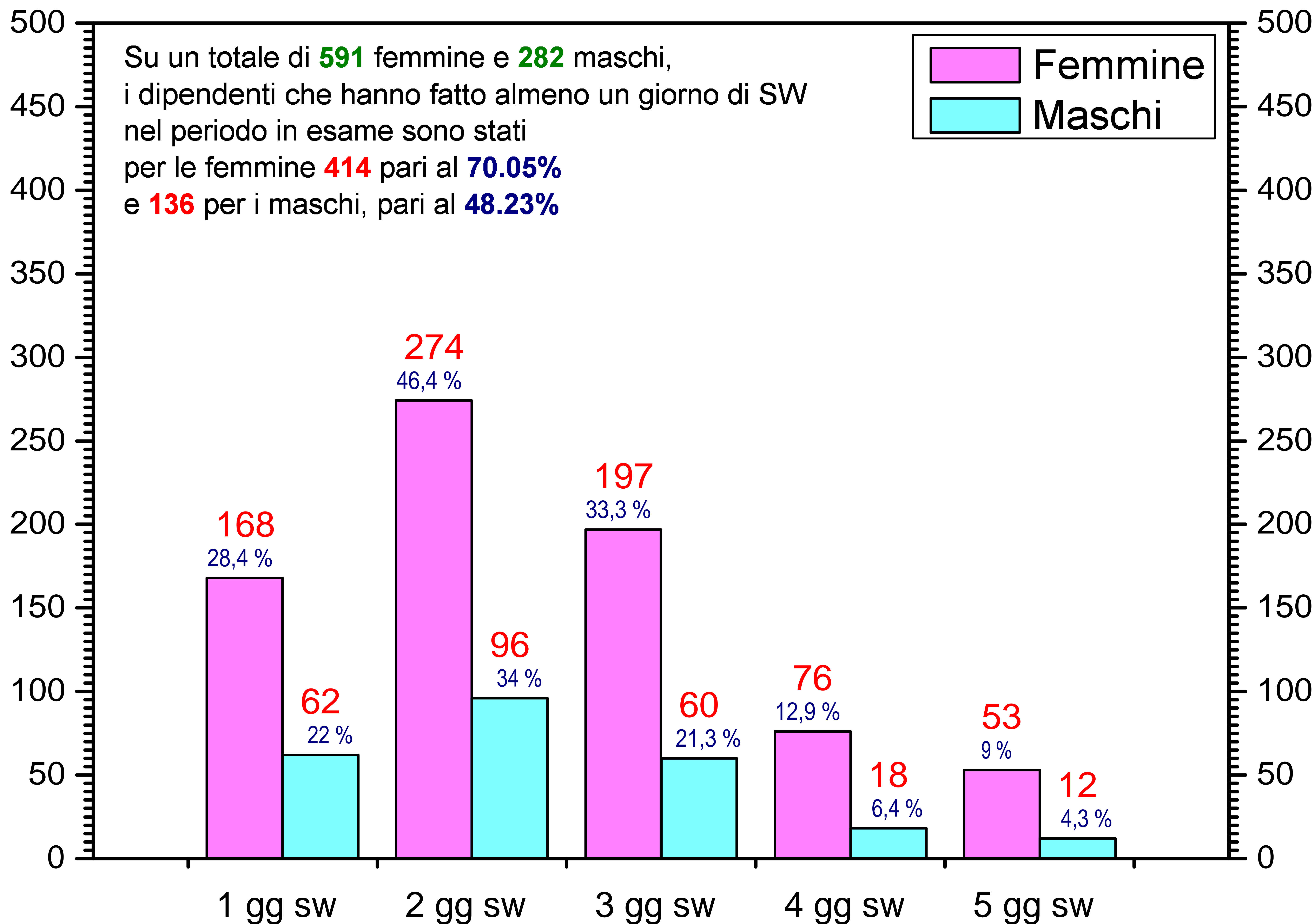
Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW

Smart Working dal 15 giugno al 30 agosto 2020 distinto per GENERE



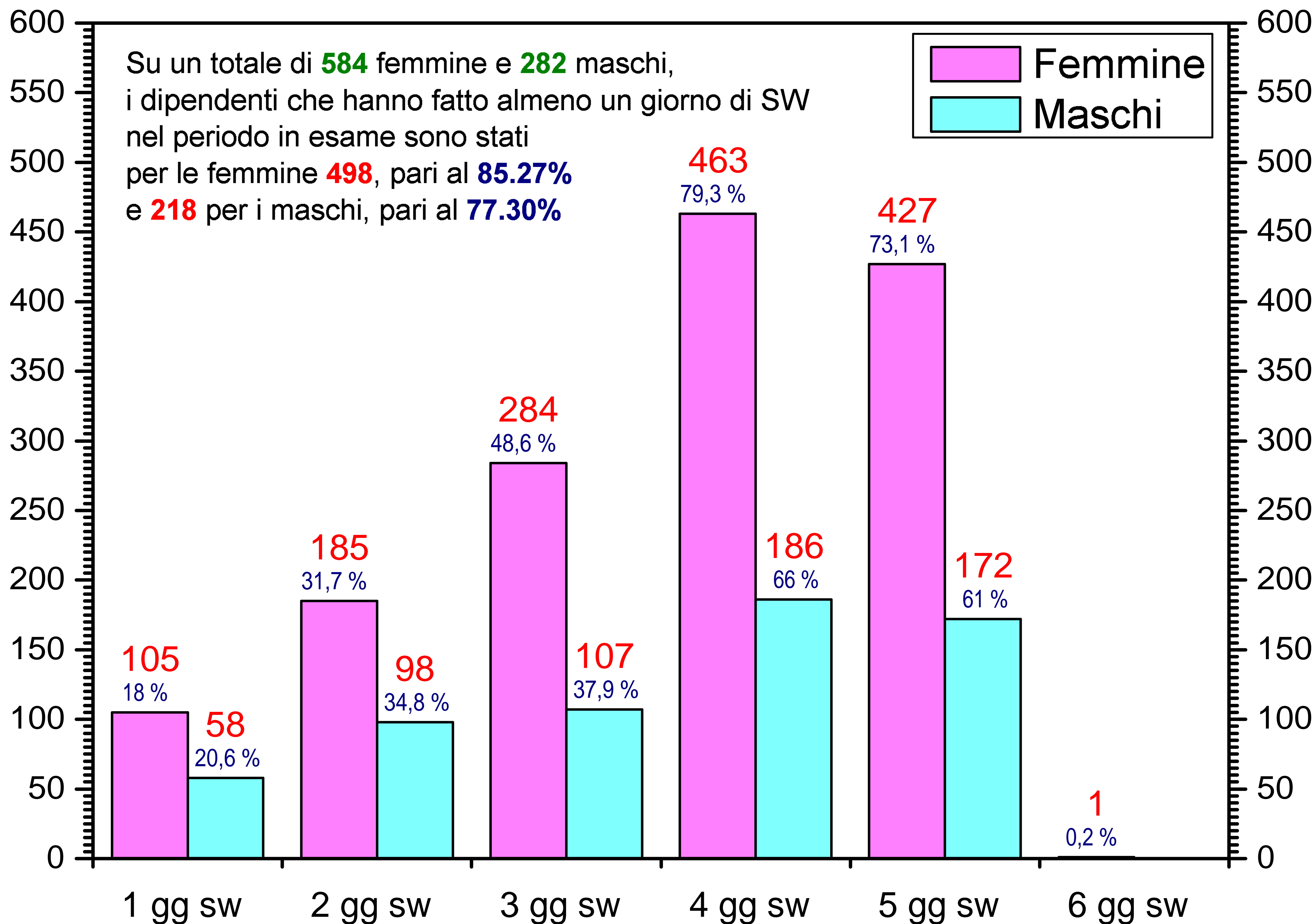
Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW

Smart Working dal 31 agosto al 27 settembre 2020 distinto per GENERE



Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW

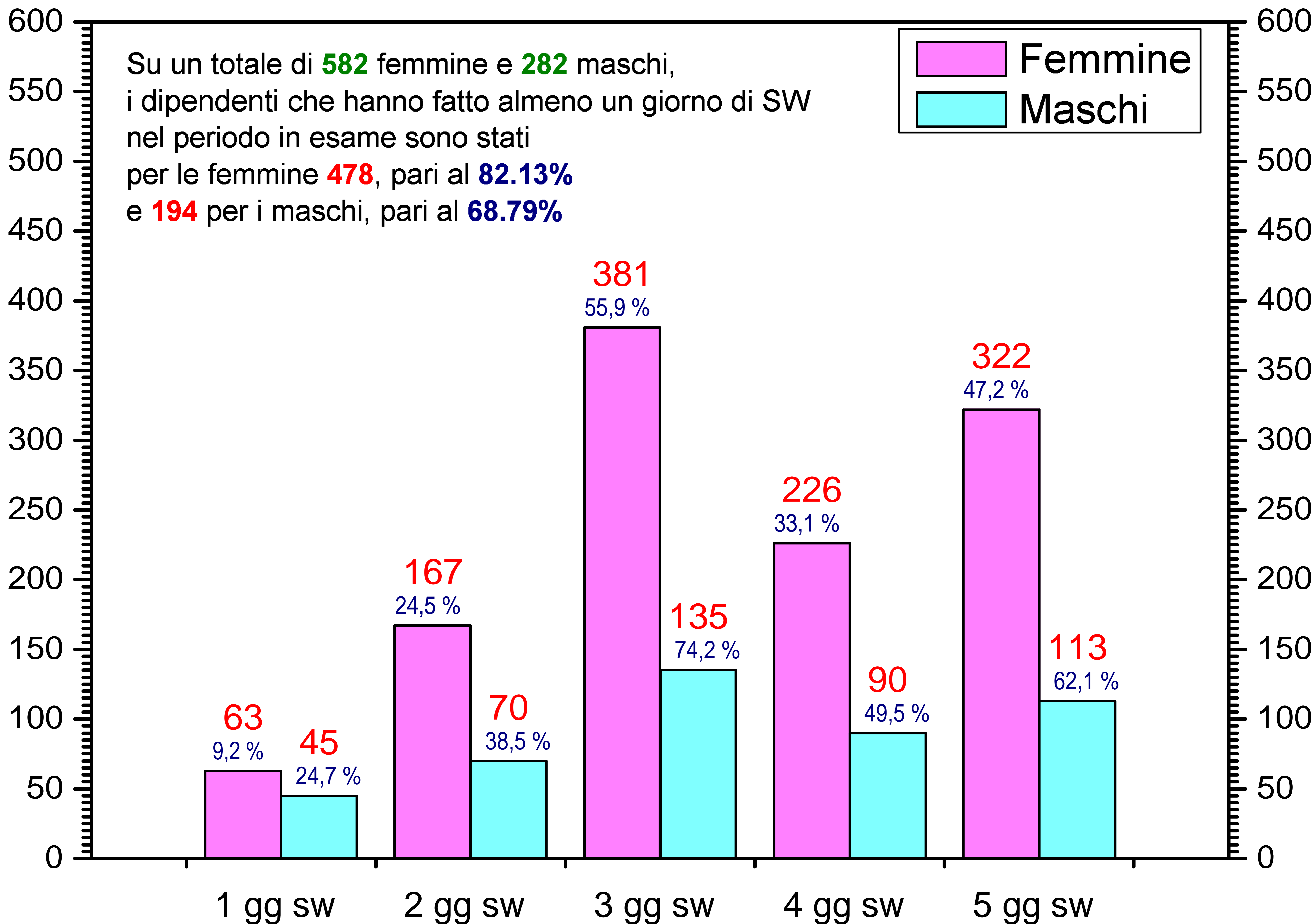
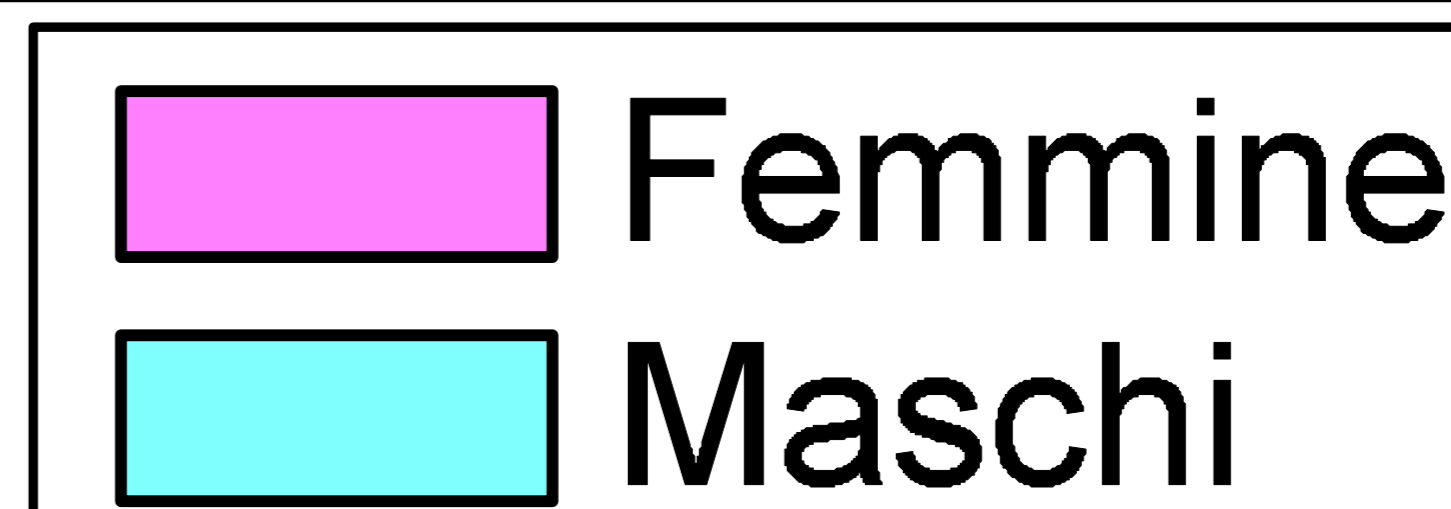
Smart Working dal 1 marzo al 17 maggio 2020 distinto per GENERE



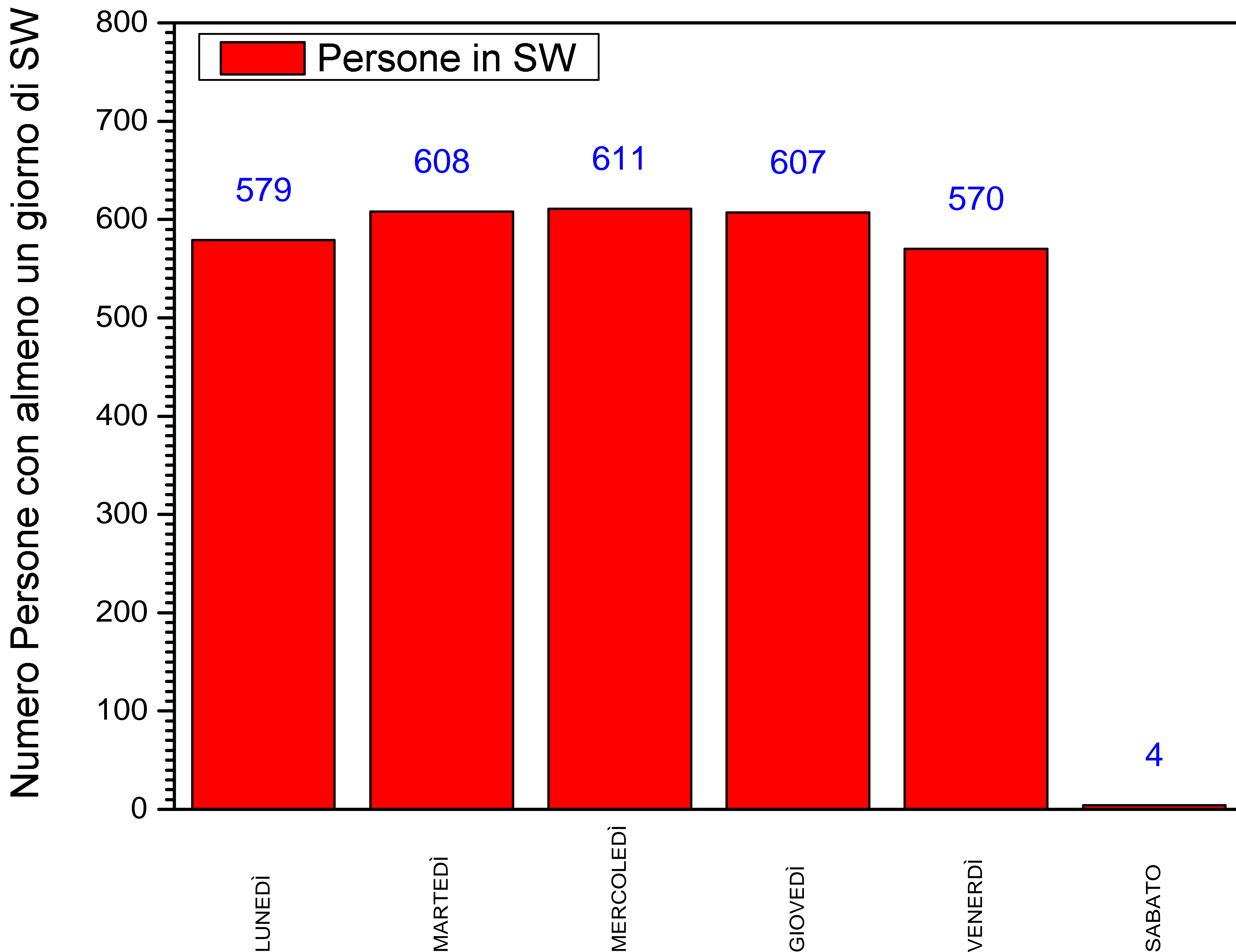
Numero Persone con almeno una settimana con n gg di SW

Smart Working dal 18 maggio al 14 giugno 2020 distinto per GENERE

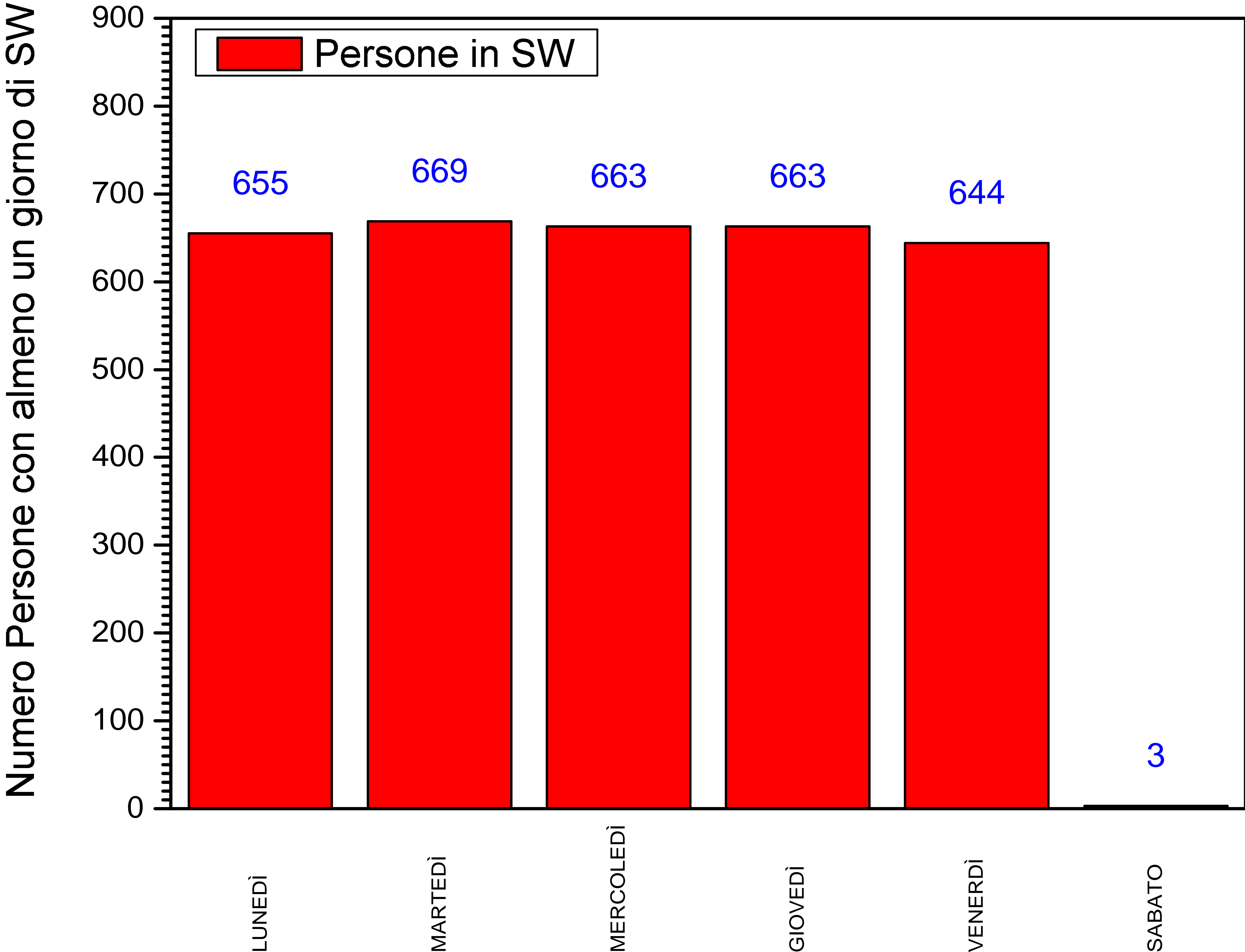
Su un totale di **582** femmine e **282** maschi, i dipendenti che hanno fatto almeno un giorno di SW nel periodo in esame sono stati per le femmine **478**, pari al **82.13%** e **194** per i maschi, pari al **68.79%**



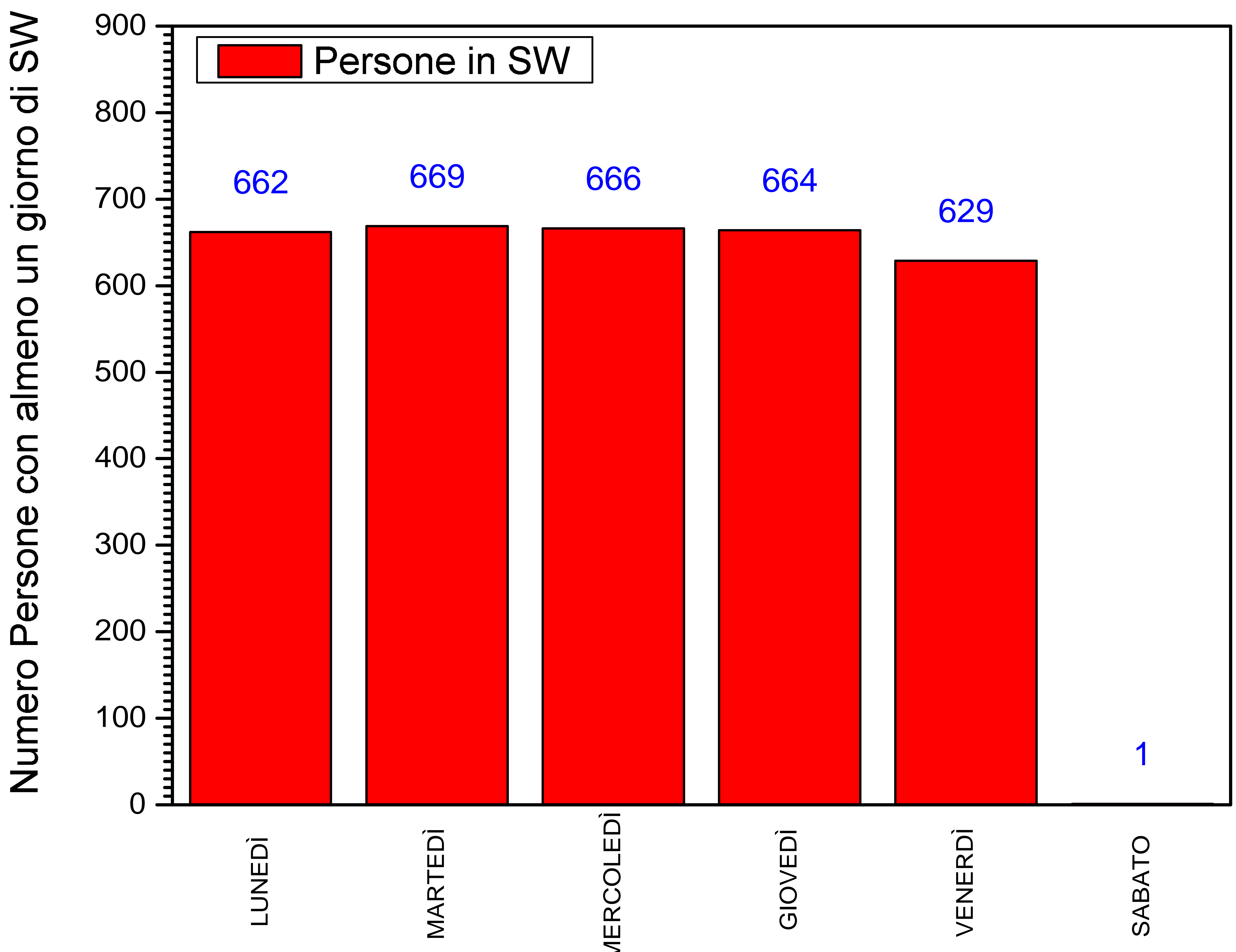
Smart Working dal 02 marzo al 29 marzo 2020 distinto per GIORNATE



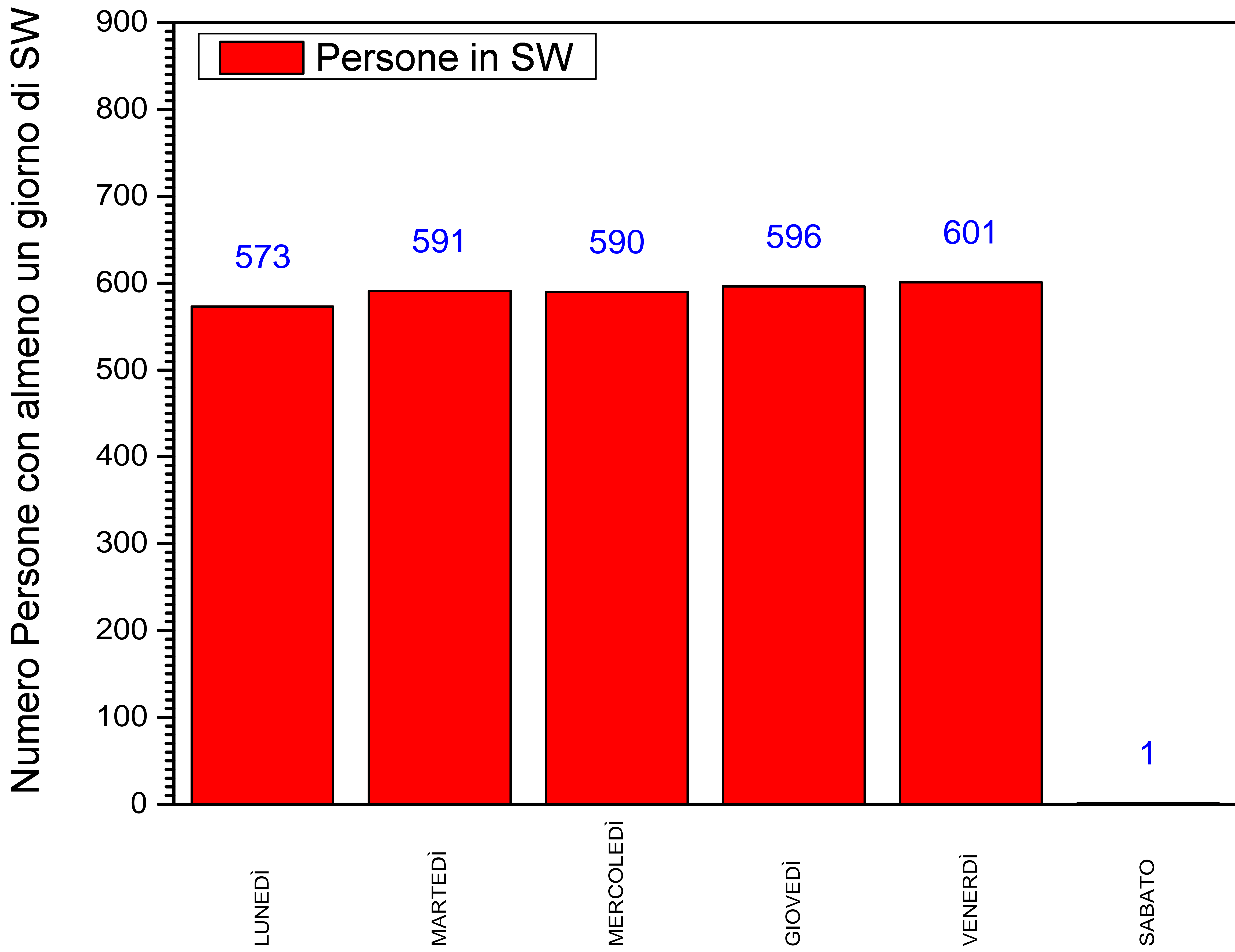
Smart Working dal 30 marzo al 26 aprile 2020 distinto per GIORNATE



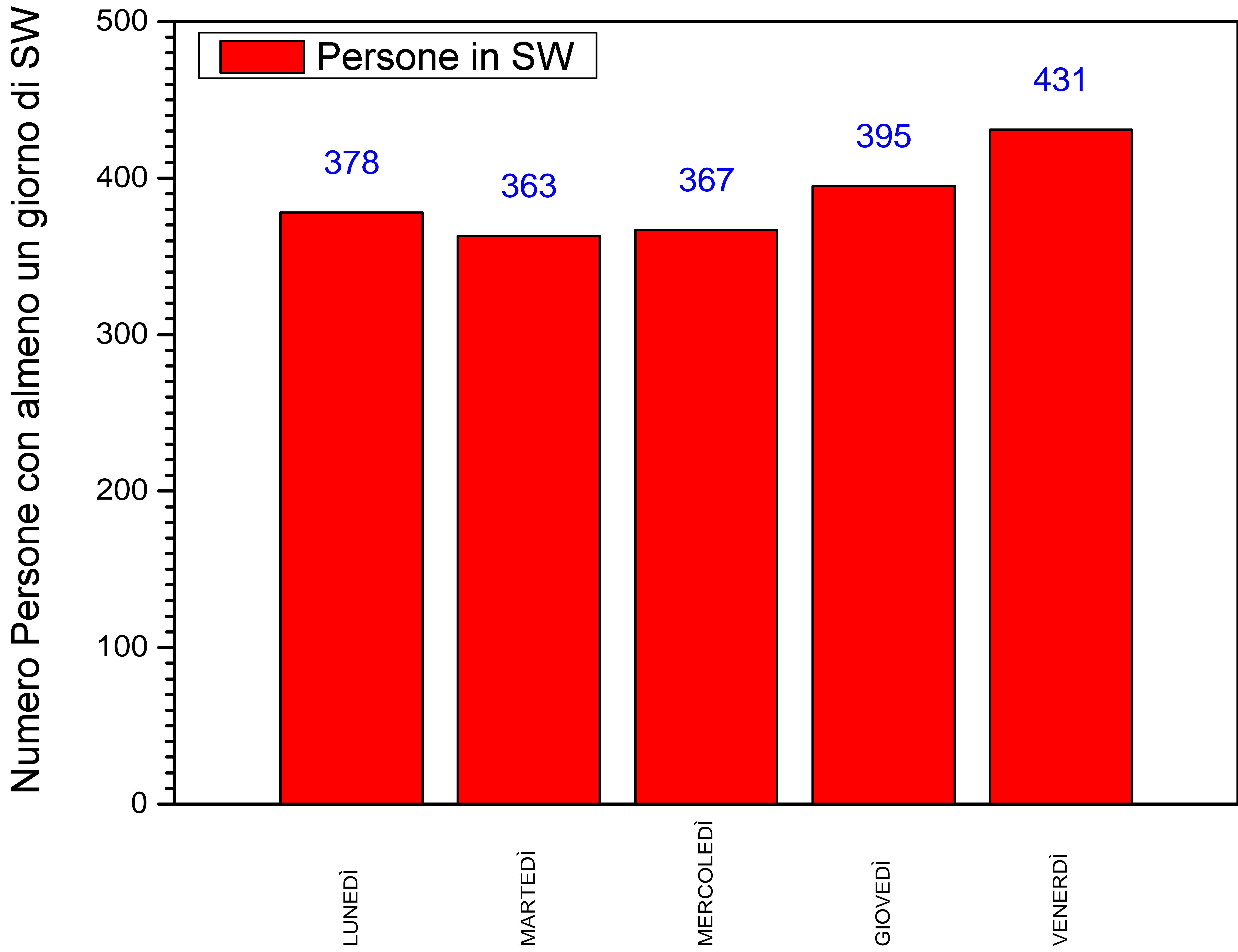
Smart Working dal 27 aprile al 24 maggio 2020 distinto per GIORNATE



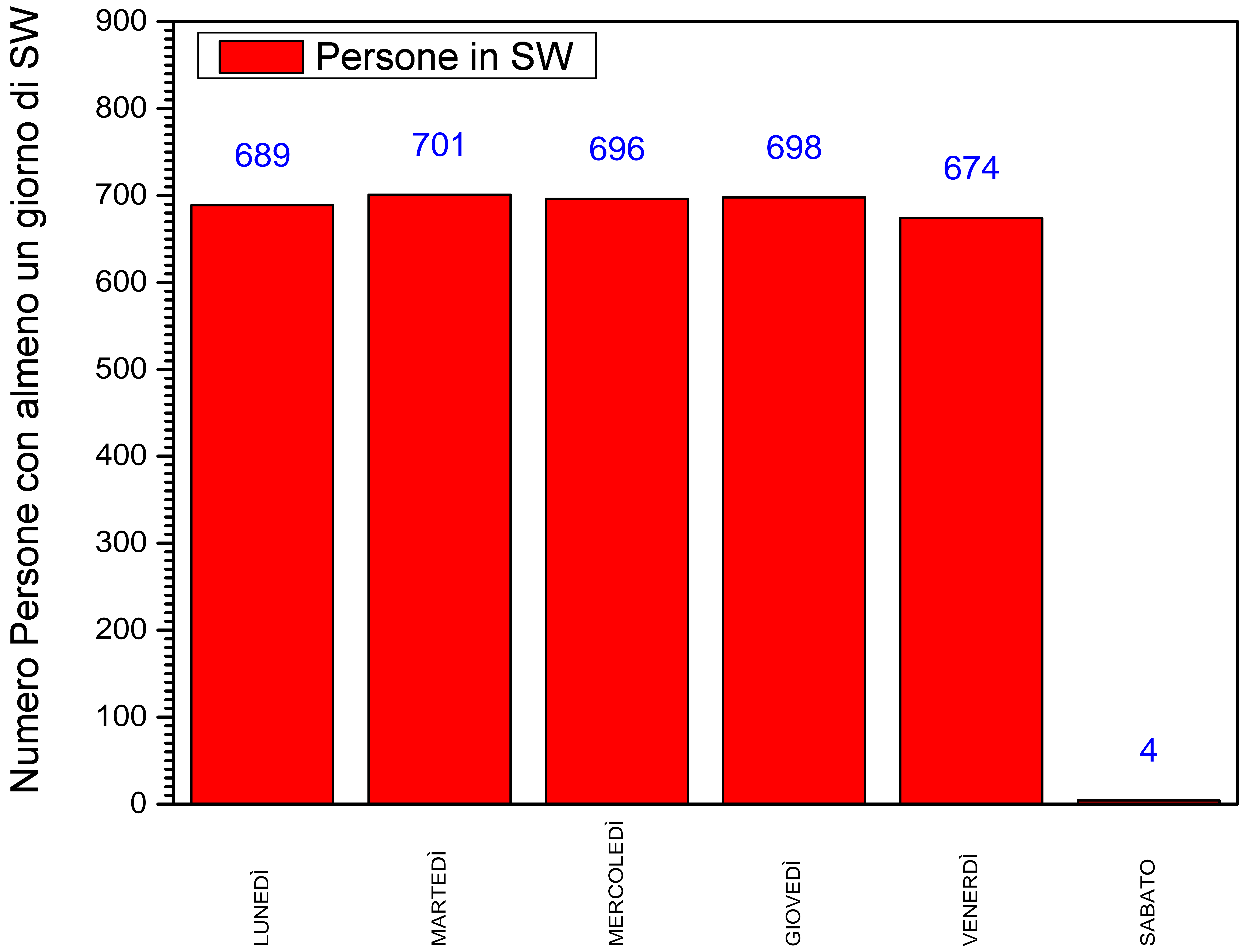
Smart Working dal 15 giugno al 30 agosto 2020 distinto per GIORNATE



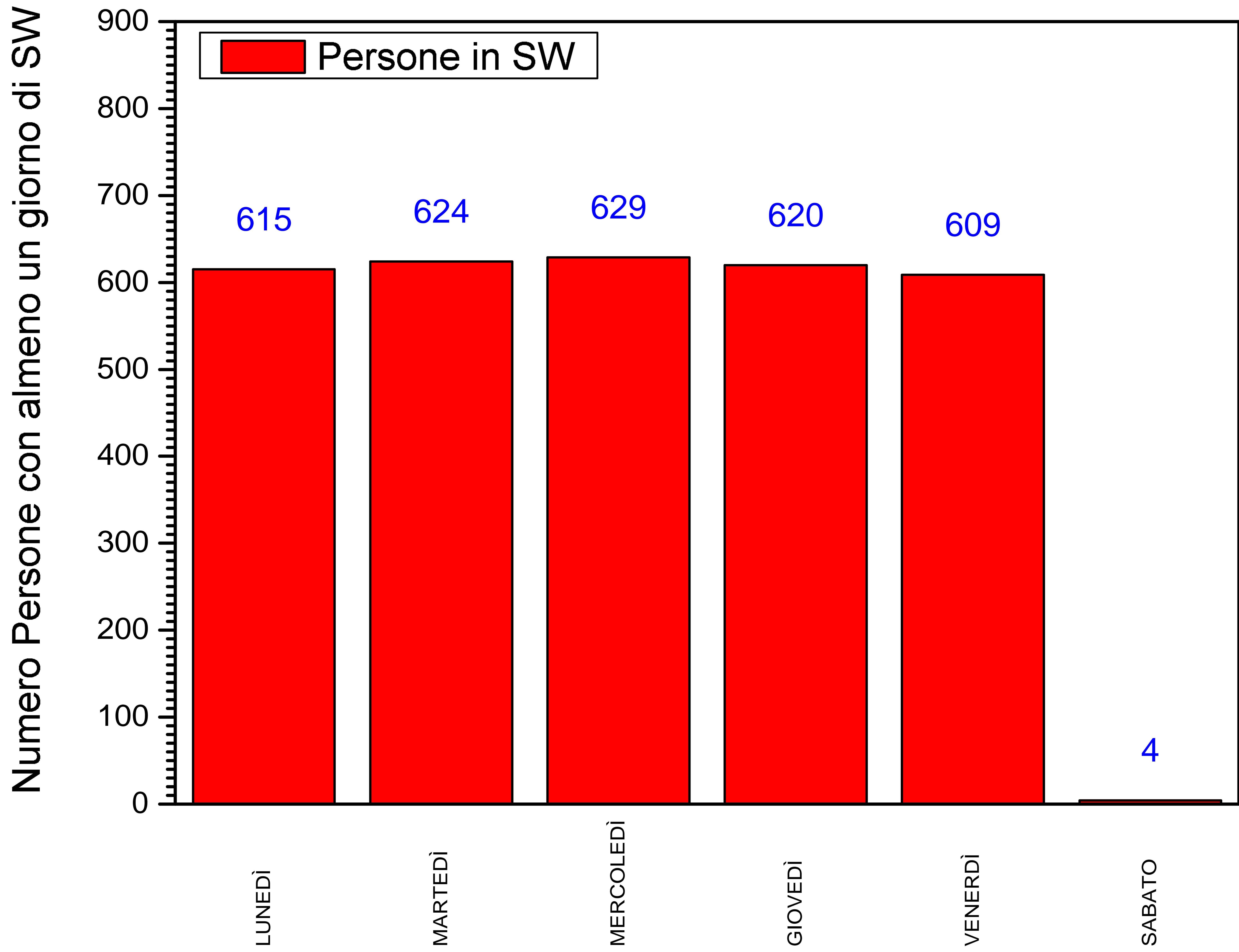
Smart Working dal 31 agosto al 27 settembre 2020 distinto per GIORNATE



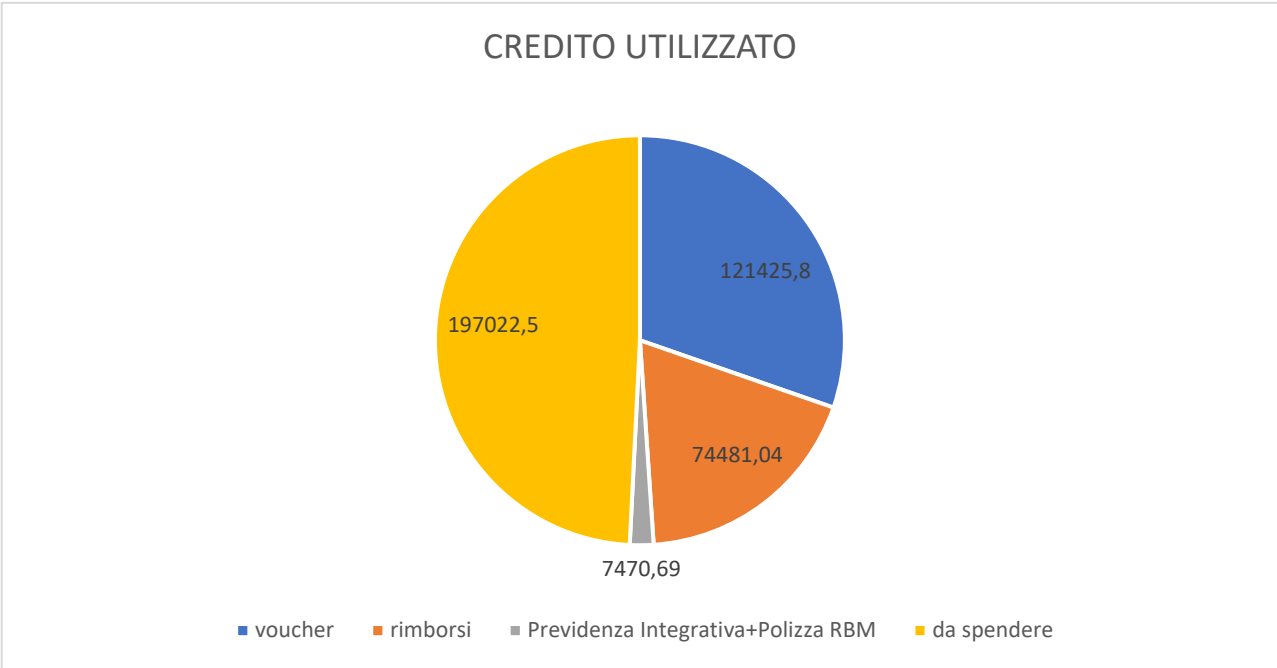
Smart Working dal 1 marzo al 17 maggio 2020 distinto per GIORNATE



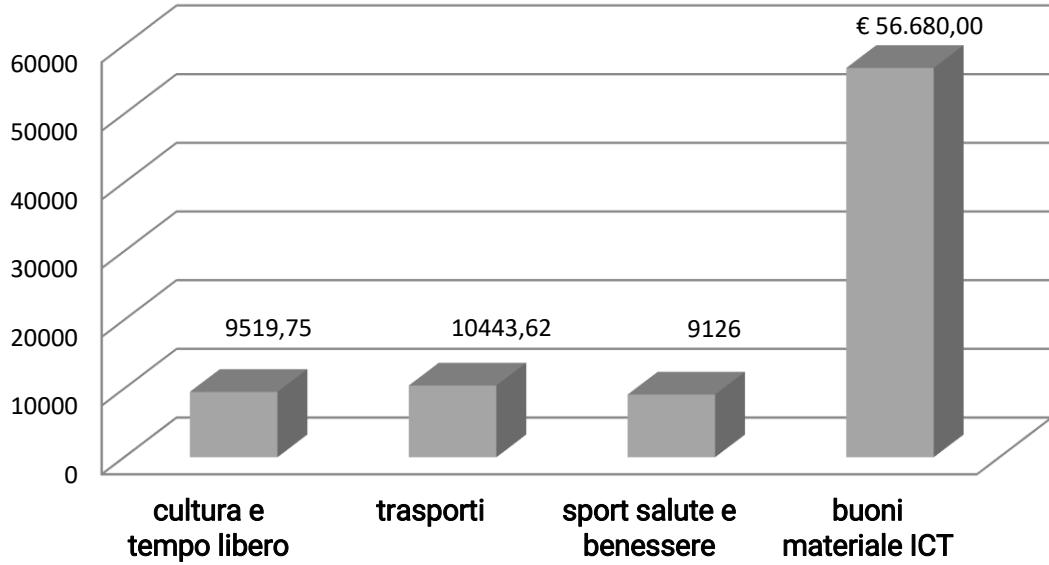
Smart Working dal 18 maggio al 14 giugno 2020 distinto per GIORNATE



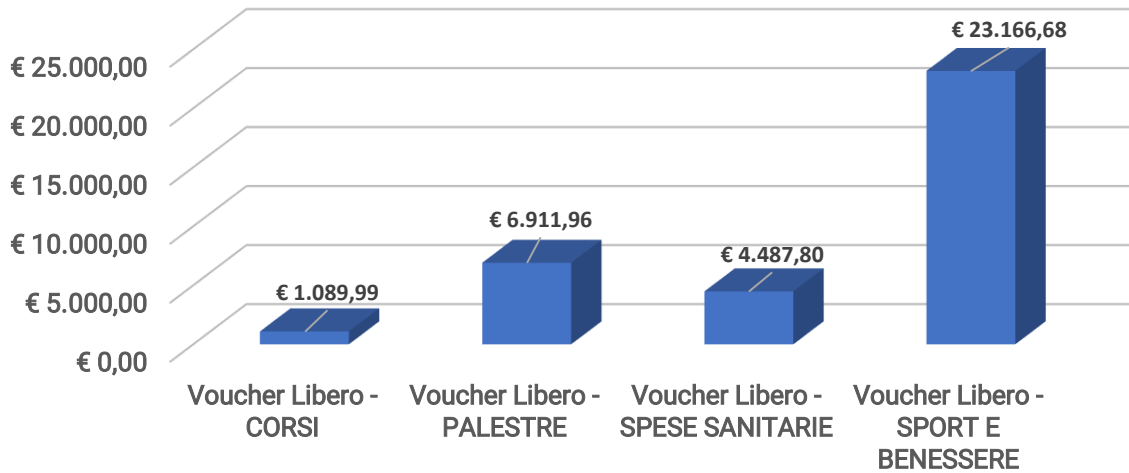
UTILIZZO CREDITO WELFARRE DIPENDENTI - AGGIORNATO AL 13/10/2020



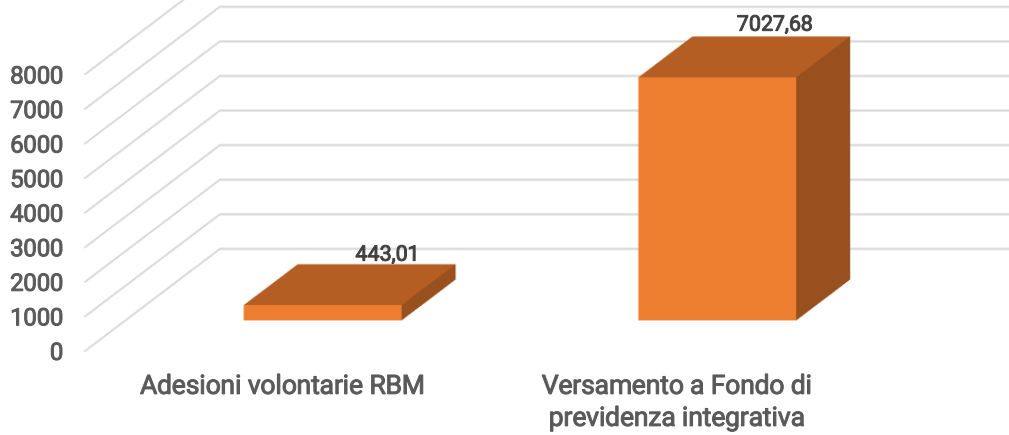
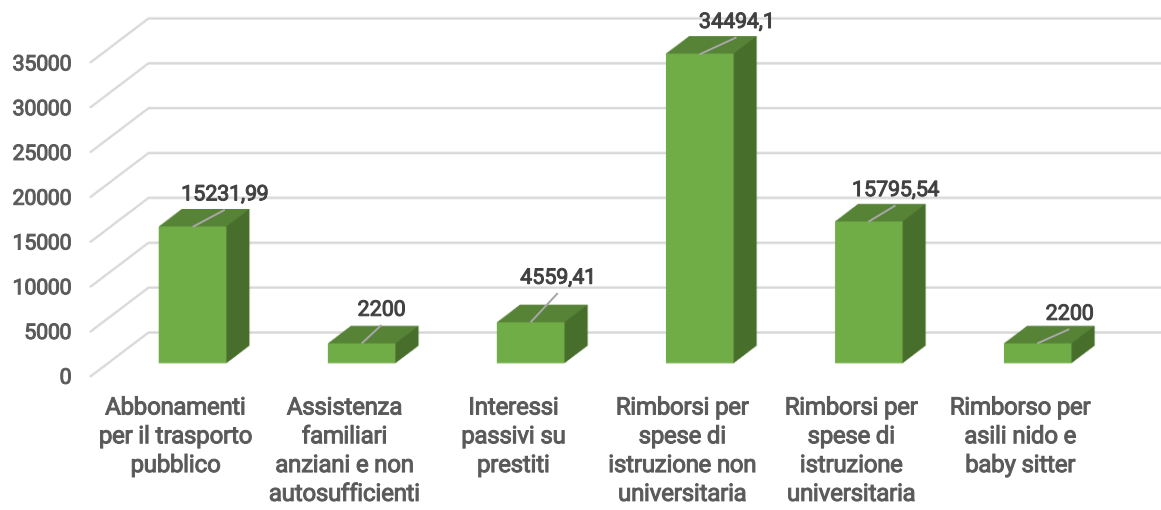
Voucher e buoni spesa



Voucher liberi _ tot: 35656,43€



Rimborsi

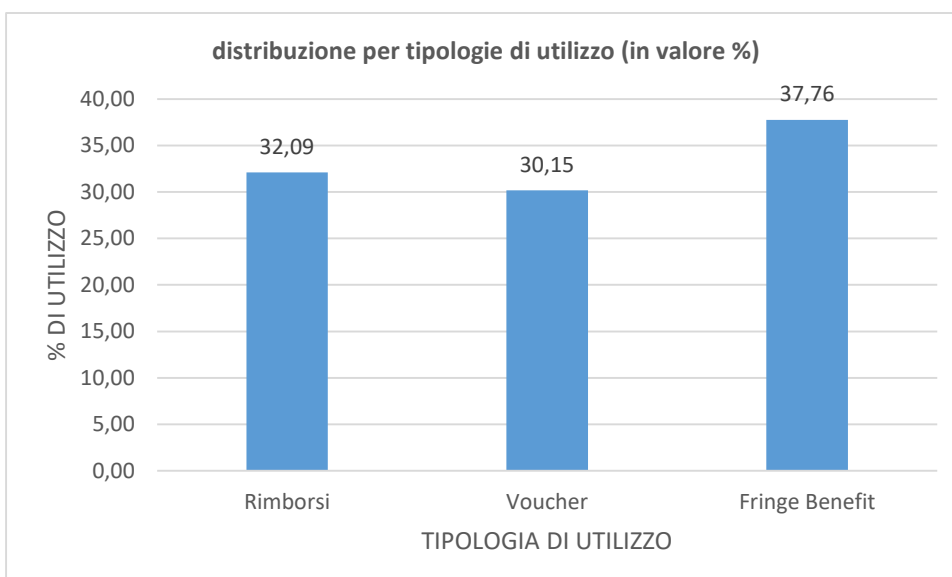
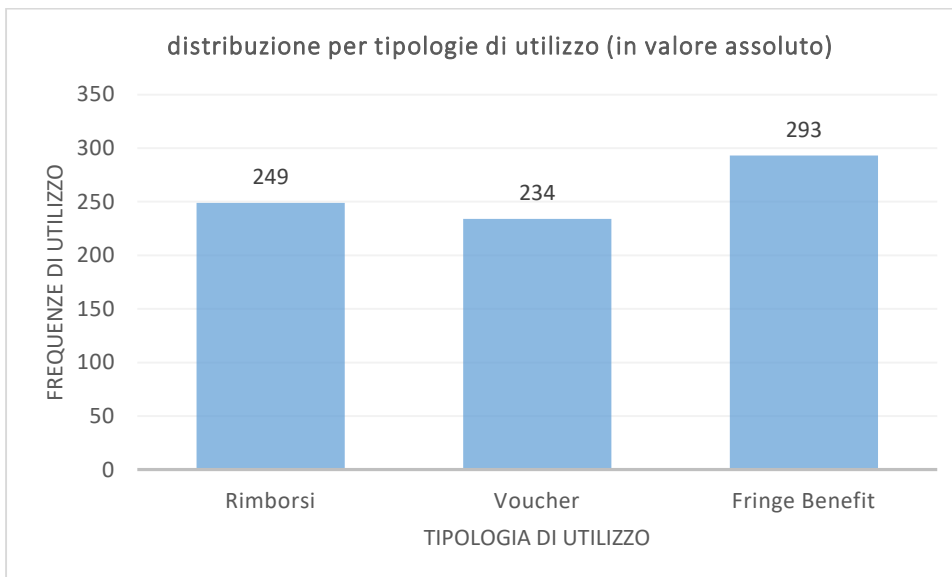


INTEGRAZIONE DATI WELFARE - REPORT UTILIZZO AL 13/10/2020

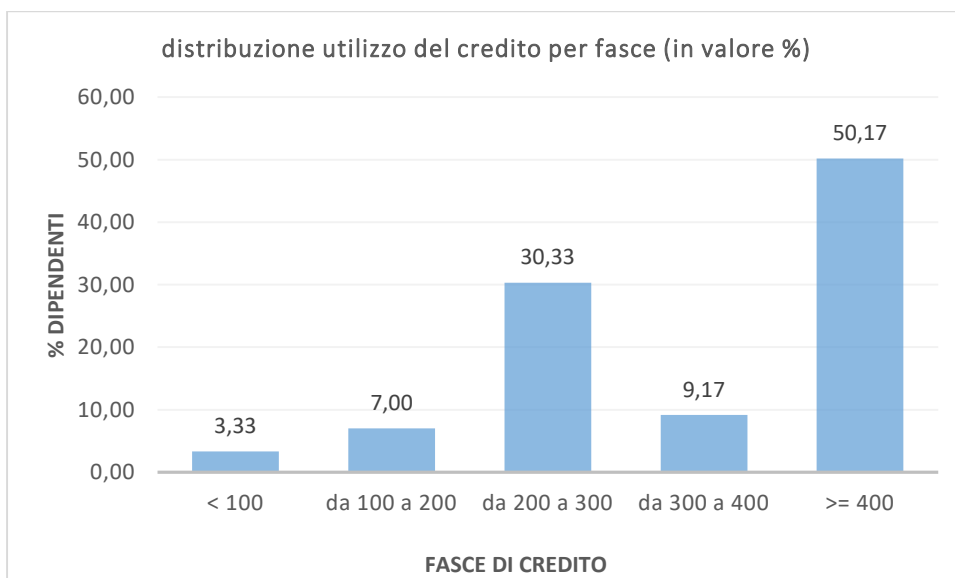
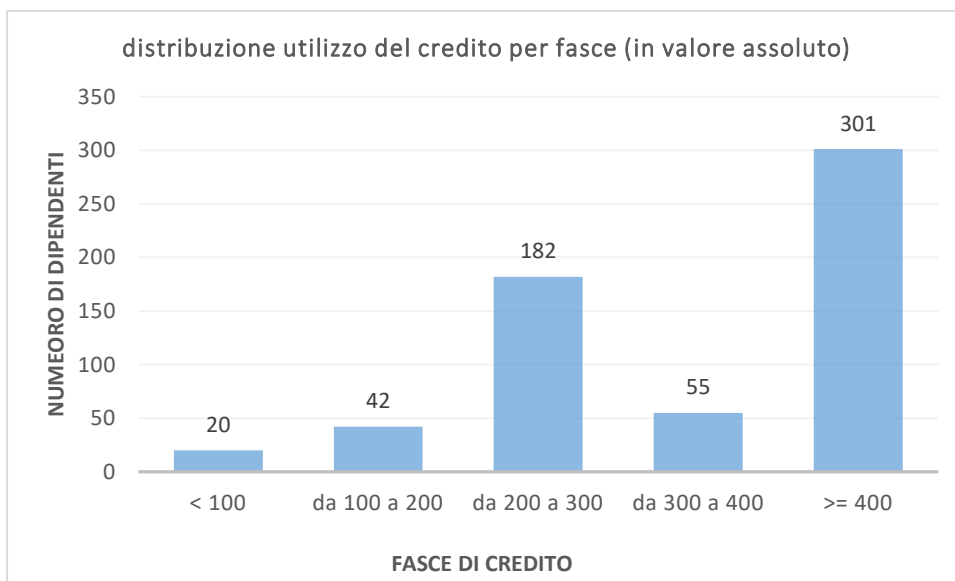
personale in servizio: 888

personale che ha utilizzato almeno in parte il credito disponibile: 600 (67,6% del personale in servizio)

Richieste divise per tipologia (la stessa persona può aver utilizzato diverse tipologie es. buono spesa e rimborso)	n. richieste	% richieste
Rimborsi	249	32,09
Voucher	234	30,15
Fringe Benefit	293	37,76
totale	776	100



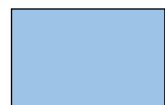
credito in € utilizzato, diviso per fasce importo	n. dipendenti	% dipendenti
< 100	20	3,33
da 100 a 200	42	7,00
da 200 a 300	182	30,33
da 300 a 400	55	9,17
>= 400	301	50,17
Totale Risultato	600	100





UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Legenda



Servizio



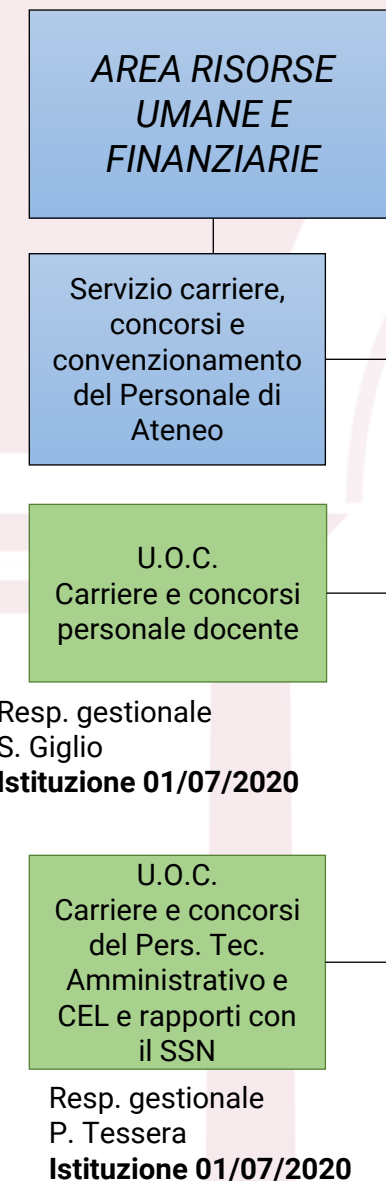
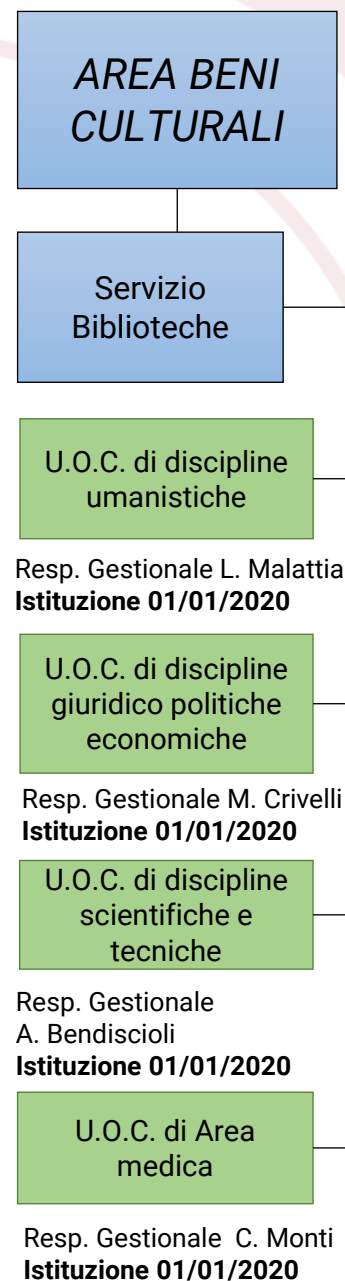
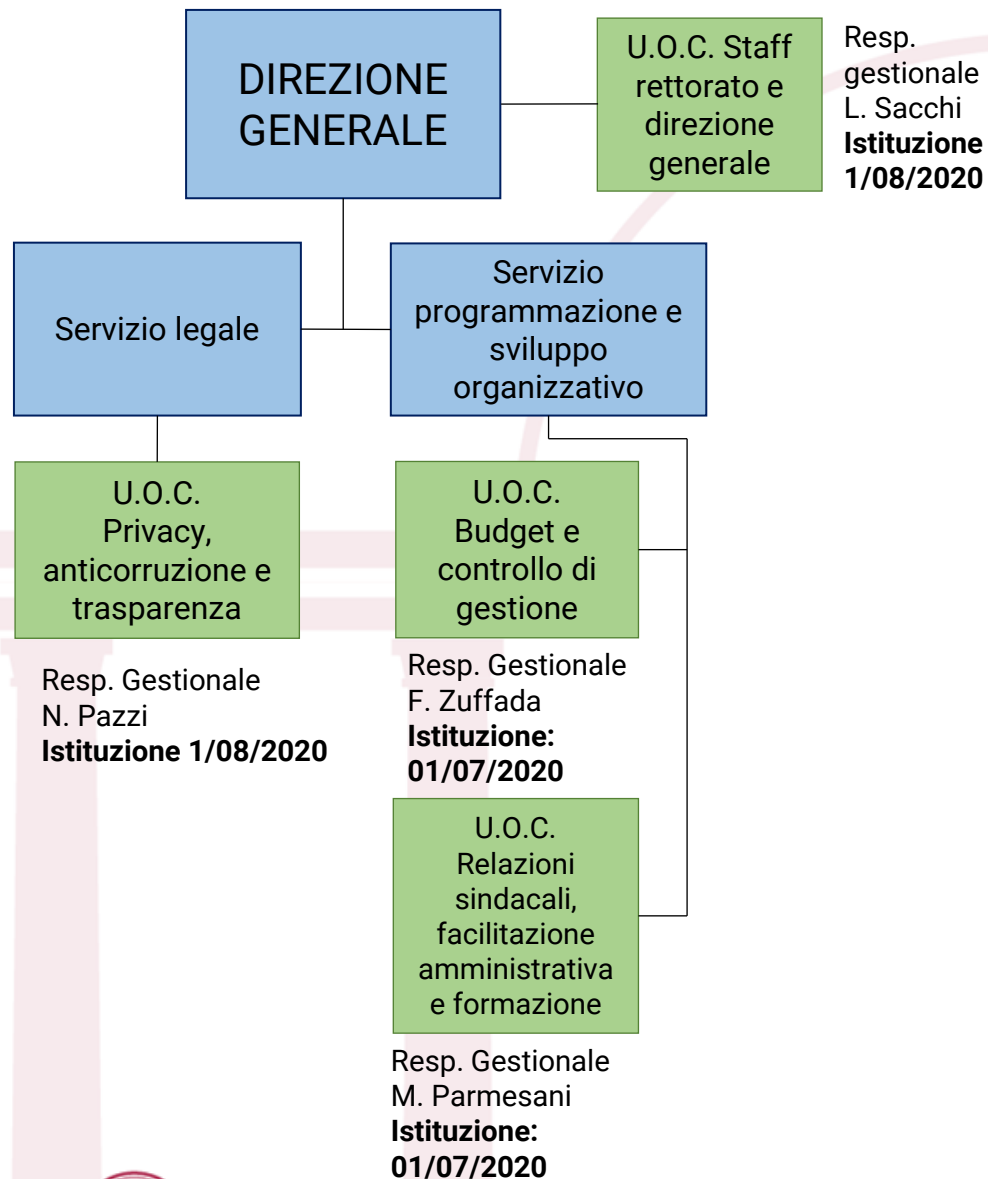
Centro di servizio



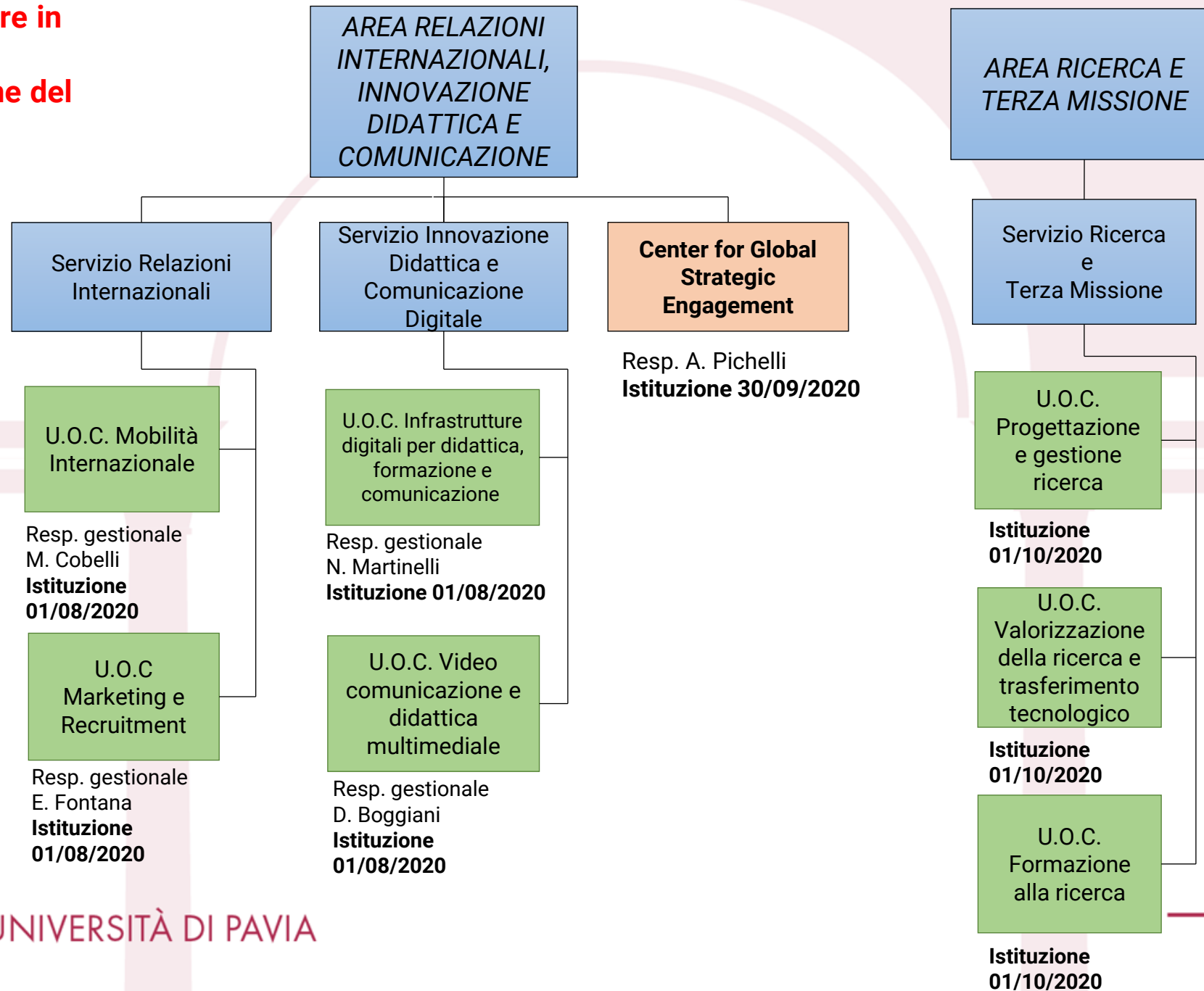
U.O.C.



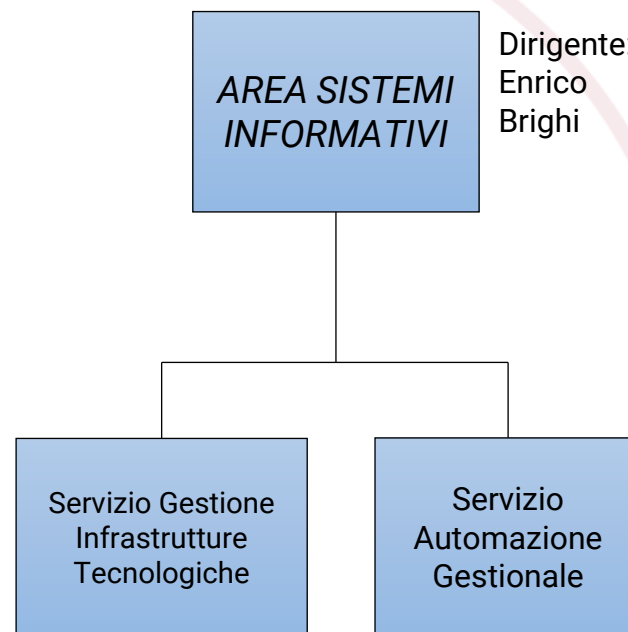
UNIVERSITÀ DI PAVIA



Da comunicare in
sede di
contrattazione del
21/10/2020



Nuova Area dal 01/10/2020





UNIVERSITÀ
DI PAVIA

RIASSUNTO ANALISI FABBISOGNI FORMATIVI 2020



UNIVERSITÀ DI PAVIA

L'indagine online, disponibile dal 23 giugno al 23 luglio 2020, è stata compilata da **452 colleghi**:

- **11 CEL**
- **4 Dirigenti**
- **437 PTA**



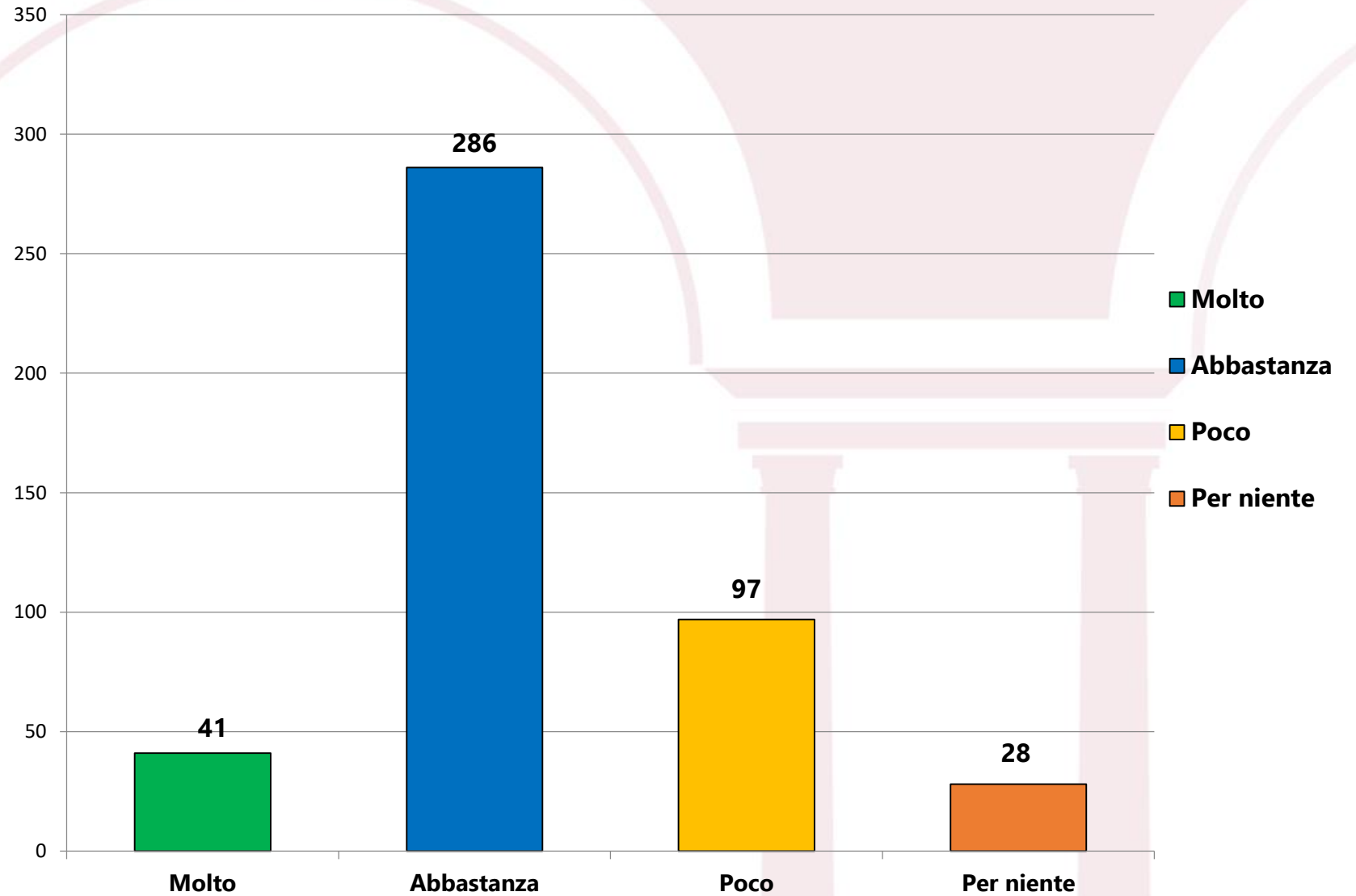
È soddisfatto di come l'Università di Pavia risponde alle sue aspettative di formazione?

Grado di soddisfazione corsi di formazione	Totale
Molto	41
Abbastanza	286
Poco	97
Per niente	28
TOTALE	452



*È soddisfatto di come
l'Università di Pavia
risponde alle sue
aspettative di
formazione?*

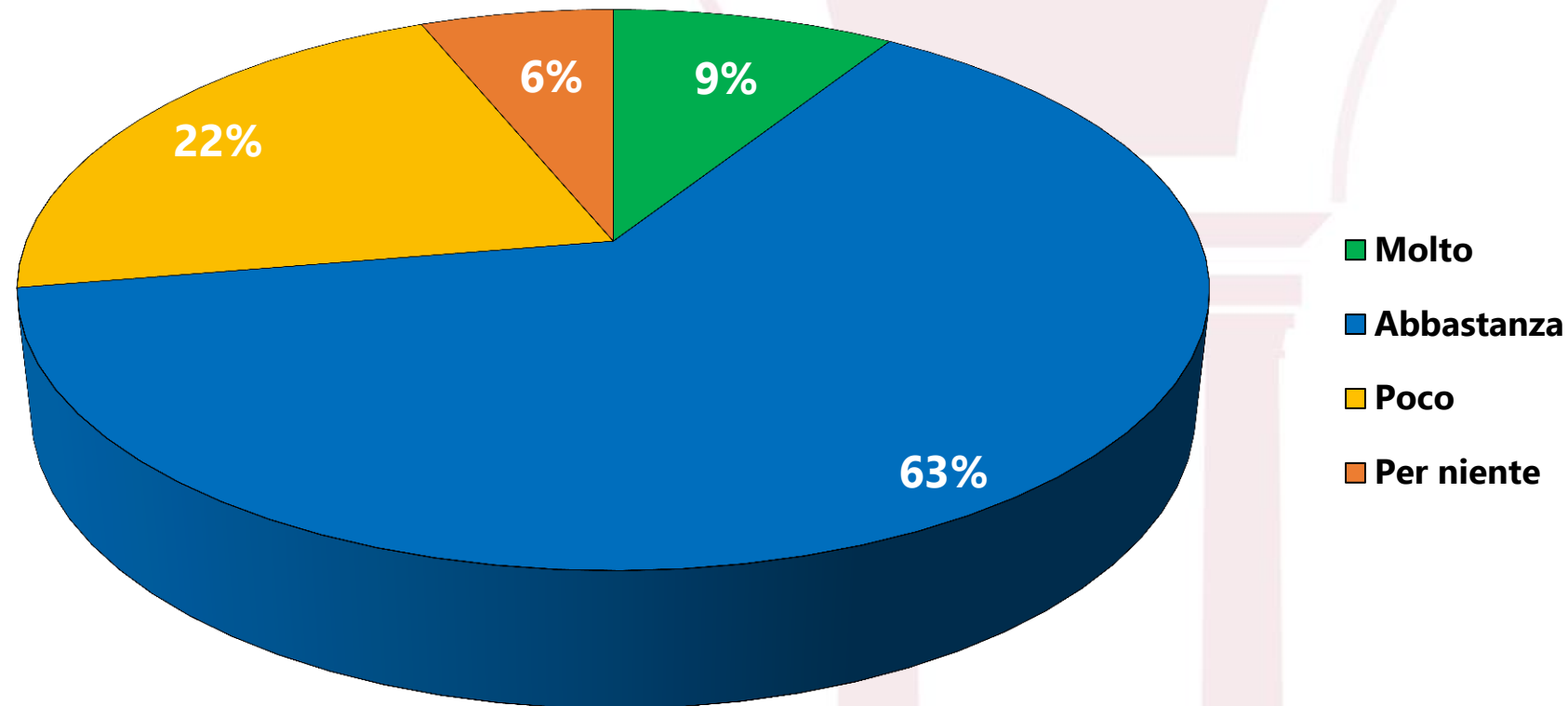
Grado di soddisfazione corsi di formazione



Grado di soddisfazione corsi di formazione

Il **28%** dei colleghi partecipanti all'indagine si ritiene **non soddisfatto** circa l'attività di formazione:

- Il **6%** (28 colleghi) si ritiene **per niente soddisfatto**
- Il **22%** (97 colleghi) si ritiene **poco soddisfatto**



Le principali motivazioni di insoddisfazione dei colleghi sono le seguenti:

- **Scarsità di formazione tecnica/specifica**
- **Difficoltà a partecipare ai corsi erogati da enti esterni** che potrebbero sopperire alla mancanza di formazione tecnica/specifica interna (principali cause: orari poco conciliabili con gli orari di servizio, costi elevati, difficoltà di pagamento dei corsi online)
- **Formazione troppo teorica** che spesso non risponde alle esigenze lavorative pratiche



- Formazione interna focalizzata al **solo adempimento degli obblighi di legge**
- Scarsità di adeguata formazione sull'**utilizzo dei gestionali di Ateneo**
- Mancanza di conoscenze informatiche basilari (**difficoltà nel gestire l'attività lavorativa a distanza**)
- Le competenze necessarie a svolgere il proprio lavoro vengono **spesso apprese per autoformazione** o grazie all'**affiancamento** dei colleghi



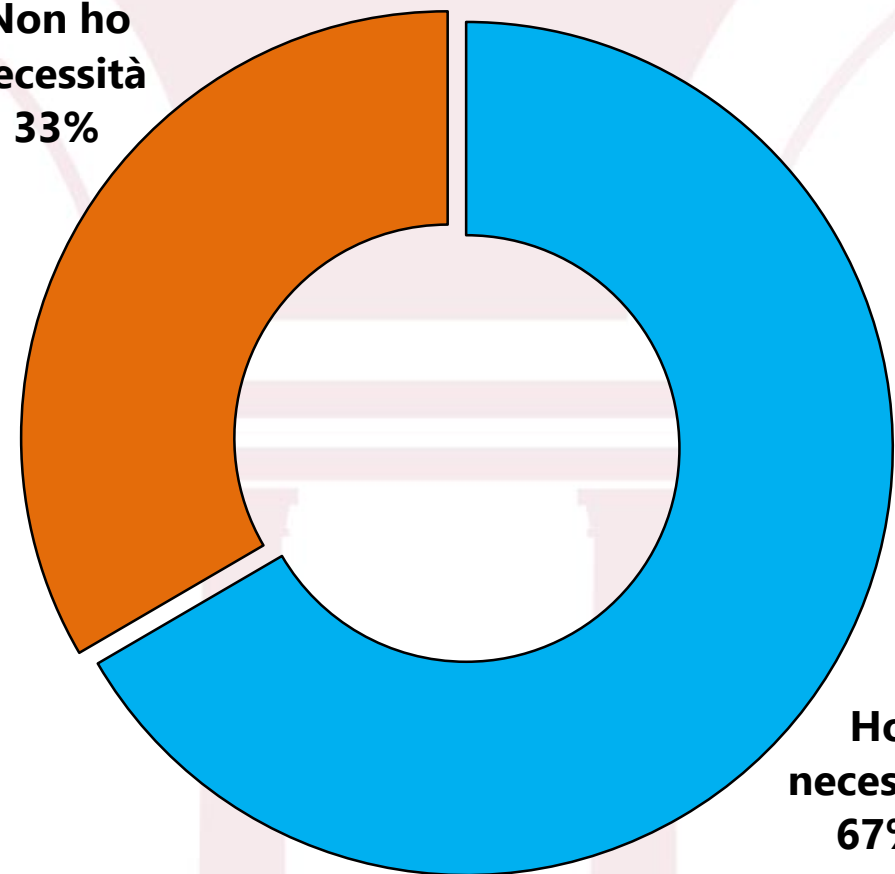
Facendo riferimento all'attuale situazione che ha indotto un'applicazione massiva di modalità lavorativa in smartworking, ha necessità di formazione specifica relativa allo smartworking?



Ha necessità di formazione specifica relativa allo smartworking?

	Sì	No	
Totale complessivo	301	151	452

Non ho
necessità
33%



Facendo riferimento all'attuale situazione che ha indotto un'applicazione massiva di modalità lavorativa in smartworking, ritiene necessaria l'organizzazione di formazione specifica relativa

a:

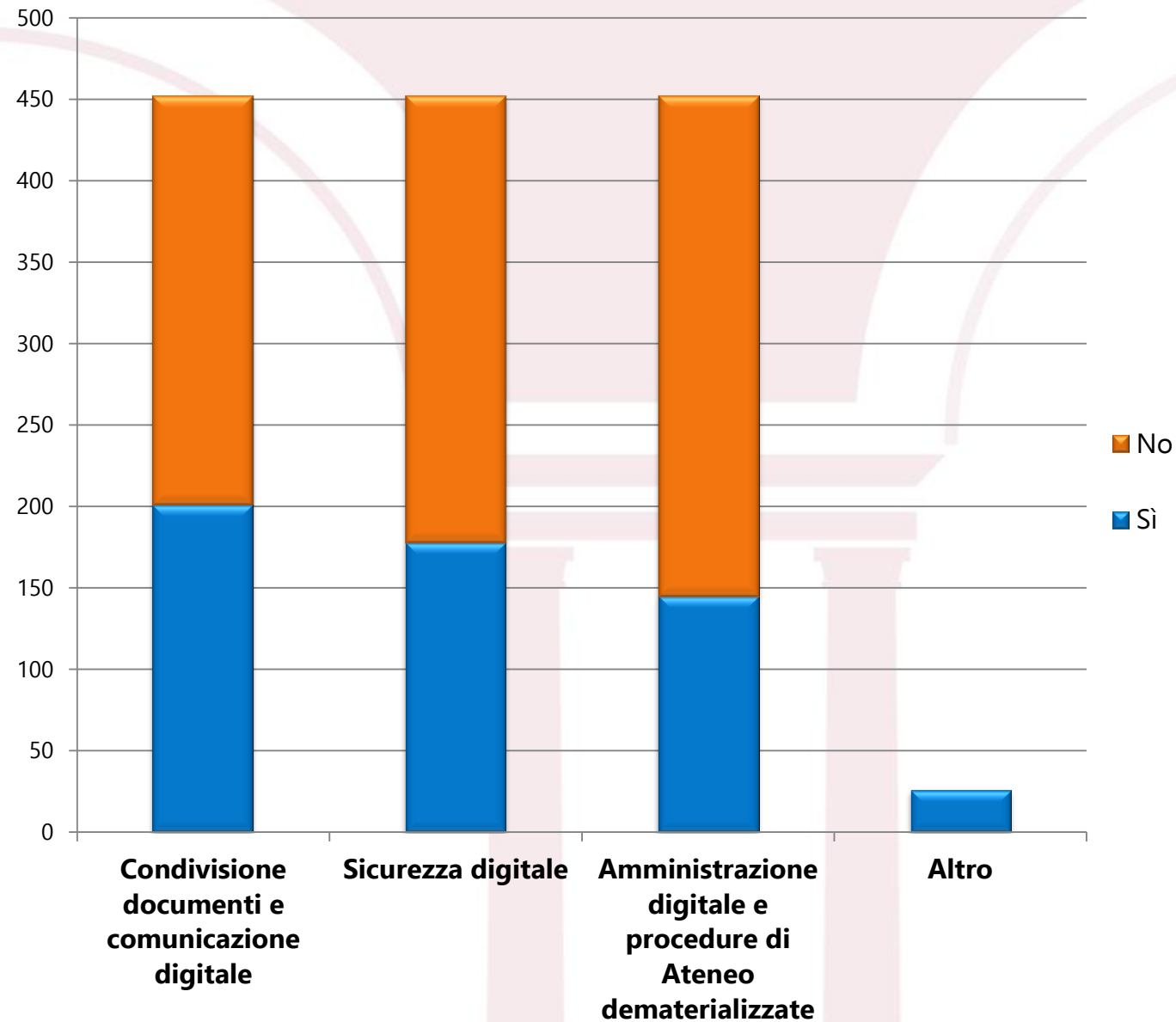
[Possibilità di indicare più di una risposta]

- Condivisione documenti e comunicazione digitale
- Sicurezza digitale
- Amministrazione digitale e procedure di Ateneo dematerializzate
- Altro



Facendo riferimento all'attuale situazione che ha indotto un'applicazione massiva di modalità lavorativa in smartworking, ritiene necessaria l'organizzazione di formazione specifica relativa a:
[Possibilità di indicare più di una risposta]

Tipologia di formazione specifica	Sì	No
Condivisione documenti e comunicazione digitale	201	251
Sicurezza digitale	178	274
Amministrazione digitale e procedure di Ateneo dematerializzate	145	307
Altro	26	//



In conclusione, per rispondere ai bisogni formativi dei colleghi, si propone

- per quanto riguarda la formazione tecnica/specifica:
 1. Organizzazione di corsi interni e in house (in questo periodo preferibilmente erogati online) se l'attività formativa coinvolge almeno 10 colleghi (ad esempio i corsi relativi ai gestionali di Ateneo o alla firma digitale);
 2. Se la formazione è altamente specifica, sarà necessario ricorrere alla formazione erogata da enti esterni (si può eventualmente ipotizzare di ribadire tramite comunicazione via e-mail che tutti i colleghi possono richiedere di partecipare a corsi esterni, previa autorizzazione del responsabile e dell'Ufficio Formazione);
- per quanto riguarda la richiesta di formazione relativa allo smartworking, si sta organizzando un **corso online**, intitolato ***Lavorare Smart***, progettato insieme al servizio IDCD. Il corso si propone lo scopo di fornire ai colleghi una sorta di **vademecum che illustri le principali funzioni degli strumenti di cui si compone la "scrivania virtuale" a disposizione di ogni collega UniPv.**





UNIVERSITÀ
DI PAVIA

LAVORARE
SMART
METODO E
STRUMENTI DI BASE

Corso di formazione
online

INTRODUZIONE

Lavorare Smart in UniPV:
organizzazione delle attività
in modalità digitale in Ateneo
Relatore: Direttore Generale

MODULO 1: EMERGENZA E LAVORO AGILE: SFIDA O OPPORTUNITÀ?

Il lavoro agile come sfida
dell'emergenza Covid-19

Essere produttivi lavorando
da casa

Buone pratiche di gestione
del lavoro agile

Relatore: Prof.ssa Ilaria Setti

MODULO 2: LA SCRIVANIA VIRTUALE

Collaborazione online: concetti
fondamentali

Lavorare da casa

MODULO 3: STRUMENTI DELLA SCRIVANIA VIRTUALE

Gmail: controllare e gestire
la posta elettronica ovunque
voi siate

Google Calendar

Google Drive e Documenti

MODULO 4: MEETING

Riunioni online:
Google Meet e Zoom

MODULO 5: IT SECURITY

Protezione dei dati

Navigare sicuri

Tutela della salute e green
computing

CONCLUSIONE

Il new normal dopo il Covid-19
e le prospettive future in UniPv
Relatore: Prof. Pietro Previtali

Programma del corso online
Lavorare Smart

Alla luce di quanto emerso dall'analisi dei bisogni formativi e in relazione all'attuale situazione di emergenza sanitaria, i prossimi step prevedranno:

- ***Revisione del Piano formativo 2020***
- ***Progettazione del Piano formativo 2021***

In particolare, i Piani formativi dovranno essere progettati tenendo conto delle indicazioni contenute nel documento ***Il post lockdown e le nuove Fasi 2 e 3***, allegato alla lettera che il Ministro dell'Università e della Ricerca ha inviato il 14 aprile scorso ai presidenti di CRUI, CUN e CNSU.



Nel documento si parla esplicitamente di un ***Piano di formazione del personale tecnico-amministrativo***, a supporto dei seguenti punti:

1. Piano di offerta didattica blended, ovvero in grado di essere erogata sia in presenza che in telepresenza, con modalità sincrona e/o asincrona;
2. Piano di accesso agli spazi e di uso di dispositivi di protezione individuale, in grado di garantire i livelli di sicurezza necessari;
3. Piano di potenziamento delle infrastrutture digitale degli atenei, in termini di dotazione delle aule, di connettività della rete e di organizzazione interna;
4. Piano di completa dematerializzazione dei procedimenti amministrativi, attraverso il potenziamento dei sistemi digitali in uso





UNIVERSITÀ
DI PAVIA



Servizio Programmazione
e Sviluppo Organizzativo

Aggiornamento del PIANO FORMATIVO 2020 per il personale tecnico-amministrativo e CEL

La situazione emergenziale che ha coinvolto il nostro paese nel 2020 ha avuto forti ripercussioni sulle modalità lavorative in Università e quindi anche sulle attività formative interne che, verosimilmente, non hanno potuto rispettare del tutto la pianificazione fatta per l'anno 2020.

Ciononostante l'apprendimento nel periodo di lockdown non si è del tutto interrotto, ma è proseguito attraverso la fruizione di moduli on line e webinar così come proposto via mail a fine marzo dall'ufficio formazione. Tra marzo e giugno 2020 sono stati registrati 57 colleghi che complessivamente hanno frequentato più di 200 corsi proposti dalle piattaforme digitali, fornendo gli attestati idonei (il dettaglio è disponibile).

Nel mese di maggio, grazie alla collaborazione con ASviS, l'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile, è data la possibilità a tutti i colleghi di seguire il corso e-learning *L'Agenda 2030 e gli Obiettivi di sviluppo sostenibile*, all'interno del quale vengono approfonditi i 17 obiettivi inseriti nell'Agenda 2030 dall'Assemblea Generale ONU per affrontare povertà, disuguaglianze e altre sfide globali. Il corso, con il contributo del Servizio IDCD, è stato reso disponibile (ed è tuttora consultabile) sulla piattaforma Kiro.

È questo un risultato sorprendente che dà una nuova legittimazione alla formazione on line e, ancor più interessante, se si valuta l'assenza di vincoli o restrizioni di età o di mansioni dei partecipanti.

Alla ripresa pressoché generalizzata delle attività di settembre, è seguito un picco di richieste di adesioni a corsi di formazione prevalentemente erogata da enti esterni e quasi esclusivamente con modalità telematiche (il dettaglio è disponibile). Nel mese di settembre è stato inoltre erogato in modalità online (su piattaforma Zoom) il corso interno *Procedure digitali per la didattica a distanza*, destinato ai Collaboratori ed Esperti Linguistici del nostro Ateneo.

L'emergenza sanitaria alla quale hanno fatto seguito norme e nuove procedure si è prestata, infatti, alla progettazione di numerosi corsi, non sempre adeguati alle aspettative; ogni giorno infatti sperimentiamo il confronto tra proposte formative molto simili negli argomenti, ma difficilmente valutabili nell'efficacia.

Anche nelle sedi istituzionali il ruolo delle attività formative è stato richiamato a sostegno dei piani emergenziali; infatti nella fase successiva al lockdown, una volta definiti gli obiettivi degli atenei in termini di didattica a distanza, piano di gestione degli spazi, digitalizzazione e dematerializzazione, il Ministro dell'Università sollecita espressamente lo sviluppo di un piano di formazione per il personale tecnico amministrativo a supporto.

Ugualmente il Decreto legge denominato Rilancio (dl 34 del 2020 convertito il legge 77 del

2020) richiede che alla classe dirigenziale venga assicurata formazione in materia di lavoro agile; a tal fine ai dirigenti Unipv è già stato proposto un webinar che ha illustrato: modalità, obiettivi e indicatori della performance individuale e organizzativa, con particolare riferimento alla valutazione dei dipendenti in smart working e ai necessari cambiamenti dei modelli organizzativi e di gestione delle risorse umane.

Tutti questi elementi di valenza normativa si aggiungono all'esigenza di supportare il lavoratore a distanza con strumenti idonei e funzionali per gestire la scrivania virtuale, oltre che il tempo e l'organizzazione del lavoro.

Ne segue un ruolo cruciale e non marginale delle attività formative che, soprattutto in prospettiva, potrebbero sperimentare forme diverse, ma dovranno raggiungere una maggiore diffusione ed efficacia. Rispetto al piano formativo approvato, nel 2020 per quanto riguarda la formazione **interna** sono stati conclusi i Corsi sulla Sicurezza e Salute nei Luoghi di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/08, in attuazione degli Accordi Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

Tutti gli altri interventi programmati non sono stati effettuati; di seguito pertanto proponiamo alcune azioni da intraprendere da qui a fine anno:

- Formazione obbligatoria: valutare la progettazione e l'erogazione esterna (outsourcing) dei corsi previsti dal piano triennale per l'anticorruzione e trasparenza;
- Formazione obbligatoria: Somministrare nuovamente, previo aggiornamento, il corso privacy ai neo assunti e a coloro che non l'hanno frequentato (circa 92)
- Formazione per i neo assunti: proporre on line una serie contenuta di interventi utili ad orientare i neo assunti;
- Lavoro agile: in collaborazione con il Servizio IDCD è stato progettato un intervento formativo destinato a TUTTO il personale per orientare il lavoro da remoto e proporre le potenzialità della scrivania digitale, in un contesto non anonimo, ma familiare dell'Università di Pavia. È questa una novità che ci auspichiamo possa essere utile anche grazie alla struttura agile e modulare in grado di orientare l'attenzione del partecipante verso gli aspetti a lui meno noti (si veda brochure). Nel caso, sarebbe pensabile anche una seconda edizione, più specifica ed avanzata nei contenuti.
- Aggiornamento normativo e procedimentale: per i responsabili di struttura, si potrebbe valutare sempre in outsourcing (es Fondazione Romagnosi) una programmazione che allinei almeno tutti i secondi livelli sulle evoluzioni più rilevanti ad oggi intervenute nella pubblica amministrazione.
- Formazione operativa sui moduli Cineca: a fronte di un'ampia scelta di formazione on line a pagamento e non, sarebbe opportuno dare ai dipendenti che svolgono mansioni simili la stessa opportunità di aggiornamento e formazione, magari negoziando anche pacchetti più ampi con CINECA e definendo il fabbisogno con i responsabili.
- Progettazione di un piano formativo 2021 che, appresi i risultati dell'analisi di fabbisogni conclusasi di recente, possa cogliere prospettive di crescita professionale attraverso veri e propri PERCORSI FORMATIVI tematici, specialistici o meno, da progettare.



Pavia 14/10/2020

Al Magnifico Rettore
Al Delegato per le Risorse Umane
Al Direttore Generale

Oggetto: Delibera Corte dei Conti 115/2020 in materia di buono pasto per i lavoratori agili

La Corte dei Conti - Sezione regionale Lombardia - ha adottato la delibera n.115/2020 depositata il 10/09/2020 in risposta al quesito della Regione Lombardia circa la legittimità dell'erogazione del buono pasto ai lavoratori pubblici che, attualmente, svolgono la loro prestazione in modalità agile.

La Corte dei Conti ritiene il parere inammissibile poiché la propria funzione consultiva risulta legislativamente circoscritta alla materia della contabilità pubblica e non può implicare, come nel caso di specie, una funzione interpretativa di specifiche disposizioni contrattuali.

Nello specifico, la Corte, pur non pronunciandosi espressamente sulla legittimità dell'erogazione del buono pasto ai lavoratori in *smart working*, **ribadisce il fondamentale principio di parità di trattamento del lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile ovvero il diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.**

La Corte, inoltre, nel confermare che il buono pasto è materia regolamentata dalle norme del CCNL e, quindi, esclusa dal perimetro della funzione consultiva della magistratura contabile, conferma che la prestazione di lavoro in modalità agile è assoggettata alla disciplina degli istituti del rapporto di lavoro previsti dai vigenti CCNL e che, pertanto, vengono in rilievo alcuni aspetti di esclusiva competenza della fonte contrattuale.

Per tali motivi, infatti, rimette la questione interpretativa all'Aran in quanto unico soggetto titolato a svolgere una funzione di assistenza alle Amministrazioni pubbliche

espletabile anche attraverso la produzione di orientamenti applicativi delle norme contrattuali.

A tal riguardo si precisa che l'Aran già con nota Prot. Em.0002689/2020 in risposta alla richiesta di parere da parte di un'amministrazione universitaria aveva concluso *“di rivolgere il quesito al Dipartimento Funzione Pubblica, quale organo istituzionalmente competente”*.

Successivamente con circolare n.2/2020 la Ministra per la Pubblica Amministrazione, aveva chiarito che ogni decisione in merito doveva essere assunta autonomamente delle singole Istituzioni, previo confronto con le parti sociali.

Si sottolinea, inoltre, che nella citata delibera, la Corte dei Conti conferma, nella sostanza, la validità dell'indirizzo operativo sancito da ultimo nel Protocollo quadro per il rientro in sicurezza siglato il 24 luglio laddove é espressamente previsto che *“nelle more di una definizione contrattuale specifica del rapporto di lavoro agile, le amministrazioni attivino il confronto con i soggetti sindacali ai sensi della disciplina contrattuale vigente (...) anche prevedendo la coerente applicazione degli istituti del rapporto di lavoro previsti dai CCNL vigenti alle attività di lavoro svolte in forma agile”*.

E' opportuno ricordare, infatti, che il lavoro agile implementato durante l'emergenza epidemiologica da COVID-2019 ed ancora in atto in deroga alle disposizioni legislative vigenti, per contemperare l'interesse alla salute pubblica con quello della continuità dell'azione amministrativa, si sostanzia nella quasi totalità delle Amministrazioni in una mera traslazione della postazione di lavoro dal luogo di lavoro abituale ad altro luogo esterno (la dimora del lavoratore), con il medesimo contenuto organizzativo e prestazionale e con l'osservanza di tutti gli obblighi lavorativi previsti per il lavoro in presenza.

In base a quanto sopra esposto si richiede, pertanto, l'avvio di una discussione con questa Amministrazione che, previo confronto con le parti sociali, ha competenza esclusiva per le decisioni in merito.

Le segreterie provinciali
CISL FSUR – FLC CGIL

**CORTE DEI CONTI****SEZIONE REGIONALE DI CONTROLLO PER LA LOMBARDIA**

composta dai magistrati:

dott.ssa Maria Riolo	Presidente
dott. Marcello Degni	Consigliere
dott. Giampiero Gallo	Consigliere
dott.ssa Rossana De Corato	Consigliere
dott. Luigi Burti	Consigliere (relatore)
dott. Giuseppe Vella	Referendario
dott.ssa Rita Gasparo	Referendario
dott. Francesco Liguori	Referendario
dott.ssa Alessandra Molina	Referendario
dott.ssa Valeria Fusano	Referendario

nell'adunanza del 9 settembre 2020 ha pronunciato la seguente

DELIBERAZIONE**SULLA RICHIESTA DI PARERE DELLA REGIONE LOMBARDIA**

VISTO il testo unico delle leggi sulla Corte dei conti, approvato con il regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214, e successive modificazioni;

VISTA la legge 21 marzo 1953, n. 161;

VISTA la legge 14 gennaio 1994, n. 20;

VISTA la deliberazione delle Sezioni riunite della Corte dei conti n. 14/2000 del 16 giugno 2000, che ha approvato il regolamento per l'organizzazione delle funzioni di controllo della Corte dei conti, modificata con le deliberazioni delle Sezioni riunite n. 2 del 3 luglio 2003 e n. 1 del 17 dicembre 2004;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 recante il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;

VISTA la legge 5 giugno 2003, n. 131;

VISTA la nota n. A1.2020.0229101 del 15 luglio 2020 con cui il Segretario Generale della Regione Lombardia ha richiesto un parere nell'ambito delle funzioni consultive attribuite alle Sezioni regionali di questa Corte;

VISTA l'ordinanza con la quale il Presidente ha convocato la Sezione per l'adunanza odierna per deliberare sulla richiesta di parere;

UDITO il relatore dott. Luigi Burti

PREMESSO IN FATTO

Con la nota citata in epigrafe il Segretario Generale Della Regione Lombardia richiama la normativa che disciplina il lavoro agile evidenziando che l'art. 20 della legge 22 maggio 2017, n.81- "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"- riconosce al lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile il "diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda".

Viene riportata poi la posizione espressa dalla circolare della funzione pubblica n.2/2020 che ritiene il riconoscimento del buono pasto non automatico, nel caso di prestazione di lavoro in modalità agile, ma soggetto ad un'autonoma determinazione della singola amministrazione ,previo confronto con le OO:SS. Viene, infine, richiamato l'orientamento espresso da talune sentenze della suprema Corte di Cassazione che escludono il suddetto beneficio in quanto lo stesso non ha natura retributiva.

L'istante dopo i rilievi appena ricordati formula il seguente quesito:

"Se in base al contesto normativo e giurisprudenziale richiamato sia consentita l'erogazione del buono pasto ai lavoratori della P.A. che, attualmente, svolgono la loro prestazione lavorativa in modalità agile"

CONSIDERATO IN DIRITTO

L'art. 7, comma 8, della legge 5 giugno 2003, n. 131, recante "disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento della Repubblica alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3", prevede che le Regioni, i Comuni, le Province e le Città metropolitane possano richiedere pareri in materia di contabilità pubblica alle Sezioni regionali di controllo della Corte dei conti.

Queste ultime risultano quindi investite, per effetto della legge sopra citata, di una nuova funzione di consulenza che si affianca a quella del controllo sulla sana gestione finanziaria degli enti locali, previsto dal precedente comma 7, quale ulteriore esplicazione delle “*forme di collaborazione*” tra la Corte dei conti e le autonomie territoriali promossa dalla stessa legge al fine di assicurare il coordinamento della finanza pubblica.

La Sezione Autonomie della stessa Corte dei conti, con atto del 27 aprile 2004, in seguito integrato con le deliberazioni n. 5/AUT/2006 e n. 9/SEZAUT/2009, ha fissato i principi e le modalità per l’esercizio della funzione consultiva sopra descritta, individuando, tra l’altro, i soggetti legittimati alla richiesta di parere e le singole materie riconducibili alla nozione di contabilità pubblica.

Questa Sezione regionale è quindi chiamata a verificare, in via preliminare, l’ammissibilità della richiesta in esame, sia sotto il profilo soggettivo (legittimazione dell’organo richiedente) sia sotto il profilo oggettivo (attinenza del quesito alla materia della contabilità pubblica).

Ammissibilità soggettiva Sotto il profilo soggettivo, la legittimazione ad avvalersi della funzione consultiva è circoscritta ai soli enti esplicitamente indicati dalla legge, attesa la natura speciale che tale funzione assume rispetto all’ordinaria sfera di competenze della Corte dei conti.

In particolare, ai sensi dell’art. 7, co. 8, della legge n. 131/2003, possono richiedere pareri in materia di contabilità pubblica alle Sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, oltre che le Regioni, anche i Comuni, le Province e le Città metropolitane,

La legittimazione alla richiesta di parere, per i riflessi che ne possono scaturire sulla gestione finanziaria dell’ente, è riconosciuta all’organo legislativamente investito della rappresentanza legale dell’ente medesimo ed individuabile, di regola, nell’organo politico e di vertice dell’Ente (Presidente della Regione, Presidente della Provincia, Sindaco), rappresentante legale del medesimo Ente, mentre viene esclusa la competenza di altri organi (Giunta, Segretario comunale, responsabile di un servizio).

Ebbene, nel caso in esame la richiesta di parere deve essere dichiarata inammissibile sotto il profilo soggettivo, essendo stata proposta dal Segretario Generale della Regione ossia da soggetto privo di poteri di rappresentanza dell’Ente e quindi privo di legittimazione a proporre quesiti davanti a questa Corte.

II Fermo restando l’effetto assorbente dell’inammissibilità soggettiva, va opportunamente soggiunto che la richiesta di parere è anche **inammissibile sotto il profilo oggettivo**. Premesso che la facoltà di richiedere pareri risulta legislativamente circoscritta alla materia della

contabilità pubblica, si osserva che il quesito in esame riguarda la materia disciplinata dagli art. 45 e 46 del CCNL del 14 settembre 2000-comparto regioni ed autonomie locali.

L'art 45 riconosce il diritto al servizio mensa per i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti e che la medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero e che il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. L'art 46 del CCNL prevede il diritto dei lavoratori, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto sostitutivo del servizio mensa per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art. 45, appena ricordate. L'art. 20 della legge 22 maggio 2017, n.81- *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”* - riconosce al lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile il diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda.

Da quanto esposto emerge con chiarezza che il buono pasto è materia che trova regolamentazione nelle norme del CCNL, escluse, per giurisprudenza costante, dal perimetro della funzione consultiva. Le Sezioni Riunite con la deliberazione n. 56 del 2 novembre 2011 si sono espresse nel senso che: *“in sede consultiva e di nomofilachia, le Sezioni della Corte dei conti non possono rendere parere sull' 'interpretazione e sul contenuto della norma del contratto collettivo nazionale di lavoro (...) poiché, come più volte specificato, l'interpretazione delle norme contrattuali rientra nelle funzioni che il legislatore ha attribuito all'ARAN”*. (Cfr . *Corte conti, sez. reg. contr. Piemonte, 30.10.2015 n. 158; Corte conti, sez. reg. contr. Lombardia 11.9.2015 n. 271*).

Sussiste, inoltre, un altro profilo di inammissibilità oggettiva del parere, trattandosi di materia affidata alla giurisdizione del giudice del lavoro e considerato che, come ha affermato la Sezione delle Autonomie nella recente deliberazione n. 24/SEZAUT/2019/QUIMIG, occorre *“...evitare che i pareri prefigurino soluzioni non conciliabili con successive pronunce dei competenti organi della giurisdizione (ordinaria, amministrativa, contabile o tributaria).”*

Per tutto quanto esposto, il Collegio ritiene l'inammissibilità soggettiva e oggettiva della richiesta di parere.

P.Q.M.

Nelle considerazioni che precedono è il parere di inammissibilità di questa Sezione della Corte dei conti.

Così deliberato nella Camera di consiglio del 9 settembre 2020.

Il Relatore
(dott. Luigi Burti)

Il Presidente
(dott.ssa Maria Riolo)

Depositata in Segreteria

10/09/2020

Il Funzionario preposto al servizio di supporto
(Susanna De Bernardis)



Università degli Studi di Pavia
Collegio dei revisori dei conti
Parere su buoni pasto e lavoro agile

Il giorno 14 luglio 2020, alle ore 19:00, si è riunito, in modalità telematica, a causa della perdurante emergenza sanitaria, il Collegio dei revisori dei conti dell'Università degli studi di Pavia, insediatosi in data 1° settembre 2018. Sono presenti il dott. Donato Centrone (presidente), la dott.ssa. Luciana Volta (rappresentante del Ministero dell'Istruzione) e la dott.ssa Anna Sciandrone (rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze) è assente giustificata.

Il Collegio prende in esame il parere richiesto dal Direttore generale (prot. n. 67541 del 29 giugno 2020), in punto di compatibilità fra la prestazione resa in forma di “*lavoro agile*” e l'erogazione del buono pasto. L'istanza allega due pareri, già resi in materia, entrambi negativi, da parte del CODAU e del Collegio dei revisori dei conti dell'Università di Padova.

Il lavoro agile trova la sua disciplina nel Capo II della legge 22 maggio 2017, n. 81, e rappresenta una modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro, definita mediante l'accordo tra le parti e organizzata per obiettivi, finalizzata a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La prestazione lavorativa è svolta (in parte) all'esterno della sede di lavoro ed in assenza di una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva (art. 18). L'accordo tra le parti, da stipulare per iscritto (a tempo definito o indeterminato) specifica i contenuti delle prestazioni, delle modalità, dei tempi di svolgimento, di quelli di riposo, dei risultati attesi, della verifica e valutazione delle attività svolte, etc. (art. 19).

La Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione n. 3 del 1° giugno 2017 “*Linee guida in materia di promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*” ribadisce la differenza con il “*telelavoro*”, quale mera prestazione lavorativa a distanza. Nel lavoro agile, infatti, vi è una differente concezione del tempo e dello spazio, non rigido e standardizzato, ma flessibile (“*smart*”). Il diritto di non discriminazione del lavoratore in modalità agile ha fondamento nell'art. 20, comma 1, della citata legge n. 81 del 2017, nel quale viene riconosciuto il diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato dai contratti collettivi nei confronti di coloro che svolgono le medesime mansioni all'interno del luogo di lavoro.

L'irrompere dell'emergenza sanitaria e l'esigenza di contenere e contrastare gli effetti della pandemia, ha costretto, tuttavia, il Governo ad adottare numerosi provvedimenti normativi urgenti, volti alla tutela della salute, attuando il necessario distanziamento sociale. Il lavoro agile è diventato, in tal modo, lo strumento in grado di garantire continuità della prestazione e sicurezza sui luoghi di lavoro. L'art. 87 del d.l. n. 18 del 2020, convertito dalla legge n. 27 del 2020, definisce, infatti, il lavoro agile quale "*modalità ordinaria*" di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, che, pertanto, devono limitare la presenza in ufficio solo per attività indifferibili e da svolgere in presenza.

Tale, nuova, modalità di lavoro agile deroga ad alcuni elementi ordinari dell'istituto (applicazione generalizzata dell'istituto, ordinarietà del lavoro presso il proprio domicilio e mancanza di un accordo tra le parti), creando una modalità aggiuntiva rispetto a quella finora conosciuta, dato il suo carattere "*eccezionale*". Anche la Direttiva n. 2/2020 del Ministro per la Pubblica amministrazione ribadisce la misura come prioritaria per garantire e tutelare la salute del personale dipendente.

Al lavoro agile "*eccezionale*" trova, tuttavia, applicazione l'impianto normativo della legge n. 81 del 2017, che non è stato derogato. Il riferimento è agli artt. 18 e 20, che riconoscono un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione di contratti collettivi, nei confronti di chi svolge le mansioni all'interno del luogo di lavoro.

Il buono pasto, anche in base alle norme fiscali (art. 51, comma 2, lett. c), TUIR), risulta essere, ove riconosciuto dalla contrattazione collettiva¹, una modalità alternativa alla somministrazione del vitto mediante mensa. L'obbligazione di somministrazione dei pasti trova fonte nell'esigenza di conciliare le esigenze del servizio con quelle quotidiane del lavoratore che, in mancanza della mensa, deve essere messo in condizione di fruire del pasto, ponendo il costo a carico del datore di lavoro.

La Corte di Cassazione (sentenza 14 luglio 2016, n. 14388), tuttavia, ha sottolineato che l'attribuzione del buono pasto è un beneficio avente carattere assistenziale e non retributivo. Il buono pasto, infatti, non è ritenuto un elemento della retribuzione, ma un'agevolazione di carattere assistenziale collegata al rapporto di lavoro da un nesso meramente occasionale. La Cassazione ha anche precisato² che, nel pubblico impiego privatizzato, l'attribuzione del buono pasto è condizionata all'effettuazione della pausa pranzo che, a sua volta, presuppone che il lavoratore osservi un orario di lavoro giornaliero di almeno sei ore (oppure altro orario minimo indicato dalla contrattazione collettiva).

¹ Per il personale in servizio presso le università statali il diritto al buono pasto discende dal CCNL relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca, triennio 2016–2018, del 19 aprile 2018, che richiama il CCNL relativo al personale del comparto Università, quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, sottoscritto in data 6 ottobre 2008, in particolare l'art.60 "*Mense e servizi sociali*".

² Cassazione civile sez. lav., 28/11/2019, n. 31137.

Il suddetto orientamento è stato anche avvalorato dalle deliberazioni di alcune Sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, secondo cui la corresponsione del buono pasto non costituisce un compenso sinallagmaticamente legato alla prestazione lavorativa, con la conseguenza di non avere natura retributiva³.

Nella Circolare n. 2 del 2020, il Ministro per la pubblica amministrazione specifica che le amministrazioni sono chiamate, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente, a definire gli aspetti di tipo organizzativo ed i profili attinenti al rapporto di lavoro, tra cui gli eventuali riflessi sull'attribuzione del buono pasto, previo confronto con le organizzazioni sindacali. Con particolare riferimento alla tematica in esame, puntualizza che il personale in lavoro agile non ha un automatico diritto al buono pasto, ma che ciascuna PA assume le determinazioni di competenza in materia, previo confronto con le organizzazioni sindacali.

L'orientamento in parola, in disparte le contraddizioni motivazionali interne, non appare supportato da alcuna norma di legge o della contrattazione collettiva nazionale riferibile al personale pubblico, in particolare in servizio presso università.

Gli artt.40 e 45 del d.lgs. n. 165 del 2001, che rilevano a tal fine, riservano alla contrattazione collettiva nazionale la disciplina del trattamento economico dei dipendenti pubblici. Ne consegue che una "*indennità sostitutiva di mensa*", per essere riconosciuta, deve essere prevista e regolata da specifiche disposizioni di legge⁴ o dalla contrattazione collettiva nazionale, cosa che non avviene, per il momento, nel comparto Università (ora Istruzione e ricerca), come negli altri comparti di contrattazione del pubblico impiego. L'art. 60 del CCNL Università 2006-2009 regola, infatti, solo la mensa aziendale ed il buono pasto (non l'indennità sostitutiva della mensa) e l'erogazione di quest'ultimo presuppone la ricorrenza dei requisiti prescritti dal CCNL.

Va ricordato, inoltre, che la contrattazione integrativa negli enti pubblici può essere effettuata solo sulle materie e nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, pena la nullità delle relative clausole (cfr. art. 40, comma 3-*quinquies*, d.lgs. n. 165 del 2001).

Su un piano sistematico, al lavoratore agile non spetta il buono pasto per il fatto che tale prestazione assistenziale è connessa al disagio che affronta il dipendente obbligato a rendere la propria prestazione in un orario, comprensivo della fisiologica pausa pranzo, e luogo, la sede di lavoro, diverso dalla propria abitazione.

³ Cfr. pareri Corte conti, SRC Friuli-Venezia Giulia n. 1 del 8 marzo 2013; SRC Lombardia n. 651 del 6 dicembre 2011; SRC Toscana n. 187 del 21 luglio 2011.

⁴ Tale non è, per esempio, l'art.87, comma 3, del d.l. n. 18 del 2020, che esclude espressamente l'indennità sostitutiva di mensa per i lavoratori esonerati dal servizio, sia perché la norma si riferisce ad un istituto che nel comparto Università non è contemplato sia perché da una previsione speciale, riguardante i soggetti esentati dalla prestazione, non si può, *a contrario*, desumere un'indicazione generale di spettanza dei buoni pasto per ogni altro lavoratore.

In conclusione, in assenza di una disposizione di legge o della contrattazione collettiva nazionale (opzione rimessa alla discrezionalità del legislatore o delle delegazioni trattanti, per conto del Governo e delle parti sindacali, a livello nazionale), lo scrivente Collegio dei revisori dei conti ritiene che l'erogazione del buon pasto ai lavoratori in c.d. "*smart working*", ordinario o "eccezionale", non trovi, al momento, un fondamento normativo o negoziale.

Il presente parere sarà allegato al verbale della riunione del 23 luglio prossimo venturo.

Il Collegio dei revisori dei conti

Dott. Donato Centrone

Dott.ssa Anna Sciandrone

Dott.ssa Luciana Volta



Università degli Studi di Pavia

Collegio dei revisori dei conti

VERBALE N. 11/2020

Il giorno 19 ottobre 2020, alle ore 9:00, si è riunito presso la sede dell'Ateneo, il Collegio dei revisori dei conti dell'Università degli studi di Pavia, insediatosi in data 1° settembre 2018. Sono presenti, al fine di procedere alla verifica trimestrale di cassa e adempimenti connessi, il dott. Donato Centrone (presidente) e la dott.ssa. Luciana Volta (rappresentante del Ministero dell'Istruzione). La dott.ssa Anna Sciandrone (rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze) partecipa in modalità telematica.

B) Buoni pasto e smart working

Il Collegio dei revisori dei conti ha preso in esame la mail inviata dalla Direzione generale in data 14 ottobre 2020, concernente la richiesta, da parte delle organizzazioni sindacali del personale, di negoziare la concessione di buoni pasto per i dipendenti che, causa emergenza sanitaria in corso, prestano servizio in modalità agile (c.d. *smart working*).

Alla luce della documentazione allegata, lo scrivente Collegio, ferme restando le autonome determinazioni dell'Amministrazione, non ritiene vi siano spazi per la rivisitazione del parere reso con il verbale n. 8/2020.

In proposito, la delibera della Sezione regionale di controllo per la Lombardia n. 115/2020/PAR, allegata alla sopra citata mail, è di mera inammissibilità e, nelle motivazioni, si limita a richiamare

la disciplina generale di riferimento (nota al Collegio ed all'Amministrazione) legittimante l'erogazione di buoni pasto.

Si tratta di problematica che deve trovare disciplina adeguata a livello di contrattazione collettiva nazionale o in via legislativa.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Collegio dei revisori dei conti

Dott. Donato Centrone

Dott.ssa Luciana Volta

Dott.ssa Anna Sciandrone

DONATO CENTRONE
CORTE DEI CONTI
20.10.2020 15:37:38 UTC



Firmato digitalmente da VOLTA
LUCIANA
C=IT
O=MINISTERO ISTRUZIONE
UNIVERSITA' E RICERCA



Firmato digitalmente da
SCIANDRONE ANNA
C=IT

Al Prorettore all'organizzazione,
alle risorse umane e all'edilizia

Al Direttore Generale

Alla UOC
Servizio Relazioni Sindacali

Pavia, 23 ottobre 2020

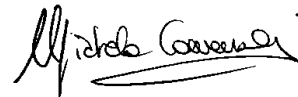
OGGETTO: comunicazione da allegare al verbale della seduta di contrattazione del 21 ottobre 2020

Facendo seguito a quanto richiesto durante la seduta di contrattazione del 21 ottobre, si chiede cortesemente di indicare dove è pubblicato l'accordo vigente che reca i criteri di ripartizione del fondo e i criteri di utilizzo della quota riservata al fondo derivante dall'attività in conto terzi previsti dall'art. 42 comma 3 lettera a e b del CCNL 2016-2018.

Ringraziando gli uffici coinvolti e la loro collaborazione porgiamo cordiali Saluti

Federazione UIL SCUOLA RUA
"Ricerca Università AFAM"
Università degli Studi di Pavia

Il Segretario
Michela Comensoli



Allegato al verbale di contrattazione integrativa del 21/10/2020

In relazione al punto: **4. Riscontro a sollecito della Sig.ra Verri – FLC CGIL** proposto nella seduta di contrattazione del 15 luglio (inerente un bando per contratti di addestramento linguistico), presa visione dell'allegata mail pervenuta alla sottoscritta in data 23 ottobre 2020, in relazione alle argomentazioni di merito riportate, si espongono di seguito alcuni passaggi della sentenza del Consiglio di Stato Sez. V del 17.3.2014 (che, a sua volta, richiama ulteriori due precedenti sentenze del medesimo Organo: Cons. Stato, sez. IV, 29 novembre 2002, n. 6530; sez. IV, 14 maggio 2007, n. 2423), facilmente reperibili on line:

Il bando di concorso è la “lex specialis” della procedura e va rispettata dalla commissione di concorso, che riveste la qualità di organo straordinario tecnico dell’amministrazione che ha indetto il concorso, con la conseguenza che alla stessa non è consentito di procedere alla disapplicazione delle norme del bando.

Le regole cristallizzate nella “lex specialis”, costituita dal bando di concorso, vincolano rigidamente anche l’operato dell’amministrazione, nel senso che, essendo essa autolimitatasi, è tenuta alla loro applicazione senza alcun margine di discrezionalità nella interpretazione e nell’attuazione.

L’amministrazione deve applicare le disposizioni di un bando di concorso, ancorché queste siano illegittime o comunque ritenute inopportune, fatti salvi eventuali provvedimenti adottati in sede di autotutela, che incidono a monte sulla stessa “lex specialis” della procedura (Cons, Stato, sez. V, 4 agosto 2000, n. 4304).

Infatti, il bando riveste, nell’interesse pubblico alla trasparenza ed alla imparzialità, un fondamentale riferimento dell’azione amministrativa, generando affidamento nei partecipanti alla procedura.

Pavia, 28/10/2020

Elisabetta Verri

Coordinatrice Comitato Iscritti FLC CGIL Pavia

Delegazione trattante FLC CGIL Pavia

Da: relazionisindacali <relazionisindacali@unipv.it>
Inviato: venerdì 23 ottobre 2020 10:32
A: RSU ELISABETTA VERRI; Verri Elisabetta; FLC_CGIL LUIGI DELEONARDIS; Salvatore Giglio; Maurizio Rossin
Cc: Prof. Previtali Pietro; Direttore Generale; Loretta Bersani; MIRANDA PARMESANI; Aldo Piccone; Patrizia Marazza; Paola Tessera; Silvia Brigati; Samantha Bisio
Oggetto: riscontro a domanda su bando contratto di addestramento
Stato contrassegno: Contrassegnato

Gentilissimi,

in relazione alla questione ripresa nella contrattazione del 21 u.s. e inerente un bando per contratti di addestramento linguistico, preso atto di quanto affermato dalla collega Elisabetta Verri, che lamentava di non aver ricevuto comunicazione in merito, ho chiesto una ulteriore verifica a seguito della quale devo precisare e rettificare come segue:

- il Centro Linguistico, che aveva seguito la procedura relativa al bando di luglio 2019, aveva provveduto con mail del 17 gennaio a ricostruire la vicenda, trasmettendo la necessaria documentazione al Servizio Organizzazione, unitamente ad una sintesi di quanto successo;

- Il successivo inoltro della mail ai richiedenti era stato sospeso in quanto CGIL aveva chiesto di parlare della questione in contrattazione;

- come ricorderete, la contrattazione successiva è stata il 20 aprile 2020, con temi particolarmente impegnativi.

Di fatto, per un qualche disagio evidentemente, nonostante il tema non fosse stato trattato in contrattazione, la mail non è poi più stata inviata e solo ieri si è potuto parlare della questione in contrattazione.

Mi scuso quindi per l'errore nel quale a mia volta sono incorsa.

Nella sostanza riporto di seguito quanto era stato a suo tempo riassunto dal Centro linguistico.

Grazie e cordiali saluti,

Loretta Bersani

Nel bando Avviso di valutazione comparativa per titoli per il conferimento di incarichi di addestramento linguistico a.a. 2019-2020, oggetto della richiesta CGIL, pubblicato all'albo in data 3 luglio 2019, era rimasto un refuso.

Non essendo stato inserito il criterio "esperienza o competenza nell'uso della piattaforma e-learning dell'Ateneo: fino a un massimo di 2 punti", in genere previsto negli altri bandi nei quali erano presenti anche posizioni per creazione di test on line, sarebbe stato necessario ridefinire il punteggio massimo raggiungibile.

Nel bando, invece, era rimasto indicato un punteggio massimo raggiungibile pari a 21 punti, mentre la somma dei punti previsti per i diversi titoli valutabili era pari a 19.

Con 21 punti il punteggio minimo era indicato pari a 7.

L'errore è stato rilevato dopo la scadenza del bando, in sede di riunione della commissione esaminatrice, per cui non è stato possibile predisporre una rettifica.

Immediatamente è stato contattato il Servizio legale che ha espresso parere favorevole alla Commissione sulla

soluzione proposta. Pertanto la Commissione stessa ha provveduto, dandone contezza nel verbale, a riparametrare i punteggi, ai fini di non danneggiare/favorire alcun candidato, riproporzionando il minimo a 6, a fronte di un massimo di 19 punti ripartibili.

--

U.O.C. Relazioni sindacali, facilitazione amministrativa e formazione
Servizio Programmazione e Sviluppo Organizzativo
Università degli Studi di Pavia
via Mentana, 4
tel. 0382 98 (41 60) (4986)
mail: relazioni.sindacali@unipv.it