

VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 17/02/2021

<b>VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 17/02/2021</b>					
Oggi, in Pavia, mediante seduta telematica su piattaforma Zoom, alle ore 14.00, 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	X		
2	DOTT.SSA EMMA VARASIO	Direttore Generale	X		
3	DOTT.SSA LORETTA BERSANI	Direttore Vicario e Dirigente Area Risorse umane e finanziarie	X		
4	SIG.RA MIRANDA PARMESANI	Responsabile U.O.C. Relazioni sindacali, facilitazione amministrativa e formazione	X		
5	SIG. MARCO MOSCARDINI	Coordinatore R.S.U.	X		
6	AVV. MARCO PODINI	Coordinamento e componente R.S.U.	Fino 18.23		
7	SIG. MAURIZIO ROSSIN	Coordinamento e componente R.S.U.	Fino 17.04		
8	DOTT. GABRIELE MALINVERNI	Coordinamento e componente R.S.U.	Fino 18.21		
9	SIG.RA BARBARA QUAINI	Componente R.S.U	X		
10	SIG.RA ROBERTA MAGNA	Componente R.S.U	Fino 16.58		
11	DOTT. SALVATORE GIGLIO	Componente R.S.U.	X		
12	DOTT. ANDREA PANIGADA	Componente R.S.U.	X		
13	SIG.RA NICOLETTA LEONE	Componente R.S.U.	Fino 17.10		
14	SIG. FRANCESCO RAMAIOLI	Componente R.S.U.	Fino 17.52		
15	DOTT. PIETRO DE DONNO	Componente R.S.U.			X
16	SIG. GIUSEPPE GIRONE	OO.SS. C.I.S.L.-FSUR (segretario)	X		
17	SIG. ANGELO VICINI	OO.SS. C.I.S.L.-FSUR		X	
18	SIG.RA BARBARA ZANONI	OO.SS. C.I.S.L.-FSUR		X	
19	SIG. LUIGI DE LEONARDIS	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L. (segretario)		X	
20	SIG.RA ELISABETTA VERRI	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L. e componente R.S.U.	X		
21	SIG. FRANCESCO LUCENTE	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L.		X	
22	DOTT.SSA MICHELA COMENSOLI	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA (segretario)	X		
23	DOTT.SSA RAFFAELLA PETTI	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA	Fino 17.19		
24	DOTT. FABIO ZUCCA	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA		X	

Sono inoltre presenti:

- dott. Aldo Piccone - U.O.C. Relazioni sindacali, facilitazione amministrativa e formazione
- dott.ssa Patrizia Marazza: Responsabile Servizio Carriere e Concorsi del Personale di Ateneo e Rapporti con il Servizio Sanitario Nazionale (verificare)
- Prof.ssa Carolina Castagnetti: Presidentessa CUG
- Dott. Andrea Verzanini: Responsabile del Servizio Gestione Trattamento Economico e Previdenziale
- dott. Fabio Naldi: Segretario Regionale Lombardia UIL Scuola RUA (fino alle 17.26)
- dott.ssa Maria Amparo Mazzuchelli Lopez (CEL): entra alle 16.38 e solo relativamente al punto 2

La riunione è stata convocata dal Pro Rettore per l'Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia con nota del giorno 9 febbraio 2021 per la trattazione dell'ordine del giorno sotto indicato.

**Contrattazione**

1. Bozza di accordo fondo accessorio 2021 (all. 1)
2. Bozza di CCI CEL (all. 2)
3. Bozza di accordo su contingenti per servizi essenziali in caso di sciopero (all. 3)

**Informazione**

4. Regolamento incarichi extra-istituzionali per il PTA e CEL (all. 4)

**Varie ed eventuali**

5. Buoni pasto e comunicazioni annesse
6. Progetto corporate (all. 6)

**Altri allegati**

All. 5 – Osservazioni CGIL e CISL su bozza di accordo CCI CEL (punto 2)

Alle ore 14.09 il Pro Rettore apre la seduta.

### **Anticipo varie ed eventuali (all. 6)**

Il Pro Rettore apre la seduta anticipando un punto relativo alle “Varie ed eventuali” ed informa che la Prof.ssa Hellas Cena, Pro Rettore alla Terza Missione e professoressa di Medicina e Sicurezza alimentare, ha avviato un progetto per la salute in smartworking. Da aprile verranno messe a disposizione di tutto il personale dell’Ateneo alcune Clip, realizzate da alcuni professori a contratto di Scienze dell’alimentazione, Medicina dello sport ecc. Ci sarà una sezione dedicata alle persone in situazione di fragilità e di disagio alimentare.

Il personale verrà avvisato mediante comunicazione ufficiale e vi sarà un richiamo informativo anche sul sito del CUG.

Il Pro Rettore e il tavolo esprimono ringraziamento al CUG, alla Prof. Castagnetti e anche alla Prof. Hellas Cena per l’iniziativa che parte a metà marzo per il benessere dei colleghi.

La Prof. Castagnetti sottolinea che il CUG pensa ad un progetto per favorire la comunicazione a beneficio dei dipendenti disabili e dei soggetti fragili.

### **5. Buoni pasto**

Il Pro Rettore anticipa che nelle “Varie ed eventuali”, al punto 5, la DG parlerà anche dei risparmi/mancati costi per l'erogazione dei buoni pasto che, per disposizione di legge, devono essere utilizzati per finanziare il salario accessorio del 2021, ovviamente dopo che la loro somma sarà certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Questo è il motivo per cui questa somma non è stata inserita nell’accordo sul Fondo 2021.

La DG propone quindi di anticipare la trattazione dell’argomento e interviene per spiegare che il problema è quello di trovare un metodo per certificare questi risparmi. Miranda Parmesani e il suo gruppo sono in contatto col MEF e con gli altri Atenei per confrontarsi sul metodo da utilizzare e per fare i calcoli da far certificare ai Revisori. Solo dopo queste operazioni la somma potrà entrare nel Fondo, tra gli importi variabili.

La CGIL (Verri) chiede se la somma certificata entrerà nel Fondo attraverso lo strumento dell’addendum all’accordo.

Il Pro Rettore conferma e spiega che questi importi possono essere stanziati o su welfare o su performance.

La RSU (Rossin) chiede se si conosce già indicativamente l’importo o se è ancora in fase di calcolo.

DG risponde che non si conosce ancora ma non sarà un importo banale; si parla di qualche centinaio di migliaia di euro.

Il coordinatore della RSU (Moscardini) chiede se si abbia idea delle tempistiche necessarie.

La DG risponde che si tratta di trovare il metodo e di ottenere la certificazione dei revisori. Ci vorranno al massimo un paio di mesi.

La RSU (Giglio) chiede delucidazioni circa il metodo di calcolo degli importi, ovvero se in base alle presenze, all’effettivo speso o allo stanziato.

La DG risponde che un metodo potrebbe essere considerare il numero di giorni che prevedevano il rientro in cui la prestazione lavorativa si è svolta in lavoro agile. Ad ogni modo si sceglierà la modalità di calcolo meno discutibile e più precisa.

La UIL (Comensoli) chiede se una volta che il risparmio verrà certificato, sarà oggetto di contrattazione per decidere come attribuirlo come risorse variabili (performance o welfare).

Il Pro Rettore conferma e sottolinea che sul welfare non si potrà aggiungere molto. Si valuterà anche in base ai risultati di utilizzo del portfolio dipendente.

## Contrattazione

### **1. Bozza di accordo fondo accessorio 2021 (all. 1)**

Il Pro Rettore concede parola ai presenti per formulare eventuali quesiti e chiarire dubbi in merito alla Bozza di accordo fondo accessorio 2021.

Il coordinatore RSU (Moscardini) comunica che formulerà i quesiti per le RSU e poi chiederà una sospensione di alcuni minuti per decidere all'interno di RSU. Chiede di procedere in questo senso se possibile.

Il Pro Rettore acconsente.

Il coordinatore RSU (Moscardini), osservando la Tabella dell'Allegato 1 all'accordo "Tabella Costituzione Fondo risorse decentrate ex art. 63 CCNL 2016-18 categorie B, C e D" nota la cifra elevata degli "Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità" (432.262 €).

Parmesani spiega che gli importi RIA derivano dalle cessazioni di quei colleghi che lasciano e avevano l'indennità di anzianità riconosciuta dal 1984, si tratta di una risorsa fissa e certa e quindi va nelle risorse fisse. La cifra è incrementale e sottolinea che le risorse che si sono liberate rappresentano il delta tra valore 2020 e 2021.

Moscardini nota che le stesse denominazioni Ria e differenziali si ritrovano anche tra le risorse variabili e domanda quale sia la differenza.

Parmesani ricorda che la parte di Ria risorsa fissa si riferisce al valore annuo, mentre nelle risorse variabili viene esposto il rateo o risparmi dei mesi non lavorati per le cessazioni in corso d'anno. Questa ultima quota è una tantum che l'amministrazione avrebbe dovuto pagare e invece ha risparmiato per quell'anno di cessazione.

Moscardini nota che le "Risorse derivanti da progetti conto terzi" che vengono girate nel fondo comune di ateneo compaiono anche in corrispondenza degli EP, che non percepiscono il fondo comune.

Parmesani ricorda che ogni anno viene stimato il conto terzi e diviso tra i due fondi: una quota va agli EP e una quota ai BCD. Nel caso degli EP, dal 2014 è stata data una quota per la ri-certificazione con debito a carico Amministrazione. Per non creare ulteriore debito, come scritto nei verbali, si inseriva una quota di conto terzi anche nel fondo EP.

Il CdA ha chiesto di garantire la tutela dei fondi che hanno ancora il debito. Negli anni successivi si potrà anche rivedere questo aspetto in funzione anche dei pensionamenti degli EP, però in questo momento, considerando la situazione, se la quota diminuisse ci sarebbe un problema su questo fondo a fronte di un fondo BCD capiente e, per quest'anno, anche incrementato per la quota relativa ai risparmi dei buoni pasto.

Il Pro Rettore ringrazia e chiede alle Organizzazioni Sindacali di proporre eventuali ulteriori quesiti.

La CGIL (Verri) ritiene la costituzione del fondo chiara, anche in virtù della relazione dettagliata che è stata inviata, più dettagliata delle precedenti.

La CISL (Girone) non ha nulla da aggiungere ed è soddisfatta che le "mancate erogazioni" sui buoni pasto sono state prese in considerazione per essere destinate a chi doveva prenderle da tempo.

Il Pro Rettore invita Parmesani e Piccone a presentare il documento "Ipotesi di accordo per l'applicazione del CCNL 19/04/18, erogazione del trattamento accessorio per il personale tecnico-amministrativo di categoria B, C, D, EP - Anno 2021".

Parmesani spiega che il documento si divide in due parti: la prima parte per i BCD e la seconda per i criteri di risultato per gli EP.

Il Fondo a disposizione della contrattazione ammonta a 768.474 €.

Scorrendo il documento vi sono la destinazione sugli incarichi gestionali, specialist, è stata inserita una quota proposta ancora da vincolare per le PEO e le indennità di disagio e, al netto di tutte queste indennità, è stata applicata la stessa formula dell'anno scorso per le performance.

In sostanza la proposta dell'Amministrazione, circa la modalità distributiva, è la medesima dell'anno scorso.

La CGIL (Verri) osserva che le classi degli specialist sono aumentate da 4 a 6.

Parmesani chiarisce che sono state modificate le classi per la distribuzione degli incarichi, in accoglimento di una nota sindacale dell'anno scorso. Per il resto nulla è cambiato.

La RSU (Podini) chiede se siano diminuite le somme.

Parmesani risponde che sono aumentate le fasce e sono diminuite le somme per avere un differenziale più ampio.

Il Pro Rettore interviene per sottolineare che questa modifica è stata indicata per una maggior coerenza con l'assetto organizzativo che ha di recente previsto l'introduzione delle UOC (unità organizzative complesse).

La CISL (Girone) chiede se sia cambiato qualcosa per gli incarichi nei dipartimenti.

Il Pro Rettore spiega che, tendenzialmente, non è variato nulla. Ritiene che gli incarichi di responsabilità non debbano essere così tanti ma in questa fase ci si è orientati verso una graduale diminuzione che possa tener conto del pregresso evitando eccessivi ridimensionamenti.

La DG interviene sottolineando che gli importi per le responsabilità non sono infiniti ed essendo la torta stata erosa dalle PEO, chiaramente quello che rimane deve essere in qualche modo calibrato.

La RSU (Quaini) nota che le indennità al personale alla categoria D l'anno scorso erano passate da 90.000 a 170.000 e quest'anno vi è stato un ulteriore aumento. In sostanza vi è stato un incremento di 95.000€ in due anni.

La DG spiega che è stata fatta una scelta incrementativa sulle UOC e a quel punto è necessario remunerare i responsabili. La scelta organizzativa è stata dettata dall'esigenza di diminuire il numero di Servizi gestiti da EP, creandone di più ampi, composti da più UOC, ma con a capo un unico responsabile gestionale.

Quaini chiede la destinazione di eventuali risparmi su questi incarichi al personale di cat. D.

Parmesani risponde che nell'accordo è stato inserito che andrebbero a remunerare gli incarichi specialist.

Il coordinatore RSU (Moscardini) è dell'avviso che prima di una riorganizzazione con la conseguente istituzione delle UOC e delle relative attribuzioni di incarichi gestionali sarebbe stato opportuno sentire preventivamente le organizzazioni sindacali.

Il Pro Rettore conferma che se il tavolo è disponibile a ridurre gli incarichi specialist, anche la parte pubblica lo è.

La UIL (Comensoli) interviene sottolineando che la proposta sarebbe arrivata dalla UIL, che ribadisce l'eccessiva numerosità degli incarichi specialist, che tra l'altro portano malcontento dei colleghi, spesso per la mancanza di un criterio logico per la loro attribuzione. Ad es. si dà il caso di incarichi per operare sul MEPA quando l'attività si connota per essere ordinaria – e senza indennità – per un numero molto più ampio di colleghi (hanno chiamato la UIL circa 90 persone).

La RSU (Panigada) condivide le perplessità e denota la mancanza di criteri oggettivi per stabilire il discrimine tra attività che richiedono l'indennità specialist e quelle che invece costituiscono normale lavoro di ufficio. Sarebbe molto prudente e chiede impegno a rivedere situazione per il prossimo anno con l'obiettivo di ridurre le posizioni specialist in relazione alla loro effettiva necessità ed ai criteri oggettivi per la loro istituzione.

Il Pro Rettore concorda che possa essere un obiettivo per l'anno prossimo, lasciando però l'iniziativa alle parti sindacali.

La DG evidenzia comunque che in un'ottica di riorganizzazione gli incarichi specialist non possono essere completamente eliminati. A titolo di esempio sono necessari in alcune situazioni:

- 1) In dipartimento il segretario non ha un sostituto che fa da vice;
- 2) gli investimenti su macchinari di ricerca specializzati necessitano di tecnici estremamente specializzati;
- 3) direttori di attività didattiche;
- 4) necessità di individuare project manager con responsabilità per la durata del progetto;
- 5) altre categorie residuali di tipologie di coordinamento.

Ad ogni modo i 70.000 € attuali sono già un importo inferiore rispetto a quello previsto negli anni scorsi. L'idea è quella di non eliminare totalmente gli specialist, perché alcuni meritano questo tipo di riconoscimento, ma di fare un'opera di valutazione e razionalizzazione per il futuro, con dei criteri obiettivi.

Alle 15.04 il Pro Rettore lascia temporaneamente la riunione lasciando la presidenza alla DG, sottolineando contemporaneamente la necessità in futuro di effettuare un'opera di analisi e razionalizzazione del numero degli specialist.

La CGIL (Verri) ravvisa l'opportunità della gradualità di quest'operazione di razionalizzazione, anche in vista di una sua maggiore accettazione dei colleghi, che non si vedono penalizzati ad anno in corso, e sottolinea che la CGIL aveva notato la diminuzione di 20.000 € per gli incarichi specialist a fronte di un aumentato di 35.000 € per gli incarichi sulle UOC.

Si auspica che i criteri siano chiari e vengano condivisi sia con le organizzazioni sindacali che con il personale per la massima trasparenza. È d'accordo per quest'anno di continuare così come si sta già procedendo e non bloccare l'accordo.

La RSU (Panigada) è in accordo con l'ultima affermazione della CGIL. Non è possibile agire retroattivamente e non è corretto a marzo sospendere incarichi.

La DG sottolinea che gli incarichi sono scaduti a dicembre, non sono stati dati incarichi pluriennali e attualmente non vi sono persone con incarico. La riunione odierna serve appunto per chiarire quanti soldi vi sono a disposizione per pagare gli incarichi e per conoscere la posizione delle OOSS.

Una volta fissati dei criteri stringenti e chiari sarà poi possibile rifiutare le proposte dei responsabili avanzate con finalità non coerenti con la ratio dell'attribuzione degli incarichi specialist.

La CISL (Girone) suggerisce di divulgare tali criteri con ampio anticipo, in modo da smussare preventivamente eventuali velleità.

Il coordinatore RSU (Moscardini) vuole fare luce su un altro aspetto. D'accordo sul fatto che a volte incarichi specialist sono attribuiti in modo discutibile, però a fronte di 70.000 € per specialist, per incarichi gestionali se ne mettono 205.000, quasi 3 volte tanto. Sembra veramente molto.

La CGIL (Verri) chiede conferma che i 20.000 € tolti dagli specialist sono effettivamente andati a finanziare le UOC che sono ancora in fase di costituzione.

Parmesani conferma trattarsi di un giro di partite. Si tolgono somme dagli specialist e si destinano ai gestionali.

LA DG sottolinea che ciò avviene solo in alcuni casi ma non in tutti. Gli specialist nascono quando l'organizzazione era articolata in uffici. Ora si cerca di razionalizzare l'organizzazione, di creare UOC, eliminando molti specialist dall'amministrazione e riconoscendo alcune figure davvero specialistiche sui dipartimenti. Se si devono ridurre i Servizi per risparmiare sugli EP (la cui assunzione incontra i limiti del fondo) non si possono creare servizi con 50 persone senza creare sotto unità organizzative e responsabilità.

Il coordinatore RSU (Moscardini) chiede se queste indennità gestionali sulle UOC siano attribuite anche ad EP.

La DG spiega che non è così e presenta l'esempio del Servizio personale docente e tecnico amministrativo. Prima erano 2 servizi con 2 EP, ad oggi un solo servizio, coordinato da un EP, e due 2 UOC che costituiscono livelli intermedi con responsabilità a D e non ad EP. Anche l'Area sistemi informativi è molto complessa e sperimenterà pensionamenti di EP. Anche in questo caso l'istituzione delle UOC andrebbe ad assorbire alcune figure di specialist esistenti. Chiaramente la coperta è corta e occorre privilegiare l'organizzazione. Per le UOC, inoltre, vigono criteri quali l'emissione di un bando per poter avanzare una manifestazione di interesse e l'incarico è stabile e non più annuale.

La RSU (Panigada) ribadisce che comunque le indennità che prima erano pagate sul fondo EP ora vengono scaricate, sebbene in misura ridotta, sul fondo BCD.

La DG spiega che i limiti sul fondo non permettono altrimenti.

Il coordinatore RSU (Moscardini) non condivide il punto di vista dell'amministrazione circa la fermezza nel mantenere incarichi gestionali rispetto agli specialist, auspicando sul tema un maggior confronto con le parti sindacali.

La DG afferma che il disegno dell'organizzazione, con le UOC, è già stato presentato alle parti sindacali.

La RSU (Rossini) prende atto positivamente della riorganizzazione sugli specialist, rilevando che nel passato i responsabili ne proponevano i nomi sulla base di criteri soggettivi e non trasparenti, tra l'altro per svolgere attività ordinarie.

La DG è d'accordo.

Anche Giglio (RSU) è per confermare gli importi previsti nell'accordo ma poi avviare una revisione sul tema.

La CGIL (Verri) chiede inoltre perché l'esclusione dei premi legati alla performance individuale si fondi sulla sanzione superiore al rimprovero verbale e non al rimprovero scritto, chiedendo conseguentemente una modifica in tal senso.

La DG motiva in riferimento al fatto che, avendo contezza delle dinamiche di Ateneo, si arriva a comminare la sanzione del rimprovero scritto in casi piuttosto gravi.

Si apre una discussione sul testo delle clausole destinate all'istituzione di un miglior meccanismo di redistribuzione della componente accessoria del salario (clausola 1 e 2 a pagina 8 della bozza di accordo).

La CGIL (Verri) ricorda la proposta di CIGL e CISL per un riequilibrio del salario accessorio a favore del fondo comune di ateneo, trasmessa in data 8 ottobre 2020 a parte pubblica e a RSU e UIL. Tale proposta, basata sul modello adottato dall'Ateneo per la contribuzione studentesca, non è mai stata presa in considerazione. Specifica che la prima clausola potrebbe essere accettabile, la seconda no: occorre individuare quali sono i compensi considerati e trovare gradualità.

Panigada (posizione CISL) non è d'accordo nemmeno di mantenere clausola sul punto 1. Occorre applicare un sistema ad aliquote e non tagli netti a tutti. Così com'è è penalizzante. La clausola 2 andrebbe precisata e comprendere tutto il salario accessorio e non solo il conto terzi. Si dovrebbe prevedere un sistema di aliquota progressiva più digeribile sia per chi fa conto terzi sia per chi gestisce i progetti, perché più equo rispetto ad un taglio lineare di questo tipo. Esprime contrarietà alle nuove clausole e auspica il ripristino della formula precedentemente utilizzata.

Si discutono una serie di proposte.

Si addivene all'accordo sul seguente testo, che verrà trasfuso nell'accordo:

Per motivi di equità e di riduzione delle sperequazioni attraverso un miglior meccanismo di redistribuzione della componente accessoria del salario:

*1) Nel caso in cui i titolari di incarico di categoria B, C e D abbiano ricevuto quale compenso conto terzi complessivamente pagato nell'anno di riferimento un importo superiore a 5.000 euro, l'ammontare del*

*compenso conto terzi spettante verrà decurtato in misura pari al 40% della differenza tra 5.000 euro e l'importo percepito come conto terzi. La decurtazione non potrà comunque superare i 4.000 euro.*

2) *Se nell'anno di riferimento il dipendente ha ricevuto compensi accessori per un importo lordo complessivamente superiore a 1000 euro derivanti da:*

- *compensi master*
- *incentivi tecnici ex art.113 D. Lgs. 50/2016*
- *incentivi premialità ex art. 9 c. 1 L. 240*

*la quota di fondo comune di Ateneo spettante è decurtata di un importo pari alla quota eccedente i 1000 euro del compenso stesso.*

*Il totale delle somme decurtate e risparmiate ai sensi dei commi 1) e 2) verrà assegnato al Fondo comune di Ateneo a beneficio di tutto il rimanente personale di categoria B, C, D.*

Panigada (posizione CISL) auspica che si istituisca un gruppo di lavoro per analizzare aliquote, e proporre nuovo sistema per cassa dal 1 gennaio 2022.

Il coordinatore RSU (Moscardini) chiede se si riescono a prevedere quali somme e per quanti anni potranno essere destinati alle PEO.

Parmesani risponde che non è possibile prevedere l'entità delle risorse che liberano i cessati sia perché non si può fare una proiezione di cessazione, sia perché sempre meno personale cessato percepisce la c.d. Ria (che è un emolumento pagato a coloro che erano in servizio nel 1986). e che ha maturato al blocco delle classi questa anzianità. Iniziano a cessare anche persone che non hanno più questa Ria. Inoltre le regole di cessazione del PTA sono molto variabili (es. quota 100, risoluzione unilaterale del contratto, trasferimento ecc.). La situazione è diversa dai docenti, in cui la sola età anagrafica ha un ruolo centrale. Pertanto si possono fare proiezione di anno in anno e non è possibile simulare quanti anni ci vorrebbero per una seconda tornata di PEO per tutti.

Alle 16.13 il Pro Rettore riassume la presidenza.

Il coordinatore RSU chiede se il differenziale cessati Ria che ammonta a 80.000€ non possono essere destinati a PEO.

Il Pro Rettore è d'accordo, ma dovrà diminuire la quota di performance.

Parmesani formula l'ipotesi assegnando 80.000 € a PEO e riducendo di 30.000 la destinazione a Performance.

La RSU (Panigada) chiede se sia possibile che la quota dei risparmi sui buoni pasto sia spostata sulle PEO.

Parmesani risponde che i risparmi per i ticket sono risorse variabili e non possono essere utilizzate per le PEO. Solo la parte fissa delle performance potrebbe essere spostata su PEO.

La CISL (Girone) invita a non esagerare con la destinazione a PEO, in quanto comunque sono somme bloccate che non si spenderebbero.

La RSU (Giglio) auspica che a ridosso di eventuali tornate PEO future si sposteranno somme, eventualmente rinunciando ad altre poste, ma è inutile ora prevedere di più.

Il Pro Rettore propone di destinare 80.000 € a PEO. Il tavolo concorda.

Sollecitato dalla RSU (Rossin) in merito alle 2 clausole perequative di cui a pag. 8 dell'accordo, il Pro Rettore dispone che già da marzo sia convocato un tavolo paritetico per ridiscutere le clausole sulla redistribuzione dell'accessorio, da far confluire nell'accordo dell'anno prossimo.

La CGIL (Verri) è d'accordo e propone di ridiscutere la proposta CIGL e CISL inviata ad ottobre 2019.



Il Pro Rettore concorda.

La RSU (Rossin) concorda.

La CISL (Girone) auspica una revisione di tutta la questione relativa all'accessorio.

LA DG lascia a Relazioni Sindacali il compito di costituire il gruppo di lavoro.

Parmesani chiede la cortesia alla CGIL (Verri) di inviare il materiale relativo alla proposta di ottobre 2019.

Il Pro Rettore ritiene che a questo punto l'accordo sia approvabile e si complimenta per la dimostrazione di grande collaborazione. Suggestisce di passare alla discussione del punto successivo.

Il coordinatore RSU comunica che non è necessaria la sospensione per far deliberare la RSU.

## **2. Bozza di CCI CEL (all. 2 e all. 5)**

Entra in seduta la dott. Maria Amparo Mazzuchelli Lopez (CEL), esclusivamente in relazione a questo punto.

La CGIL (Verri) ricostruisce brevemente le vicende relative al Contratto integrativo dei CEL:

- per la contrattazione del dicembre 2019 l'amministrazione ha proposto - su sollecitazione CGIL - un aggiornamento del CCI dei CEL resosi necessario per introdurre lo scatto biennale in sostituzione di quello triennale e modificare le tabelle stipendiali per includere l'adeguamento ISTAT. L'ipotesi aggiornata era stata discussa - e siglata - durante la stessa seduta
- il 15 gennaio 2020 l'assemblea dei CEL ha approvato l'ipotesi
- il 17 gennaio 2020 la DG ha comunicato la necessità di rivedere l'intero testo del CCI, poiché i Revisori avevano "rilevate incongruenze, derivate da mero errore materiale, che richiedono una revisione complessiva delle norme contenute nell'attuale ipotesi".
- il 31 gennaio 2020 il Pro Rettore ha proposto di provvedere subito all'adeguamento del trattamento economico dei CEL sulla base degli incrementi medi calcolati dall'ISTAT, rinviando la trattazione degli aspetti contrattuali: tale adeguamento è stato disposto il mese successivo

Chiede se per il 2021 sia già stato disposto lo stesso adeguamento.

La CGIL (Verri), fa poi riferimento al documento CGIL-CISL trasmesso all'amministrazione per la discussione di questo punto e allegato al presente verbale: nota come la parte giuridica della bozza di contratto proposta sia penalizzante e peggiorativa rispetto a quella in vigore. In particolare fa riferimento alla reintroduzione dei 2/5 aggiuntivi obbligatori, reintrodotti nonostante una sperimentazione positiva che avrebbe dovuto evitare proprio tale reintroduzione.

Infatti, risulta che nell'AA 2018-2019 sono state svolte quasi 3000 ore aggiuntive e nel 2019-2020 oltre 3000 ore previste da monte ore. Tutti i CEL hanno dato disponibilità a svolgere ore aggiuntive nel primo quinto, e molti hanno dato disponibilità a svolgere ore del secondo quinto oltre il monte ore. La clausola delle norme transitorie del contratto prevedeva che se la sperimentazione fosse stata negativa ci sarebbe stata la reintroduzione del primo quinto delle ore aggiuntive ma non del secondo. Essendo la sperimentazione andata a buon fine, la reintroduzione dei 2/5 aggiuntivi obbligatori risulterebbe fortemente peggiorativa per i CEL.

Bersani dà lettura di una lettera inviata dalla presidente del Centro Linguistico, ricevuta in data 20/2/2020, in cui, relativamente alla sperimentazione, "Il Centro non sente di poter esprimere un parere pienamente positivo [...]".

Verri precisa che nessuna informazione in merito è stata trasmessa alla Delegazione sindacale e chiede a Mazzuchelli se i CEL ne fossero stati informati.

La dott. Maria Amparo Mazzuchelli Lopez riferisce che nessuna informazione è stata data ai CEL al riguardo, né vi è stato confronto. Non concorda con i dati delle risultanze della sperimentazione, esprime dissenso ed espone problematiche relative alla propria categoria (sottodimensionamento per pensionamenti, mancanza

punti organico, mancanza cofinanziamento dei dipartimenti, ecc); afferma che vi sono documenti ufficiali, registri e tabelloni, in cui appaiono le disponibilità di ogni CEL a svolgere ore del primo e anche del secondo quinto. Mazzuchelli sostiene che, a fronte di una costante domanda in crescita di ore dedicate alla didattica integrativa delle lingue, il ricorso all'addestramento non possa essere ricondotto – come sembra affermare la Presidente nella sua lettera - alla mancata disponibilità del personale di farvi fronte, ma, piuttosto, a una carenza organizzativa e strutturale del CLA, causata dalla perdita, negli ultimi cinque anni, di circa il 30% di posti CEL.

Ritiene che questa carenza non possa essere colmata da un contratto integrativo, ma da una politica di assunzioni.

La CGIL (Verri) sottolinea che nell'anno accademico 2018/2019 solo 2 CEL hanno rifiutato di svolgere ore del primo quinto aggiuntivo e solo 1 CEL nell'anno accademico successivo. Molti hanno svolto ore anche del secondo quinto.

Rileva come la lettera della Presidente – datata 20 febbraio 2020 – non tenga conto del dato dell'AA 2019/20.

Si concorda quindi di ripristinare il testo del comma 5 dell'art. 3 così com'era nella formulazione precedente.

Segue uno scambio tra Bersani e Mazzuchelli da cui emerge una non convergenza di posizioni in tema di corsi extra curricolari e altri progetti (ad esempio, l'elaborazione dei test per studenti Erasmus outgoing) assegnati a personale esterno senza ricognizione delle competenze e della disponibilità interne, a differenza di quanto accadeva in passato

Il ProRettore interviene per sottolineare che si sta discutendo di aspetti su cui il tavolo non può intervenire perché riguardano esclusivamente il CLA. Ritiene che le problematiche evidenziate dalla collega meritino tutta l'attenzione ma non è questa la sede a cui spetta la decisione.

La CGIL (Verri) e la dott.ssa Mazzuchelli proseguono a illustrare le osservazioni di CGIL e CISL riportate nel documento trasmesso all'amministrazione per la discussione e allegato al presente verbale: dopo ampia discussione, sono accolte le richieste formulate, tranne che per l'articolo 7, riferito alla valutazione.

In merito a tale articolo, la CGIL (Verri) propone di definire un articolato che prenda spunto dalle disposizioni stabilite dal "Regolamento per l'attribuzione per la classe stipendiale biennale e la valutazione dei docenti", senza farvi diretto riferimento, in modo da evitare la rincorsa a eventuali modifiche apposte a un Regolamento rivolto a personale non contrattualizzato, che non passa dal Tavolo di contrattazione.

Non ravvisandosi significativi punti di convergenza, il ProRettore suggerisce di rimandare il testo al CLA e di rimandare ad una successiva seduta l'analisi di una versione già condivisa.

Anche la DG sottolinea che l'analisi dell'accordo per i CEL dovrebbe avvenire in questa sede solo dopo che vi sia già stato un confronto tra CEL e CLA.

### **3. Bozza di accordo su contingenti per servizi essenziali in caso di sciopero (all. 3)**

Parmesani ricorda che la bozza di accordo sui contingenti per la garanzia dei servizi essenziali in caso di sciopero è stata redatta sulla base della pre-intesa già stipulata da ARAN e OOSS a livello nazionale.

La CGIL (Verri), RSU (Moscardini), UIL (Comensoli) e CISL (Girone) alternativamente richiedono chiarimenti sulla numerosità dei contingenti.

Parmesani riferisce che la numerosità dei contingenti è stata definita con i responsabili che conoscono le modalità di erogazione del servizio essenziale.

Relativamente al Servizio sicurezza e salute si fa riferimento al personale in regime di reperibilità per le emergenze nelle strutture di Ateneo, soprattutto fuori dall'orario di servizio.

La presenza di un tecnico di laboratorio per ogni dipartimento è a tutela degli esperimenti che potrebbero subire danni irreversibili se non presidiati.

Il personale relativo al LENA è definito da un protocollo depositato in Prefettura per i piani di Protezione Civile.

Il personale di supporto alle sedute di laurea garantisce il servizio di bidelleria e di ordine durante le sedute.

In merito a questo ultimo punto il Pro Rettore chiede di esplicitare che tale personale è da intendersi precettato solo se lo sciopero coincide con un giorno in cui sono previste le sedute di conclusione del ciclo di studi.

Il tavolo ritiene che, sul punto, l'accordo possa ritenersi raggiunto.

### **Informazione**

#### **4. Regolamento incarichi extra-istituzionali per il PTA e CEL (all. 4)**

Bersani illustra che il regolamento vigente è stato integrato con i necessari riferimenti alla normativa anticorruzione, al conflitto di interessi, ecc. Si sono dettagliate meglio alcune situazioni tipiche in modo da agevolare sia gli uffici, che devono poi prendere le decisioni, ma anche le persone stesse quando devono valutare preventivamente se un'attività sia fattibile o meno. All'art. 5 è stata disegnata la procedura per il rilascio dell'autorizzazione.

La CISL (Girone) ringrazia per la chiarezza di questo regolamento.

### **Varie ed eventuali**

Il Pro Rettore e il tavolo esprimono ringraziamento al CUG, alla Prof. Castagnetti e anche alla Prof. Hellas Cena per l'iniziativa che parte a metà marzo per il benessere dei colleghi.

La Prof. Castagnetti sottolinea che il CUG pensa ad un progetto per favorire la comunicazione a beneficio dei dipendenti disabili e dei soggetti fragili.

#### **1) RICHIESTA di modifica orario di manutenzione di UGOV dal venerdì alle 14 al venerdì alle 15**

Panigada (posizione CISL) propone ancora una volta di richiedere il posticipo della manutenzione di UGOV dal venerdì alle 14 al venerdì alle 15, perché alle 14 c'è ancora un sacco di gente che lavora.

La CISL ha già fatto due volte questa richiesta ma al momento non sono state date risposte.

#### **2) RICHIESTA di poter effettuare prove in ambiente di test per UGOV Missioni**

Sempre Panigada osserva, in merito all'imminente passaggio a U-Web missioni, che sarebbe stato opportuno avere la possibilità di provarlo in ambiente di prova oltre che beneficiare di un incontro di aggiornamento pratico via Zoom.

Il Pro Rettore sottolinea che le missioni non sono così frequenti in questo periodo. Inoltre ha provato personalmente la procedura e la trova molto semplice e di facile utilizzo. La procedura, per giungere ad effettiva semplificazione, avrà necessità della collaborazione dei docenti che utilizzeranno la procedura stessa, senza frammentarne l'uso con le segreterie amministrative.

PANIGADA sottolinea poi che vi è anche la parte di contabilizzazione delle missioni. Leggendo velocemente il manuale vi sono novità importanti: ad. es può essere richiesto il controllo della documentazione. Ci sono novità per cui sarebbe utile testare il nuovo sistema.

Parmesani interviene per comunicare che domani 18 febbraio parte la convocazione dei segretari per un incontro esplicativo del nuovo applicativo. Inoltre conferma che il dipartimento di Ingegneria Civile è un anno

che fa missioni col nuovo sistema e le sta liquidando e che sta utilizzando lo strumento in produzione senza problemi. Sottolinea che il sistema è molto semplice e ci sarà l'incontro il 24/2 via Zoom.

**3) RICHIESTA di chiarimento in merito al “Questionario sulle necessità multimediali e attrezzature informatiche”**

La CISL (Girone) fa notare che il questionario per la necessità multimediali e attrezzature informatiche presenta domande fraintendibili e poco chiare.

**4) RICHIESTA di chiarimento relativa al permesso ex art. 48**

Per il coordinatore RSU (Moscardini) permangono dubbi in merito alle giustificazioni da fornire per la fruizione di permessi ex art. 48 CCNL. Infatti, permane una diversità di applicazione dell'istituto a seconda dei responsabili.

Bersani precisa che le giustificazioni vanno prodotte al responsabile entro certi limiti e chiaramente nel rispetto della privacy. Era stata inviata un'informativa. Ne verrà inviata un'altra.

**5) RICHIESTA di chiarimento relativa allo stato di avanzamento della contrattazione dei Dirigenti**

La UIL (Comensoli) chiede quale sia lo stato di avanzamento lavori in materia di CCI Dirigenti.

LA DG conferma che è in corso di predisposizione la documentazione.

La UIL (Comensoli) chiede di conoscerne, almeno indicativamente, le tempistiche.

La DG rileva un carico di lavoro importante per uffici sottodimensionati. Si è data la priorità ad altri temi e si è calendarizzato anche questo. A fronte di una dirigenza di Ateneo non particolarmente insistente su questo tema, l'insistenza sindacale pare incomprensibile.

La UIL (Comensoli) rileva che anche se il dirigente non lo chiede, non significa che non si debba procedere.

La CISL (Girone) spiega che anche a lui, dal Nazionale, hanno chiesto a che punto fosse la contrattazione dei dirigenti. Inoltre ricorda che occorre predisporre il contratto integrativo del PTA.

**6) Avviso cambio data contrattazione aprile**

Il Pro Rettore informa che la prossima riunione di contrattazione in calendario sarà giovedì 22 aprile e non il 21 aprile.

Alle ore 18.26 il Pro Rettore ringrazia e chiude la seduta.



**IPOTESI ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. 19/04/18  
EROGAZIONE TRATTAMENTO ACCESSORIO PER IL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO DI  
CATEGORIA B, C, D, EP - Anno 2021**

Il giorno XXXXXXX, alle ore XXXXX attraverso la procedura telematica si è svolto l'incontro tra la delegazione di parte pubblica rappresentata da:

Pro Rettore Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia

Prof. Pietro PREVITALI

Direttore Generale - Dott.ssa Emma VARASIO

e la Delegazione di parte sindacale rappresentata da

le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

F.L.C. - C.G.I.L.

C.I.S.L. Federazione Scuola Università Ricerca

U.I.L. – SCUOLA R.U.A.

**Premesse**

- ✓ Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ✓ Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Istruzione e ricerca triennio 2016-2018;
- ✓ Preso atto che il fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D ex art. 63 del CCNL per l'anno 2021 è pari a € **1.565.093** – e il Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP ex art. 65 è pari a € **456.894** come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 1/2021 in data 27/1/2021;



- ✓ Tenuto conto che ai sensi dell'art. 64, comma 1 del CCNL 2016-18 non sono disponibili per la contrattazione integrativa le risorse già destinate all'Indennità Accessoria Mensile (IMA) di cui all'art. 41 c. 4 del CCNL 27/1/2005, ed agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente e che tali somme ammontano rispettivamente a 560.000 euro e 170.000 euro;
- ✓ Tenuto conto che le risorse inserite nel Fondo relative per le categorie B, C e D a gli incentivi tecnici e ai compensi aggiuntivi sono pari rispettivamente a **€. 45.519** e a **€. 21.100**;
- ✓ Considerato quindi, che le risorse del fondo per le categorie B, C e D ex art. 63 CCNL 16-18 disponibili alla contrattazione ammontano complessivamente a **€. 768.474** al netto delle quote definite nei punti precedenti:

<b>Fondo certificato risorse disponibili</b>	<b>1.565.093</b>
Incentivi tecnici	-45.519
compensi aggiuntivi	-21.100
Indennità personale cat D (art. 64 c. 1)	-170.000
Indennità accesoria mensile (art. 64 c. 1)	-560.000
<b>Fondo disponibile per la contrattazione</b>	<b>768.474</b>

- ✓ Tenuto conto che dei principi stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance relativi al 2021 pubblicato al seguente link

<http://wcm-3.unipv.it/site/home/ateneo/amministrazione/amministrazione-trasparente/articolo10042.html>

### **Si conviene quanto segue:**

#### **Art. 1 – Premesse**

Le premesse costituiscono parte essenziale del presente atto e si intendono qui integralmente richiamate.

#### **Art. 2 – Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D: utilizzo**

L'importo complessivo di **€. 768.474** viene ripartito come segue:

a) Indennità di responsabilità ex art. 91 CCNL 16/10/2008

Ai sensi art. 64 c. 2 lett. d), le parti concordano di destinare ulteriori 35.000€ a copertura delle indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità; tale somma si aggiunge ai 170.000€ già destinati per l'anno 2020.

A tal fine si confermano i criteri dell'anno precedente e si aggiorna la tabella seguente con le nuove posizioni organizzative:

	<b>Indennità di responsabilità lorda</b>
Direttore di Centro	Da 2.400 a 3.000
Segretario di coordinamento	Da 4.000 a 5.000
Responsabili UOC	Da 2.400 a 5.000
Responsabile di Servizio	5.000

Qualora le responsabilità non fossero completamente definite nell'anno 2021, le somme non attribuite potranno essere utilizzate per riconoscere indennità per funzioni specialistiche.

Per il personale di **categoria D titolare di incarichi** gestionali al quale vengono attribuiti ad **interim** ulteriori incarichi gestionali presso strutture di medesimo livello, il trattamento economico complessivo è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un importo corrispondente al 25% del valore economico dell'indennità di responsabilità prevista per l'incarico ricoperto.

Tale integrazione non ha luogo nel caso in cui al personale di categoria D titolare di incarichi gestionali siano attribuiti **ad interim incarichi gestionali** di strutture di livello inferiore, ricomprese nella struttura presso cui si svolge l'incarico gestionale stesso

Ai sensi art. 64 c. 2 lett. d), le parti concordano di destinare **70.000€** specificatamente a copertura dell'indennità per incarichi specialist.

Per gli incarichi specialist, l'indennità di responsabilità per ciascuna delle classi risultanti dalla pesatura delle posizioni stesse per gli anni 2021 è così stabilita:



Classe	Indennità annua lorda
Prima	800
Seconda	1000
Terza	1300
Quarta	1800
Quinta	2000
Sesta	2300

La frequenza degli incarichi per ciascuna classe sarà definita successivamente sulla base degli incarichi attribuiti per l'anno 2021.

Gli incarichi che verranno attribuiti per l'anno 2021 saranno riportati alla pagina:

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

Per gli incarichi attribuiti ai sensi ex art.91 c.1 e 2 del CCNL 16/10/2008 le parti concordano di procedere all'erogazione dell'intera indennità per l'incarico attribuito.

Per le indennità erogate ex art. 91 c. 3 del CCNL 16/10/2008, l'importo stabilito è da intendersi complessivo, il 70% viene erogato sulla posizione e il 30% costituisce la parte di risultato, definita in funzione dei risultati ottenuti come valutazione individuale. Le parti concordano di attribuire la parte variabile (30%) al personale con incarico, che abbia ottenuto una valutazione della performance positiva, con un valore almeno pari a 60 punti su 100. Una valutazione inferiore a 60 punti su 100 non dà luogo ad alcuna erogazione. Sulla base di quanto disposto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione della performance viene definita come segue:

a) Personale di categoria D responsabile di struttura di secondo livello:

- 60% per la componente organizzativa, di cui 30% in relazione agli indicatori di performance organizzativa della struttura e 30% in relazione al raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi e alle azioni assegnate dal Dirigente competente;
- 30% in relazione al livello di performance in termini di comportamenti individuali
- 10% in relazione alla capacità di valutazione dei collaboratori.

b) Personale di categoria D responsabile di struttura di terzo livello (U.O.C.)





- 60% per la componente organizzativa, di cui 30% in relazione agli indicatori di performance organizzativa della struttura e 30% in relazione al raggiungimento dei risultati rispetto agli obiettivi e alle azioni assegnate dal Responsabile;
- 40% in relazione al livello di performance in termini di comportamenti individuali

b) Premi correlati alla performance organizzativa;

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa € **57.168,56** pari al 30% delle risorse variabili indicate all'art. 64 c.3.

I premi legati alla performance organizzativa saranno erogati al personale di cat. B, C, D, in servizio al 31/12/2021 afferenti a strutture che hanno ottenuto una percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza (**Area – Servizi**) almeno pari al 80%. L'importo del premio sarà definito in funzione dei risultati di struttura.

c) Premi correlati alla performance individuale

Le parti concordano di destinare ai premi correlati alla performance individuale € **133.393,30** di cui € **3.126,41** destinati alla differenziazione dei premi ex art. 20 CCNL 19/04/2018.

Le parti concordano di attribuire al 8% del personale la maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Gli aventi diritto sono individuati dai responsabili di struttura (dirigenti e segretari) tra coloro che hanno ottenuto la valutazione più alta. I Dirigenti dovranno tenere conto di coloro che hanno ottenuto la maggior valutazione in ciascun Servizio e ciascun Centro afferente all'Area. Il numero di aventi diritto alla maggiorazione per struttura sarà definito sulla base del numero di dipendenti al 31/12/2021.

Ai fini dell'erogazione dei premi correlati alla performance individuale per un totale complessivo pari a € **130.266,90** verrà calcolato un importo per struttura sulla base del numero di dipendenti al 31/12/2021. Tale importo sarà distribuito al personale di cat. B, C e D, in servizio al 31/12/2021 in base alla valutazione individuale. Per l'anno 2021 la valutazione sarà effettuata, considerando il contributo del singolo al raggiungimento dei risultati della struttura

L'importo così calcolato verrà commisurato all'effettiva presenza in servizio.



I dipendenti esclusi dall'erogazione dei premi legati alla performance individuale verranno individuati dall'amministrazione in base ai seguenti criteri:

- personale che sia stato interessato da provvedimento disciplinare superiore al rimprovero verbale nel corso dell'anno di riferimento;
- più di due trasferimenti di sede nell'anno solare su richiesta del dipendente e non dovuti a provvedimenti di riorganizzazione;
- punteggio medio risultante dalla scheda di valutazione individuale inferiore al sufficiente.

d) Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità

Le parti concordano di destinare **€ 90.000**

Per le indennità di rischio e disagio sono previsti i criteri riportati di seguito:

- autisti: si prevede un'unica indennità come disponibilità autisti, di importo pari € 300,00 l.m. da erogare per 11 mensilità;
- stabularisti: si prevede un'indennità pari a € 70 l.m. da erogare per 12 mensilità;
- addetti insettario: si concorda di equiparare gli addetti agli insettari agli addetti agli stabulari. Si provvederà, pertanto, ad erogare la medesima indennità, pari a € 70 l.m. per 12 mensilità in base all'effettivo servizio prestato presso l'insettario;
- addetti alla reperibilità: indennità di disponibilità pari a € 20,66 l. a turno e indennità di intervento pari a € 17,00 l. per ogni ora di intervento;

La destinazione in esame verrà utilizzata anche per remunerare gli incarichi in materia di sicurezza:

- responsabili rifiuti: € 1.032,91 lordi annui;
- addetti locali sicurezza: quota base da 200 a 400 € annui a seconda della complessità della struttura cui si può aggiungere una quota variabile in base all'attività svolta fino ad un massimo del 50% della quota base.

La corresponsione delle indennità per gli incarichi in materia di sicurezza, come sopra definiti, sarà perfezionata solo a seguito di un riscontro dell'attività effettivamente svolta, attestata da una Commissione nominata a tale scopo.



e) Progressioni economiche orizzontali

Sulla base della disponibilità di risorse fisse, le parti concordano di destinare alle Progressioni Economiche Orizzontali **€ 50.000**

I criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche per il personale di cat. B, C, D sono individuati in sede di accordo separato.

Le parti concordano che le eventuali economie nelle diverse tipologie di istituti confluiscono come somme non utilizzate nella costituzione del fondo dell'anno successivo.

f) Compensi da attività conto terzi - Fondo comune di Ateneo

Le parti concordano di erogare il fondo comune di Ateneo per le quote di **€ 332.911** al personale di categoria B, C e D in servizio durante l'anno di competenza, proporzionalmente ai mesi di presenza, sulla base dei criteri utilizzati per l'erogazione del fondo comune di ateneo negli anni precedenti:

- A) personale che non ha percepito conto terzi nell'anno o non ha raggiunto l'importo definito come fondo comune di ateneo pro-capite (in quel caso percepisce la differenza); non rientrano in questo tipo di regola i compensi derivanti dalla disponibilità per l'apertura dei Musei e dalla disponibilità a supporto delle attività di produzione del radioisotopo F-18 all'impianto di ciclotrone del LENA (entrambe attività svolte al di fuori dell'orario di ufficio e della sede di afferenza);
- proporzionalmente alle presenze (al netto delle assenze, compresa la maternità obbligatoria);
- per il dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'importo è ridotto nella stessa misura dell'orario di lavoro.

In relazione al Fondo Comune di Ateneo, con la sottoscrizione del presente accordo, le parti, in conseguenza della volontà manifestata dai lavoratori, concordano l'erogazione delle quote di cui sopra secondo l'originaria provenienza e quindi come fondo comune di Ateneo, sottratte pertanto alla disciplina della premialità. Dalla scelta di attribuire tali somme a titolo di riparto proventi derivanti dall'attività conto terzi deriva specifico trattamento fiscale previdenziale, con la conseguente applicazione dell'art. 50, comma 1, lett. e) del TUIR (redditi assimilati al lavoro dipendente) e l'esclusione pertanto dei versamenti contributivi a fini previdenziali.

Per motivi di equità e di riduzione delle sperequazioni attraverso un miglior meccanismo di redistribuzione della componente accessoria del salario:



1) Nel caso in cui il personale categoria B, C e D abbia ricevuto quale compenso conto terzi complessivamente pagato nell'anno di riferimento un importo superiore a 5.000 euro, l'ammontare del compenso conto terzi spettante verrà decurtato in misura pari al 40% della differenza tra 5.000 euro e l'importo percepito come conto terzi. La decurtazione non potrà comunque superare i 4.000 euro.

2) Il fondo comune di Ateneo è distribuito a coloro i quali abbiano percepito, nell'anno di riferimento, compensi accessori, la cui erogazione non grava sul fondo, per un importo lordo inferiore a 1000 €.

Il totale delle somme decurtate e risparmiate ai sensi dei commi 1) e 2) verrà assegnato al Fondo comune di Ateneo a beneficio di tutto il rimanente personale di categoria B, C, D.

### Riepilogo destinazione Fondi ex art. 63

Tabella 1 - Riepilogo destinazione Fondi ex art. 63:

<b>Fondo certificato risorse disponibili</b>	<b>1.565.093</b>
-Incentivi tecnici	-45.519
-Compensi aggiuntivi	-21.100
-Indennità personale cat. D (art. 64 c. 1)	-170.000
-Indennità accessoria mensile (art. 64 c. 1)	-560.000
<b>Fondo disponibile per la contrattazione</b>	<b>768.474</b>
<b>Destinazione</b>	
Premi legati a performance organizzativa (art. 64 c. 2 lett. a)	57.169
Premi legati a performance individuale (art. 64 c. 2 lett. b)	133.393
Indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. c)	90.000
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. d) per incarichi gestionali	35.000
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D (art. 64 c. 2 lett. d) per incarichi specialist	70.000
Progressioni economiche (art. 64 c. 2 lett. d)	50.000
Compensi da attività conto terzi (Fondo comune di ateneo)	332.911

Le parti si impegnano a contrattare eventuali risorse aggiuntive derivanti dall'applicazione della sperimentazione di cui all'art. 63 c. 5 per il 2021.



### **Art. 3 – Fondo retribuzione di posizione e risultato della categoria EP: utilizzo**

Il Fondo ex art. 65 è pari a € 456.894, di cui 22.906€ destinati alla liquidazione di incentivi tecnici ed € 1.507 relativi a compensi per incarichi aggiuntivi art. 9 c. 1 L. 240/10. Le risorse destinate alla remunerazione del risultato sono definite dopo aver fissato la quota relativa alla retribuzione di posizione e all'indennità prevista per incarichi ad interim.

Per i titolari di incarichi aggiuntivi ad interim il trattamento economico complessivo è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un importo corrispondente al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto, così come stabilito dal vigente relativo Regolamento. A tal fine si considera la relativa indennità di posizione calcolata sulla base del calcolo di decurtazione sottraendo il 10% parte variabile indennità di posizione anno 2014.

Tale integrazione non ha luogo nel caso in cui al personale di categoria EP titolare di incarichi gestionali siano attribuiti **ad interim incarichi gestionali** di strutture di livello inferiore, ricomprese nella struttura presso cui si svolge l'incarico gestionale stesso

Ai sensi art. 76 c. 4 CCNL 2008, l'importo della retribuzione di risultato può essere compreso tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.

L'ammontare totale destinato alla retribuzione di risultato sarà suddiviso in due budget; uno per gli EP titolari di incarico di responsabilità gestionale e uno per gli EP con altri incarichi, in modo proporzionale rispetto alla somma delle retribuzioni di posizione dei due sottogruppi.

La valutazione del risultato sarà effettuata secondo quanto stabilito dal Sistema di Misurazione e Valutazione anno 2021-2023.

Per il personale di categoria EP responsabile di struttura la valutazione della performance è composta dalle seguenti dimensioni:

- a) 60% in relazione alla componente organizzativa così suddivisa: il 30% relativa a obiettivi di performance organizzativa dell'Area di appartenenza e il 30% legato al raggiungimento degli obiettivi e delle azioni specifici assegnati dal Dirigente di riferimento;
- b) 30% in relazione al livello di performance in termini di comportamenti organizzativi agiti;



c) 10% in relazione alla capacità di valutazione dei collaboratori.

Per il personale di categoria EP titolare di incarico specialist è composta dalle seguenti dimensioni:

a) 30% in relazione agli indicatori di performance organizzativa della struttura di II livello di afferenza;

b) 30% in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dal Dirigente/Responsabile;

c) 40% in relazione ai comportamenti organizzativi agiti.

L'indennità di risultato viene così definita

% valutazione performance	% indennità di Risultato
0% - 30%	0%
31% - 50%	10%
51% - 80%	20%
81% - 95%	25%
96% - 100%	30%

Nel caso in cui la disponibilità del fondo non sia sufficientemente capiente, le percentuali di risultato del personale di categoria EP verranno riproporzionate in modo da rispettare il budget.

In caso di sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale, verrà erogata solo l'indennità di risultato base, pari al 10%.

Nel caso in cui i titolari di posizioni organizzative **EP** abbiano ricevuto quale compenso conto terzi complessivamente pagato nell'anno di riferimento un importo superiore a 5.000 euro, ai fini di una maggior equità retributiva, l'ammontare del compenso conto terzi spettante viene decurtato in misura pari al 40% della differenza tra 5.000 euro e l'importo percepito come conto terzi.

Il totale delle somme decurtate viene assegnato al Fondo comune di Ateneo a beneficio di tutto il rimanente personale.

La decurtazione non può comunque superare i 4.000 euro.

Le parti concordano di destinare € 2.000 complessive alle indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale di categoria EP, in particolare ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità. Tali indennità saranno erogate per i medesimi importi definiti per il personale di categoria BCD.

Eventuali economie andranno in costituzione del Fondo dell'anno successivo.

**ALLEGATO 1: Tabella Costituzione Fondo risorse decentrate ex art. 63 CCNL 2016-18 categorie B, C e D**

<b>Fondo risorse decentrate ex art. 63 CCNL 2016-18</b>		
	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>COSTITUZIONE DEL FONDO</b>		
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>		
<b>Risorse stabili del Fondo (Art. 63 c.1 CCNL 16-18)</b>	<b>2.214.202</b>	<b>2.214.202</b>
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>343.437</b>	<b>432.262</b>
Incrementi Ccnl 16-18 (art. 63 c. 2 L. f)	20.788	20.788
RIA cessati B, C, D (art.63 c.2 lett.a CCNL 16-18)	62.538	71.639
Differenziale cessati o passati di categoria B, C, D (art.63 c.2 lett.e CCNL 16-18)	260.111	339.835
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>2.557.639</b>	<b>2.646.464</b>
<b>Risorse variabili</b>		
<b>Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. n.75/2017</b>	<b>15.802</b>	<b>4.809</b>
Risparmi di gestione (art. 43 L. 499/1997)	0	0
Nuovi Servizi/Processi di riorganizzazione (art.63, c.2 lett. d CCNL 16-18)	15.802	4.809
<b>Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. n.75/2017</b>	<b>1.047.962</b>	<b>612.327</b>
RIA cessati (art.63, c.3 lett.d CCNL 16-18)	4.771	4.568
Differenziale cessati o passati di categoria B, C, D (art.63, c.3 lett.d CCNL 16-18)	31.670	31.411
Risparmi da straordinario (art.63, c.3 lett.e CCNL 16-18)	0	6.727
Risorse derivanti da progetti di conto terzi o Programmi comunitari (art.63, c.3 lett.a CCNL 16-18)	428.663	332.911
Incentivi Tecnici (art.113 D.Lgs. 50/2016)	32.869	45.519
Liquidazione sentenze favorevoli R.D. 1578/1933	0	0
Compensi aggiuntivi Art. 9 c. 1 L. 240	4.521	21.100
Somme non utilizzate del Fondo accessorio anno precedente	545.468	170.090
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>1.063.764</b>	<b>617.136</b>
<b>Decurtazioni del Fondo</b>		
Decurtazione per limite 2004 -10% (art. 1 c. 189 L. 266/2005)	133.856	133.856
Decurtazione totale 2010-2014 (ex art. 1 comma 456 L. 147/2013 (decurtazioni art. 9 comma 2 bis L. 147/2013))	445.671	445.671
Decurtazione art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 per rispetto limite 2016	0	0
Decurtazione piano di rientro	0	0
Decurtazione Fondo per progressioni orizzontali B-C-D (art. 64 c. 2 lett. e CCNL 16-18)	1.157.258	1.118.981
<b>Totale decurtazioni</b>	<b>1.736.784</b>	<b>1.698.508</b>
<b>Risorse Fondo</b>		
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>2.557.639</b>	<b>2.646.464</b>
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>1.063.764</b>	<b>617.136</b>
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	<b>1.736.784</b>	<b>1.698.508</b>
<b>Totale risorse fondo disponibile a contrattazione</b>	<b>1.884.620</b>	<b>1.565.093</b>
<b>POSTE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO</b>		
<b>Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (comprese le PEO stanziati ma non ancora assegnate)</b>	<b>2.018.860</b>	<b>1.852.296</b>
<b>Incrementi Ccnl 16-18 (art. 60 c. 1)</b>	<b>58.689</b>	<b>58.689</b>
<b>Incrementi Ccnl 16-18 IVC (Art. 61 c. 4)</b>	<b>10.730</b>	<b>10.730</b>
<b>Incrementi IVC 2019 (L. 145/2018)</b>	<b>5.911</b>	<b>5.911</b>
<b>Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (comprese le PEO stanziati ma non ancora assegnate)</b>	<b>2.094.189</b>	<b>1.927.626</b>



**ALLEGATO 2: Tabella Costituzione Fondo retribuzione di posizione e risultato EP**

Fondo retribuzione di posizione e di risultato		
COSTITUZIONE DEL FONDO	2020	2021
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>		
<b>Risorse stabili del Fondo (Art. 65 c.1 CCNL 16-18)</b>	<b>355.222</b>	<b>355.222</b>
<b>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>33.854</b>	<b>50.020</b>
Incrementi Ccnl 16-18 (art. 65 c. 2 lett e)	2.012	2.012
Ria personale cessato EP (art. 65 c. 2 L. a CCNL 16-18)	8.049	11.602
Differenziale cessati EP (art. 65 c. 2 L. d CCNL 16-18)	23.794	36.406
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>389.076</b>	<b>405.242</b>
<b>Risorse variabili</b>		
<b>Incrementi variabili sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio, 2017, n.75</b>	<b>1.661</b>	<b>0</b>
Risparmi di gestione (art. 43 L. 499 1997)	0	0
Nuovi Servizi/Processi di riorganizzazione (art.65 c.3 lett.f CCNL 16-18)	1.661	0
<b>Incrementi variabili non sottoposti ai limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio, 2017, n.75</b>	<b>162.457</b>	<b>162.584</b>
RIA cessati EP (art. 65 c. 3 L. d CCNL 16-18)	36	2.355
Differenziale EP (art. 65 c. 3 L. d CCNL 16-18)	2.712	8.088
Risorse derivanti da progetti di conto terzi o Programmi comunitari (art.65 c.3 lett.a CCNL 16-18)	120.000	120.000
Incentivi Tecnici (art.113 D.Lgs. 50/2016)	22.906	20.122
Finanziamento per incarichi aggiuntivi conto terzi (34%)	11.800	10.479
Liquidazione sentenze favorevoli R.D. 1578/1933	0	0
Compensi aggiuntivi Art. 9 c. 1 L. 240	0	1.507
Somme non utilizzate del Fondo accessorio	5.003	33
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>164.118</b>	<b>162.584</b>
<b>Decurtazioni del Fondo</b>		
Decurtazione per limite 2004 -10% (art. 1 c. 189 L. 266/2005)	30.463	30.463
Decurtazione totale 2010-2014 (ex art. 1 comma 456 L. 147/2013 (decurtazioni art. 9 comma 2 bis Legge 122/2010))	30.469	30.469
Decurtazione art. 23 del d.lgs. 75/2017 per rispetto limite 2016	0	0
Decurtazione piano di rientro	50.000	50.000
Decurtazione Fondo per progressioni orizzontali EP (art. 66 c. 1 lett. b CCNL 16-18)	0	0
<b>Totale decurtazioni</b>	<b>110.932</b>	<b>110.932</b>
<b>Risorse Fondo</b>		
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	<b>389.076</b>	<b>405.242</b>
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>164.118</b>	<b>162.584</b>
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	<b>110.932</b>	<b>110.932</b>
<b>Totale risorse fondo disponibile a contrattazione</b>	<b>442.263</b>	<b>456.894</b>
<b>Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</b>	<b>90.557</b>	<b>126.507</b>
<b>Incrementi Ccnl 16-18 (art. 60 c. 1)</b>	<b>3.133</b>	<b>3.133</b>
<b>Incrementi Ccnl 16-18 IVC (Art. 61 c. 4)</b>	<b>553</b>	<b>553</b>
<b>Incrementi IVC 2019 (L. 145/2018)</b>	<b>316</b>	<b>316</b>
<b>Totale risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</b>	<b>94.559</b>	<b>130.509</b>



# UNIVERSITÀ DI PAVIA

---

## **ACCORDO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER L'APPLICAZIONE AI COLLABORATORI ESPERTILINGUISTICI DEI C.C.N.L. 16/10/2008, 12/3/2009 e 19/04/2018**

Il giorno ..... presso la Sala del Consiglio di Amministrazione ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte datoriale rappresentata da:

Prof. Pietro PREVITALI

\_\_\_\_\_

Dott.ssa Emma VARASIO

\_\_\_\_\_

e la Delegazione di parte sindacale rappresentata da  
le Rappresentanze Sindacali Unitarie:

\_\_\_\_\_

e i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

C.I.S.L. – F.S.U.R.

\_\_\_\_\_

F.L.C. - C.G.I.L.

\_\_\_\_\_

U.I.L. – SCUOLA R.U.A.

\_\_\_\_\_



# UNIVERSITÀ DI PAVIA

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO dei Collaboratori ed esperti linguistici**

### **ART. 1 - Sfera di applicazione, decorrenza, durata**

1. Il presente contratto integrativo di Ateneo (CCI) disciplina e tutela il rapporto di lavoro e il trattamento economico integrativo dei Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) a tempo determinato e indeterminato.
2. Il presente contratto integrativo di Ateneo regola gli effetti del trattamento economico e il rapporto di lavoro in generale dei CEL per quattro anni a decorrere dalla data di stipula del presente contratto e comunque fino all'entrata in vigore del nuovo Contratto collettivo integrativo (CCI).
3. Le norme del presente CCI, in quanto realizzano trattamenti normativi ed economici globalmente valutati dalle parti, debbono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlate e inscindibili fra loro e sostituiscono a ogni effetto precedenti accordi decentrati in materia.

### **ART. 2 – Profilo professionale e mansioni**

1. I Collaboratori ed esperti linguistici, nelle loro funzioni di insegnanti di madre lingua, esercitano, con l'autonomia professionale richiesta dal loro profilo, l'attività didattica integrativa all'insegnamento delle lingue, secondo i parametri fissati dal presente CCI e nel rispetto di quanto stabilito dai Contratti collettivi nazionali e dalle norme vigenti.
2. In particolare i CEL nell'ambito dell'apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti, svolgono le attività di propria competenza, nel rispetto della libertà di insegnamento, nel quadro della programmazione definita dai docenti del corso di riferimento ai quali la didattica integrativa è associata, con i quali concorrono alla definizione dei programmi e dei metodi.
3. I CEL afferiscono al Centro Linguistico. Gli indirizzi gestionali sono espressi dal Presidente del Centro Linguistico, tenendo conto delle indicazioni del Comitato Tecnico Scientifico.
4. Le attività dei Collaboratori ed esperti linguistici consistono in:
  - a. didattica integrativa volta ad agevolare l'apprendimento delle lingue, che può avvalersi della strumentazione del Centro Linguistico e comprendere la didattica on line;



# UNIVERSITÀ DI PAVIA

- b. elaborazione e aggiornamento del materiale didattico necessario alle attività di cui al precedente punto a);
- c. preparazione, somministrazione e correzione dei test e delle prove di accertamento delle competenze linguistiche relative alle attività di cui al punto a), nonché della loro valutazione sulla base dei criteri definiti nell'ambito della programmazione didattica e concordati con i docenti del corso di riferimento cui la didattica integrativa è associata;
- d. partecipazione a commissioni di esame, quali cultori della materia, per la verifica e la valutazione delle competenze linguistiche e dell'apprendimento;
- e. tutorato on line degli studenti;
- f. ricevimento degli studenti;
- g. riunioni di lavoro indette dal Centro Linguistico;
- h. partecipazione a progetti del Centro Linguistico relativi a corsi extracurricolari o ad altre attività svolte dal Centro Linguistico, anche su base convenzionale.

Tutte le attività elencate, ad esclusione di quelle al punto e) – tutorato on line degli studenti – e h) - partecipazioni a progetti del Centro Linguistico - vengono considerate al fine del computo del monte ore di cui all'art. 3.

Le attività di cui al punto h) verranno remunerate come ore aggiuntive, con le tariffe di cui all'Allegato 1, tabella 2) del presente accordo.

- 5. Anche la programmazione oraria – intesa come distribuzione del monte ore tra tutte le attività di cui al comma precedente - è stabilita in concorso con i docenti del corso di riferimento ai quali la didattica integrativa è associata.
- 6. Nell'ambito di tale programmazione, all'interno della quale sono comprese anche la formazione e l'aggiornamento professionali obbligatori, il CEL annota le ore svolte nell'apposito registro elettronico. Si intende per formazione obbligatoria quella per la quale i CEL vengono convocati dai Servizi preposti, con esplicita previsione di obbligatorietà.



# UNIVERSITÀ DI PAVIA

## **ART. 3 - Rapporto di lavoro**

1. Per lo svolgimento delle attività indicate al precedente art. 2 è previsto un monte ore per anno accademico pari a 500, che costituisce il rapporto di lavoro a tempo pieno dei CEL, o proporzionale in caso di periodi di servizio inferiori all'anno.
2. Il rapporto di lavoro dei CEL può essere costituito anche con un monte ore inferiore, con opzioni corrispondenti a 250, 300, 350 o 400 ore per anno: il termine che sarà fissato per eventuali modifiche delle opzioni dovrà essere armonizzato con i tempi della programmazione didattica.
3. Con il consenso o la richiesta specifica del CEL i rapporti di lavoro in essere possono essere trasformati scegliendo una delle opzioni di cui al precedente comma 2 oppure in senso maggiorativo, fatta salva la necessaria verifica della effettiva e vincolante esigenza di incrementare nell'ambito del piano annuale del Centro Linguistico le ore di didattica integrativa della lingua interessata e della necessaria copertura di budget.
4. Il piano annuale del Centro Linguistico darà priorità alle eventuali richieste di incremento di ore avanzate dai CEL in servizio, fino al massimo delle 500 previste, rispetto a nuove assunzioni.
5. Nel caso in cui vi siano esigenze organizzative, definite all'interno del Centro Linguistico e compatibilmente con il budget a disposizione, ai CEL saranno assegnate ore aggiuntive, fino ad un massimo di due quinti del monte ore fissato per ciascuno di essi. E' escluso dall'obbligatorietà del monte ore aggiuntive il personale in condizione di fragilità accertata dal medico competente e che ne faccia espressa richiesta.
6. Il CEL svolge la propria attività all'interno di un Corso di laurea. Ogni CEL non può essere assegnato a più di tre Dipartimenti, se non d'intesa con lo stesso.
7. In fase di programmazione (ossia di distribuzione delle ore assegnate tra tutte le attività previste), si deve tener conto che l'attività didattica integrativa in aula non può superare il 70% del monte ore di ciascun CEL e non può essere inferiore al 30%.
8. Il monte ore annuale deve essere programmato su tutte le attività previste entro la fine del mese di giugno dell'anno accademico precedente.
9. Esso dovrà essere erogato, secondo quanto previsto dal calendario accademico e dall'organizzazione didattica complessiva, per non meno di tre giorni la settimana e per non più di 7 ore giornaliere di didattica integrativa nel rispetto delle pause per il recupero psico-fisico.



# UNIVERSITÀ DI PAVIA

10. La didattica integrativa in aula non può superare le 20 ore settimanali, per i contratti di 500 ore. In caso di assegnazione di ore aggiuntive, il limite di ore di didattica integrativa in aula è di 21 ore. Per i contratti con un monte ore inferiore tali statuizioni verranno applicate proporzionalmente.
11. I CEL contribuiscono per il tramite delle proprie rappresentanze, secondo le modalità previste dal regolamento del Centro Linguistico, alla formulazione del piano annuale.
12. I CEL potranno partecipare alle riunioni dei vari organi collegiali didattici, secondo quanto previsto dalle disposizioni dell'Università degli Studi di Pavia, nonché alle riunioni promosse dal Centro Linguistico per l'organizzazione, la programmazione e la valutazione delle attività didattiche e a Commissioni e progetti funzionali alla didattica delle lingue straniere.
13. I CEL potranno aderire a progetti specifici relativi a corsi extra curricolari o ad altre attività svolte dal Centro Linguistico, anche su base convenzionale, di cui all'art. 2, lettera h), con la retribuzione corrispondente al costo orario di cui all'Allegato 1, Tabella 2.
14. Nel caso in cui l'Università di Pavia decida di avvalersi dei CEL anche nella propria sede decentrata, l'eventuale attribuzione definitiva dei CEL in servizio a tali sedi di lavoro potrà avvenire solo previo consenso degli interessati o su loro esplicita richiesta.
15. Qualora ad un CEL venisse richiesto di svolgere provvisoriamente la propria attività presso la sede decentrata dell'Università di Pavia, gli verrà riconosciuto il trattamento di missione, purché non sia stato esplicitamente assunto per le esigenze di quella particolare sede o non vi sia stato destinato ai sensi del comma precedente.

## **ART. 4 – Reclutamento**

1. I Collaboratori ed Esperti Linguistici possono essere assunti a tempo indeterminato, per esigenze di apprendimento delle lingue a carattere duraturo, e a tempo determinato per esigenze di apprendimento delle lingue a carattere sperimentale, ovvero correlate a programmi di attività di durata temporanea, qualora le risorse in servizio non dovessero risultare sufficienti. Le assunzioni rientrano nell'ambito della programmazione triennale del PTA.
2. Il reclutamento dei CEL avviene tramite concorso per titoli ed esami per il contratto a tempo indeterminato e tramite selezione per titoli e colloquio per il contratto a tempo determinato, secondo le modalità fissate in apposita sezione dei rispettivi Regolamenti in materia di accesso ai ruoli del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Pavia.



# UNIVERSITÀ DI PAVIA

## **ART. 5 - Periodo di prova**

1. Per la disciplina del periodo di prova si rinvia al CCNL del comparto.

## **ART. 6 - Trattamento economico e riconoscimento dell'esperienza acquisita**

1. Ai Collaboratori ed esperti linguistici sono attribuiti, proporzionalmente all'impegno orario assolto, tenendo conto che l'impegno a tempo pieno corrisponde a 500 ore, i trattamenti economici di cui alle tabelle allegate.
2. Ai sensi dell'art. 51 del CCNL 21 maggio 1996 e in ossequio alla sentenza della CGCE del 26 giugno 2001 la retribuzione dei CEL è composta da due ~~sole~~-voci stipendiali:
  - il trattamento fondamentale, fissato dai CCNL;
  - Il Trattamento integrativo di Ateneo, costituito dalla integrazione alla retribuzione del ricercatore universitario a tempo definito, a seguito della sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, come da tabella allegata.
2. Sulla base di quanto disposto dai CCNL e in applicazione della sentenza della Corte di Giustizia europea del 26 giugno 2001 nella causa C-212/99, relativa agli "ex lettori di lingua straniera" la struttura retributiva per la categoria dei CEL riconosce quindi l'esperienza acquisita.
3. Trattandosi di "esperienza acquisita", e non di generica attività lavorativa, a tale scopo verranno riconosciuti utili esclusivamente i periodi di effettivo servizio prestato svolti presso Università italiane in qualità di "ex Lettori di lingua straniera ex articolo 28 del DPR 382/80" e/o di "Collaboratori Esperti Linguistici ex articolo 4 del DL 120/95 e/o ex articolo 51 del CCNL 1994/1997".
4. I periodi di cui al punto precedente saranno riconosciuti, su domanda dell'interessato, in misura intera: i servizi e le attività svolte contemporaneamente non sono tra loro cumulabili.
5. Non vengono computati, ai fini dell'applicazione della sentenza succitata, i periodi di aspettativa senza assegni. Il riconoscimento dell'esperienza acquisita, che determina la progressione economica, avviene all'atto della assunzione in servizio e della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro, sulla base dei servizi già prestati.
6. In analogia a quanto previsto per professori e ricercatori universitari dalla legge 205 del 27/12/2017 – Legge di stabilità 2018, art. 1, c. 629, il regime di progressione stipendiale per classi, con decorrenza dalla classe stipendiale successiva a quella triennale in corso di



# UNIVERSITÀ DI PAVIA

maturazione al 31 dicembre 2017, è biennale, in base agli importi indicati nella tabella 1 dell'allegato. A tal fine saranno considerati solo i periodi di servizio effettivo.

7. Gli incrementi medi, calcolati dall'ISTAT e previsti per legge saranno applicati automaticamente ai suddetti importi.
8. L'attribuzione delle classi stipendiali è subordinata ad apposita richiesta al Direttore Generale e all'esito positivo della valutazione di cui al successivo art. 7.
9. In caso di valutazione negativa, la richiesta di attribuzione dello scatto può essere reiterata dopo che sia trascorso almeno un intero anno. Il periodo soggetto a valutazione viene conseguentemente ridefinito.
10. Lo scatto sarà attribuito a condizione di non essere incorsi in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto nel periodo di riferimento. Il CEL, che nel periodo considerato sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari, può presentare la richiesta di attribuzione dopo che siano trascorsi almeno due anni dalla data della sanzione. Il periodo soggetto a valutazione viene conseguentemente ridefinito.

## **ART. 7 – Valutazione ai fini dell'attribuzione della classe stipendiale**

1. La valutazione dei Collaboratori ed esperti linguistici ai fini dell'attribuzione della classe stipendiale si baserà su:
  - svolgimento dell'attività didattica integrativa così come approvata e assegnata dal Centro Linguistico verificata attraverso l'approvazione/validazione del registro;
  - redazione di una relazione biennale delle attività. Sono oggetto della relazione le attività di didattica integrativa, di studio/formazione/aggiornamento e gestionale effettivamente svolte nel periodo considerato. Tale relazione verrà presentata alla Giunta del Centro Linguistico alla fine del periodo di maturazione della nuova classe. La relazione, approvata dalla Giunta e con successiva ratifica da parte del Comitato Tecnico Scientifico, verrà allegata alla domanda di passaggio alla classe stipendiale successiva.
  - la partecipazione ad almeno il 50% delle riunioni indette dal Centro Linguistico.





# UNIVERSITÀ DI PAVIA

## **ART. 8 - Gestione del registro elettronico di attività**

1. Per ciascun Collaboratore ed Esperto Linguistico il CENTRO LINGUISTICO procede alla fine di ogni anno accademico alla verifica quantitativa dell'attività svolta, con riferimento particolare al rispetto degli obblighi contrattuali, con il concorso dei docenti dei corsi di riferimento ai quali la didattica integrativa è associata, come previsto dall'art. 4 comma 4 del DL 21-4-1995 n. 120.
2. Per le finalità di cui al comma precedente, i CEL sono tenuti ad annotare la distribuzione delle ore tra le attività previste all'art. 2, comma 4 sull'apposito registro elettronico di cui all'art.2, comma 6.  
Tale registro rappresenta lo strumento per l'accertamento della corrispondenza tra la programmazione oraria concordata con i docenti dei corsi di riferimento ai quali la didattica integrativa è associata e le ore di attività effettivamente svolte dai CEL.
3. All'inizio di ogni accademico, una volta concordata la distribuzione del monte ore su tutte le attività previste, il CEL, entro il 30 novembre crea un fascicolo per ciascun corso e inserisce i dati risultanti da questa programmazione concordata. Ne viene data immediata notifica elettronica sia al docente del corso di riferimento cui la didattica integrativa è associata sia al Presidente del Centro Linguistico.
4. Alla chiusura del registro, ogni fascicolo è validato dal docente del corso di riferimento cui la didattica integrativa è associata, entro quindici giorni dalla chiusura dello stesso e quindi dal Presidente del CLA. In caso di ritardi e/o impedimenti, il Presidente del Centro Linguistico o il suo vicario in caso di assenza o impedimento, procede alla validazione dei singoli fascicoli di attività.
5. La validazione di ogni fascicolo di attività viene notificata elettronicamente a ogni CEL.

## **ART. 9 - Attività di studio, formazione e aggiornamento**

1. I Collaboratori ed Esperti Linguistici hanno il diritto e il dovere di aggiornare la propria professionalità a livello linguistico, glottodidattico e culturale, e pertanto va ad essi garantito l'accesso agli strumenti necessari quali il materiale bibliografico e didattico, le reti telematiche, e favorita la partecipazione a convegni, seminari e congressi inerenti la propria disciplina, ivi compresa la didattica on line, nonché ad altre forme di studio e aggiornamento anche al di fuori dell'Ateneo di appartenenza.



# UNIVERSITÀ DI PAVIA

2. Per le finalità di cui al punto precedente il Centro Linguistico, nell'ambito della propria programmazione generale, è tenuto a valutare la possibilità di agevolare le richieste avanzate dai CEL, legate allo studio e alla formazione. Tale formazione è qualificata come formazione facoltativa e non viene computata all'interno del monte ore.
3. I CEL hanno comunque diritto, ogni due anni, a tre mesi di congedo retribuito per lo svolgimento di un programma di studio e aggiornamento nel Paese di origine o in un Paese la cui lingua nazionale sia quella oggetto delle loro prestazioni; il programma dovrà essere preventivamente valutato dal Centro Linguistico, che autorizza il congedo tenuto anche conto delle esigenze di svolgimento dei compiti di cui all'art. 2 e sulla base delle manifestazioni di interesse eventualmente espresse dai docenti del corso di riferimento cui la didattica integrativa è associata. In caso di diniego, il programma potrà essere eventualmente modificato/integrato con il consenso dell'interessato. Al suo rientro, il CEL dovrà presentare al Centro Linguistico una dettagliata relazione circa l'attività svolta, corredandola di adeguata documentazione. Il Centro Linguistico a sua volta provvederà a trasmettere la suddetta relazione all'amministrazione universitaria. Nel conteggio dei tre mesi massimi consentiti sono compresi gli eventuali periodi di studio nell'ambito del programma Erasmus destinato al PTA.

## **ART. 10 – Assenze e Congedi**

1. In materia di permessi e congedi, ivi comprese le ferie, e in generale di assenze dal lavoro, si applica ai Collaboratori ed esperti linguistici la disciplina prevista per il personale tecnico-amministrativo.

## **ART. 11 – Tutele e diritti**

1. Ai Collaboratori ed esperti linguistici si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nella L. 8 marzo 2000, n. 53, nel D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151 e nei CCNL di Comparti vigenti.
2. In tema di assistenza, integrazione sociale e diritti delle persone diversamente abili ai CEL si applica quanto disposto dalla L. 5 febbraio 1992 n. 104



# UNIVERSITÀ DI PAVIA

## **ART. 12 – Attività ulteriori e disciplina delle incompatibilità**

1. I Collaboratori ed Esperti Linguistici non possono svolgere, né possono essere loro richiesti, compiti propri della docenza universitaria o comunque compiti diversi da quelli previsti dalle norme vigenti, dai CCNL del Comparto Università e dal presente CCI; resta ferma l'assoluta improduttività di qualunque effetto nei confronti dell'Università dell'affidamento al CEL di compiti istituzionali in violazione della legge o dei contratti, salve le responsabilità di quanti dispongano tale affidamento.
2. Ai Collaboratori ed Esperti Linguistici si applica la disciplina prevista in materia per i pubblici dipendenti, e in particolare quella prevista dall'art. 53 del D.Lgs 165/2001, e dal Regolamento di Ateneo disciplinante lo svolgimento di incarichi extraistituzionali.
3. Ai CEL non possono essere conferiti incarichi di insegnamento retribuiti, a seguito di partecipazione a bandi di affidamento, conformemente alla normativa vigente, nello stesso corso in cui già svolgono attività in qualità di CEL.
4. I CEL possono partecipare a prestazioni per conto terzi, secondo le norme vigenti.

## **ART. 13- Norme transitorie e finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI di Ateneo si applicano, ove compatibili con la specificità e la professionalità dei Collaboratori ed Esperti Linguistici, le norme previste dai CCNL del Comparto Università, dai regolamenti di Ateneo e dalla normativa nazionale.
2. Per il primo evento di valutazione successivo all'entrata in vigore del presente CCI, i CEL potranno scegliere di essere valutati sulla base dei criteri inseriti nel precedente CCI.
3. Il presente CCI sarà oggetto di verifica e revisione a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro (CCNL) o di modifiche ai meccanismi di definizione della retribuzione dei ricercatori a tempo definito, a cui quella dei CEL è equiparata. A tal fine, all'atto dell'entrata in vigore di tali disposizioni, le parti si impegnano a convocarsi entro tre mesi per discutere del nuovo CCI.



# UNIVERSITÀ DI PAVIA

## ALLEGATO 1

Tabella 1

<b>Regime definitivo DPR 232/2011</b>			
<b>classe</b>	<b>STIPENDIO DEFINITIVO (13 mensilità) da ccn</b>	<b>differenza stipendiale alla retribuzione RU TD</b>	<b>TOTALE DEFINITIVO</b>
00	16.360,44	10.006,47	26.366,91
01	16.360,44	12.496,24	28.856,68
02	16.360,44	13.741,12	30.101,56
03	16.360,44	16.230,89	32.591,33
04	16.360,44	17.475,76	33.836,20
05	16.360,44	18.627,29	34.987,73
06	16.360,44	19.203,05	35.563,49
07	16.360,44	20.354,58	36.715,02
08	16.360,44	20.930,35	37.290,79
09	16.360,44	22.081,87	38.442,31
10	16.360,44	22.657,64	39.018,08
11	16.360,44	23.809,17	40.169,61
12	16.360,44	24.384,93	40.745,37
13	16.360,44	25.536,47	41.896,91

Tabella 2

<b>COSTO ORARIO</b>						
<b>classe</b>	<b>STIPENDIO (13 mensilità) da ccn</b>	<b>differenza stipendiale</b>	<b>TOTALE DEFINITIVO</b>	<b>Costo orario trattamento fondamentale</b>	<b>Costo orario integrazione</b>	<b>Costo orario totale</b>
00	16.360,44	10.006,47	26.366,91	32,72	20,01	52,73



**PROTOCOLLO D'INTESA TRA UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA E LE RSU E OOSS SUI CONTINGENTI DI PERSONALE, SUDDIVISI PER CATEGORIE E AREE, DA ESONERARE DALLO SCIOPERO PER GARANTIRE L'EROGAZIONE DELLE PRESTAZIONI NECESSARIE NONCHÉ I CRITERI E LE MODALITÀ DA SEGUIRE PER L'ARTICOLAZIONE DEI CONTINGENTI**

Il giorno ... alle ore ... presso ... ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica rappresentata da:

Prof. Pietro Previtali

Dott.ssa Emma Varasio

Dott.ssa Loretta Bersani

Sig.ra Miranda Parmesani

E la delegazione di parte sindacale rappresentata da:

sig. ... coordinatore RSU

sig. ... Segretario Provinciale CGIL FLC

sig. ... Segretario Provinciale CISL Università

sig. ... Segretario Provinciale UIL Università

(d'ora in avanti le Parti)

- Vista L. 146/1990 e ss.mm.ii. recante Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge;
- Visto l'Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e di conciliazione in caso di sciopero nel Comparto Istruzione e Ricerca, sottoscritto dall'ARAN e dalle Organizzazioni sindacali rappresentative in data 2 dicembre 2020.
- Ritenuto di dover provvedere alla revisione del vigente "Accordo di contrattazione decentrata relativo ai servizi pubblici essenziali in caso di sciopero" siglato in data 9 dicembre 2010, stante le modifiche normative intervenute;

**CONCORDANO**

Le modalità e le procedure di erogazione delle prestazioni indispensabili a garantire all'utenza i servizi essenziali, i criteri e le modalità di individuazione del contingente di personale che deve essere esonerato dallo sciopero, secondo il seguente articolato:

**Art. 1 – Ambito di applicazione**



Le norme contenute nel presente accordo si applicano a tutto il personale tecnico, amministrativo e collaboratore ed esperto linguistico dipendente dall'Università degli Studi di Pavia con rapporto a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti.

### **Art. 2 – Preavviso di sciopero**

La comunicazione della proclamazione di qualsiasi azione di sciopero da parte delle strutture e rappresentanze sindacali deve avvenire con un preavviso non inferiore a 10 giorni e deve contenere l'indicazione se lo sciopero sia indetto per l'intera giornata oppure se sia indetto per un periodo più breve, nonché le motivazioni dell'astensione collettiva dal lavoro.

In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione alle amministrazioni.

Le disposizioni in tema di preavviso e di indicazione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.

### **Art. 3 – Servizi essenziali**

Le Parti concordano di individuare, attraverso il presente Protocollo, i contingenti di personale da esonerare dallo sciopero per garantire l'erogazione delle prestazioni necessarie nonché i criteri e le modalità da seguire per l'articolazione dei contingenti.

Il contingente è calcolato ove strettamente necessario e nella misura minima utile ad assicurare le prestazioni indispensabili.

I contingenti sono riportati nella tabella di cui all'allegato 1, parte integrante del presente protocollo.

In caso di riorganizzazione o di modifica di denominazione delle strutture di cui all'allegato 1, e nelle more dell'aggiornamento dell'allegato stesso, le strutture vengono individuate sulla base dell'effettivo presidio delle attività essenziali.

### **Art. 4 – Individuazione dei nominativi del personale esonerato dallo sciopero**

In occasione di ciascuno sciopero, i responsabili delle strutture che erogano servizi essenziali individuano, ove possibile con criteri di rotazione, i nominativi del personale in servizio incluso nei contingenti indicati all'art. 3 e li comunicano al Servizio Programmazione e Sviluppo Organizzativo – UOC Relazioni sindacali, Facilitazione Amministrativa e Formazione o, in caso di riorganizzazione, ad altra struttura competente sui medesimi processi o procedimenti.

Entro il quinto giorno precedente alla data di indizione dello sciopero, la struttura competente per le relazioni sindacali sopra individuata comunica tali nominativi a:

- RSU
- organizzazioni sindacali locali
- singoli interessati



Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero e di chiedere la conseguente sostituzione, che sarà accordata solo nel caso sia possibile.

L'eventuale sostituzione verrà comunicata agli interessati entro le successive 24 ore.

Il criterio di rotazione, ove adottato, consiste nello scorrimento alfabetico.

#### **Art. 5 – Redazione del regolamento**

Ai sensi dell'art. 5 co. 2 dell'Accordo citato in premessa, i contenuti di cui agli articoli 3 e 4 del presente protocollo d'intesa confluiscono in un regolamento di Ateneo, che specificherà con riferimento all'Ateneo quanto previsto dagli artt. 4, 5 e 10 dell'Accordo nazionale.

#### **Art. 6 – Pubblicità dello sciopero**

Ai fini dell'informazione all'utenza, la comunicazione circa i tempi e le modalità dello sciopero, nonché l'eventuale revoca, verrà pubblicata sull'home page dell'Ateneo nel termine previsto dall'art.2 co. 6 della L. 146/1990, ovvero almeno cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero.

#### **Art. 7 – Controversie**

In caso di insorgenza di una controversia sindacale che possa portare alla proclamazione di uno sciopero, i tentativi di conciliazione relativi a conflitti di ambito regionale si svolgono presso la Prefettura del capoluogo di regione, mentre quelli di ambito provinciale o locale presso la Prefettura della Provincia interessata.



## Allegato 1

	Prestazione	Contingente
ISTRUZIONE UNIVERSITARIA	esami conclusivi dei cicli di istruzione di cui all'art. 3, commi 1 e 2, del D.M. 3/11/1999 n. 509	1 unità per ogni Dipartimento in cui si svolgono esami conclusivi 1 unità per UOC Scuole di specializzazione area sanitaria 1 unità per UOC Post-laurea 2 unità per Servizio Segreterie studenti 1 unità per Centro SAISD
	procedure di immatricolazione ed iscrizione ai corsi di istruzione universitaria per un periodo non inferiore a un terzo dei giorni lavorativi complessivamente previsti a tal fine in ciascuna amministrazione. NB: nelle università, qualora il termine finale ordinariamente previsto per le immatricolazioni ed iscrizioni ai corsi di istruzione universitaria coincida con una giornata di sciopero, lo stesso viene prorogato al primo giorno lavorativo successivo.	2 unità per Servizio Segreterie Studenti 1 unità per UOC Scuole di specializzazione area sanitaria 1 unità per UOC Post-laurea
	certificazioni per partecipazione a concorsi, nei casi di documentata urgenza per scadenza dei termini e a condizione che non sia possibile l'autocertificazione	2 unità per Servizio Segreterie Studenti 1 unità per UOC Scuole di specializzazione area sanitaria 1 unità per UOC Post-laurea 1 unità UOC carriere e concorsi del personale docente 1 unità UOC carriere e concorsi del pta e cel e rapporti con il SSN
ASSISTENZA SANITARIA		
<b>Assistenza d'urgenza</b>	pronto soccorso, medico e chirurgico	non applicabile
	rianimazione, terapia intensiva	non applicabile
	unità coronariche	non applicabile
	assistenza ai grandi ustionati	non applicabile
	emodialisi	non applicabile
	prestazioni di ostetricia connesse ai parti	non applicabile
	medicina neonatale	non applicabile





	servizio ambulanze, compreso eliambulanze	non applicabile
	servizio trasporti infermi	non applicabile
	Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento.	non applicabile
<b>Assistenza ordinaria</b>	servizi di area chirurgica per l'emergenza, terapia sub-intensiva e attività di supporto ad esse relative	non applicabile
	unità spinali	non applicabile
	prestazioni terapeutiche e riabilitative già in atto o da avviare, ove non dilazionabili senza danni per le persone interessate	non applicabile
	assistenza a persone portatrici di handicap mentali, trattamenti sanitari obbligatori;	non applicabile
	assistenza, anche domiciliare e in casa protetta, ad anziani, portatori di handicap, persone non autosufficienti, ivi compresa l'igiene personale	non applicabile
	nido e assistenza neonatale	non applicabile
	attività farmaceutica concernente le prestazioni indispensabili	non applicabile
	Alle suddette prestazioni indispensabili deve essere garantito il supporto attivo delle prestazioni specialistiche, diagnostiche e di laboratorio, ivi compresi i servizi trasfusionali, necessari al loro espletamento.	1 unità Dipartimento di Medicina Molecolare per servizio biopsie ed esami istologici
<b>Attività di supporto logistico, organizzativo ed amministrativo</b>	servizio di portineria sufficiente a garantire l'accesso e servizi telefonici essenziali che, in relazione alle tecnologie utilizzate nell'ente, assicurino la comunicazione all'interno ed all'esterno dello stesso	1 unità portineria Medicina Legale (Dipartimento di Sanità Pubblica, Medicina Sperimentale e Forense) per servizio di obitorio 1 unità per Servizio sistemi archivistici d'Ateneo (protocollo) 1 unità per Servizio Logistica
	servizi di cucina: preparazione delle diete speciali, preparazione con menù unificato degli altri pasti o, in subordine, servizio sostitutivo; distribuzione del vitto e sua somministrazione alle persone non autosufficienti; banche latte per i neonati	non applicabile



	raccolta e allontanamento dei rifiuti solidi dai luoghi di produzione; raccolta, allontanamento e smaltimento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi, secondo la legislazione vigente	non applicabile
	servizi della Direzione sanitaria finalizzati ad assicurare le prestazioni indispensabili	non applicabile
	attività amministrativa di accettazione relativa ai ricoveri urgenti	non applicabile
<b>SICUREZZA E SALVAGUARDIA DEI LABORATORI DEGLI IMPIANTI E DEI MATERIALI IVI COMPRESA LA CURA DI ANIMALI E DI PIANTE</b>	sicurezza e salvaguardia degli impianti e delle apparecchiature operanti a ciclo continuo, laddove l'interruzione del funzionamento comporti danni alle persone o alle apparecchiature stesse	5 unità reperibili per LENA (Direzione Tecnica, Fisica Sanitaria, Guardiania, Supporto Operativo, Esperto di Radioprotezione) 1 unità di Reperibile LENA di Ateneo (Servizio Sicurezza e Salute) 1 unità per Servizio Gestione facility, utilities e ambiente 2 unità Servizio Gestione infrastrutture tecnologiche 2 unità Reperibilità di Ateneo
	salvaguardia degli esperimenti in corso, con modalità irripetibili, laddove la loro interruzione ne pregiudichi il risultato	1 tecnico per ogni dipartimento che gestisce laboratori: Dipartimento di Biologia e Biotecnologie "Lazzaro Spallanzani" Dipartimento di Chimica Dipartimento di Fisica Dipartimento di Medicina Interna e Terapia Medica Dipartimento di Medicina Molecolare Dipartimento di Sanità Pubblica, Medicina Sperimentale e Forense Dipartimento di Scienze Clinico Chirurgiche, Diagnostiche e Pediatriche Dipartimento di Scienze del Farmaco  1 unità per Centro Grandi Strumenti
	cura non rinviabile degli animali, delle piante e delle colture biologiche	1 unità per Dipartimento Scienze della Terra e dell'ambiente (Orto Botanico) 1 unità per Centro di servizio gestione unificata stabulari
<b>PROTEZIONE CIVILE, IGIENE E SANITÀ PUBBLICA,</b>	raccolta e trattamento dei rifiuti speciali, tossici, nocivi e radioattivi solidi, liquidi o gassosi	non applicabile



<b>TUTELA DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO</b>	attività previste nei piani di protezione civile	5 unità reperibili per LENA (Direzione Tecnica, Fisica Sanitaria, Guardiania, Supporto Operativo, Esperto di Radioprotezione) 1 unità per Struttura di raccordo del Servizio di prevenzione e protezione 1 unità per Servizio Sicurezza e Salute
	attività comunque richieste nei casi di emergenza dalle competenti autorità con particolare riferimento ad attività inerenti l'igiene e la sanità pubblica, le osservazioni geologiche, geofisiche, sismologiche e vulcanologiche, con prestazioni ridotte anche in regime di reperibilità	1 unità per Servizio Sicurezza e Salute
<b>DISTRIBUZIONE DI ENERGIA, GESTIONE E MANUTENZIONE E DI IMPIANTI TECNOLOGICI</b>	attività connesse alla funzionalità delle centrali termoidrauliche e degli impianti tecnologici (luce, acqua, gas, ecc.) necessari per l'espletamento delle prestazioni suindicate	1 unità per Servizio Gestione facility, utilities e ambiente
	interventi urgenti di manutenzione degli impianti	1 unità per Servizio Gestione facility, utilities e ambiente
<b>EROGAZIONE DI ASSEgni E DI INDENNITÀ CON FUNZIONI DI SOSTENTAMENTO</b>	adempimenti necessari per assicurare il pagamento degli stipendi e delle pensioni per il periodo di tempo strettamente necessario in base alla organizzazione delle singole amministrazioni, ivi compreso il versamento dei contributi previdenziali ed i connessi adempimenti. NB: solo se lo sciopero coincide con i giorni in cui vengono effettuate le operazioni relative al pagamento degli stipendi	2 unità per Servizio Gestione Trattamento Economico e Previdenziale, se lo sciopero coincide con i giorni in cui vengono effettuate le operazioni relative al pagamento degli stipendi



UNIVERSITÀ DI PAVIA



UNIVERSITÀ DI PAVIA

# REGOLAMENTO PER LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ E INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI DA PARTE DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E DEI COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA

## Titolo I – Ambito applicativo e disposizioni comuni

### Articolo 1 – Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina lo svolgimento di attività e l'assunzione di incarichi extra-istituzionali da parte del personale tecnico-amministrativo e dei collaboratori ed esperti linguistici in servizio presso l'Università degli Studi di Pavia (di seguito "Università" o "Ateneo"), i criteri per il loro svolgimento a titolo gratuito o retribuito, e le procedure per il rilascio delle relative autorizzazioni, ove necessarie in attuazione delle disposizioni normative in materia.
2. Il presente Regolamento si informa ai principi in materia di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, ed è volto, altresì, a limitare il verificarsi di situazioni di conflitto di interesse.
3. Per extra-istituzionali si intendono tutte le attività e gli incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, svolti per conto di soggetti diversi dall'Ateneo. Restano escluse dal campo di applicazione del presente Regolamento le attività svolte in esecuzione di contratti o convenzioni stipulati con terzi soggetti dall'Ateneo o dai suoi Dipartimenti.
4. Il presente Regolamento si applica al personale di cui al comma 1, in servizio con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50% rispetto al tempo pieno e trova applicazione anche qualora il lavoratore sia destinatario di provvedimenti di sospensione cautelare dal servizio, ovvero sia posto in aspettativa, con o senza assegni.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa pari o inferiore al 50% rispetto al tempo pieno trovano applicazione le disposizioni di cui agli artt. 1, commi 56 e ss.<sup>1</sup>, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, nonché le norme regolamentari in materia.

---

<sup>1</sup> Art. 1, comma 56 e ss., l. n. 662/1996:

*"(...) 56. Le disposizioni di cui all'articolo 58, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché le disposizioni di legge e di regolamento che vietano l'iscrizione in albi professionali non si applicano ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno.*

*56-bis. Sono abrogate le disposizioni che vietano l'iscrizione ad albi e l'esercizio di attività professionali per i soggetti di cui al comma 56. Restano ferme le altre disposizioni in materia di requisiti per l'iscrizione ad albi professionali e per l'esercizio delle relative attività. Ai dipendenti pubblici iscritti ad albi professionali e che esercitano attività professionale non possono essere conferiti incarichi professionali dalle amministrazioni pubbliche; gli stessi dipendenti non possono assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una pubblica amministrazione.*

*57. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali appartenenti alle varie qualifiche o livelli dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni ... .*

*58. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale può essere concessa dall'amministrazione entro sessanta giorni dalla domanda, nella quale è indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere. L'amministrazione, entro il predetto termine, nega la trasformazione del rapporto nel caso in cui l'attività lavorativa di lavoro autonomo o subordinato comporti un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente ovvero, nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa. La trasformazione non può essere comunque concessa qualora l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con un'amministrazione pubblica. Il dipendente è tenuto, inoltre, a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale presta servizio, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa. (...).*

*58-bis. Ferma restando la valutazione in concreto dei singoli casi di conflitto di interesse, le amministrazioni provvedono, con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica, ad indicare le attività che in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, sono comunque non consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno. (...).*

*60. Al di fuori dei casi previsti al comma 56, al personale è fatto divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza e l'autorizzazione sia stata concessa. La richiesta di autorizzazione inoltrata dal dipendente si intende accolta ove entro trenta giorni dalla presentazione non venga adottato un motivato provvedimento di diniego.*

*61. La violazione del divieto di cui al comma 60, la mancata comunicazione di cui al comma 58, nonché le comunicazioni risultate non veritiere anche a seguito di accertamenti ispettivi dell'amministrazione costituiscono giusta causa di recesso per i rapporti di lavoro disciplinati dai contratti collettivi nazionali di lavoro e costituiscono causa di decadenza dall'impiego per il restante personale, sempreché le prestazioni per le attività di lavoro subordinato o autonomo svolte al di fuori del rapporto di impiego con l'amministrazione di appartenenza non siano rese a titolo gratuito, presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro. Le procedure per l'accertamento delle cause di recesso o di decadenza devono svolgersi in contraddittorio fra le parti.*

5. Le attività e gli incarichi extra-istituzionali possono essere:
  - incompatibili;
  - esercitabili previa autorizzazione;
  - liberamente esercitabili.

## **Articolo 2 – Attività ispettiva e sanzioni**

1. L'Amministrazione si avvale del Servizio Ispettivo, istituito ai sensi dell'art. 1, comma 62, della l. n. 662/1996, per effettuare verifiche sullo svolgimento di attività e incarichi extra-istituzionali da parte del personale di cui al precedente art. 1.
2. Fatte salve le più gravi sanzioni<sup>2</sup>, lo svolgimento di attività o incarichi incompatibili o svolti in assenza della prescritta autorizzazione o comunicazione, ovvero svolti con modalità o caratteristiche diverse da quelle autorizzate o comunicate, rappresenta violazione degli obblighi di servizio e determina responsabilità disciplinare a carico del dipendente.
3. L'Ateneo procede al recupero del compenso indebitamente percepito dai lavoratori per la prestazione resa, incompatibile o non autorizzata.
4. L'omissione del versamento, da parte del lavoratore che vi sia tenuto, costituisce ipotesi di responsabilità erariale, soggetta alla giurisdizione della Corte dei Conti.

## **Titolo II – Attività e incarichi incompatibili**

### **Articolo 3 – Incompatibilità**

1. Il personale non può svolgere attività o incarichi che possano impedire o arrecare pregiudizio all'espletamento dei propri compiti e dei doveri d'ufficio o arrecare danno al prestigio e all'immagine dell'Ateneo; non può svolgere, altresì, attività o incarichi che possano determinare situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con l'Ateneo. È altresì vietato lo svolgimento di attività o incarichi in contrasto con i fini istituzionali dell'Università.
2. Al personale è fatto divieto di:
  - esercitare attività imprenditoriale nei settori dell'industria, del commercio e dell'artigianato;

---

62. Per effettuare verifiche a campione sui dipendenti delle pubbliche amministrazioni, finalizzate all'accertamento dell'osservanza delle disposizioni di cui ai commi da 56 a 65, le amministrazioni si avvalgono dei rispettivi servizi ispettivi ... . Analoghe verifiche sono svolte dal Dipartimento della funzione pubblica che può avvalersi, d'intesa con le amministrazioni interessate, dei predetti servizi ispettivi, nonché, d'intesa con il Ministero delle finanze ed anche ai fini dell'accertamento delle violazioni tributarie, della Guardia di finanza. (...)”.

<sup>2</sup> Vedasi:

- Nota n. 1, in particolare, art. 1, commi 61 e 62, l. n. 662/1996;
- artt. 63 e 65, D.P.R. n. 3/1957:  
*Art. 63 (Provvedimenti per casi d'incompatibilità): "L'impiegato che contravvenga ai divieti posti dagli articoli 60 e 62 [Casi di incompatibilità e Partecipazione all'amministrazione di enti e società] viene diffidato dal ministro o dal direttore generale competente, a cessare dalla situazione di incompatibilità. La circostanza che l'impiegato abbia obbedito alla diffida non preclude l'eventuale azione disciplinare. Decorsi quindici giorni dalla diffida, senza che la incompatibilità sia cessata, l'impiegato decade dallo impiego. La decadenza è dichiarata con decreto del ministro competente, sentito il Consiglio di amministrazione. (...).*  
*Art. 65 (Divieto di cumulo di impieghi pubblici): "Gli impieghi pubblici non sono cumulabili, salvo le eccezioni stabilite da leggi speciali. (...). L'assunzione di altro impiego nei casi in cui la legge non consente il cumulo importa di diritto la cessazione dall'impiego precedente, salva la concessione del trattamento di quiescenza eventualmente spettante, ai sensi dell'art. 125, alla data di assunzione del nuovo impiego".*
- art. 53, d.lgs. n. 165/2001:  
*Art. 53 (Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi) "(...) 7. I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza. Ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. (...). In caso di inosservanza del divieto, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, il compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte deve essere versato, a cura dell'erogante o, in difetto, del percettore, nel conto dell'entrata del bilancio dell'amministrazione di appartenenza del dipendente per essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti. 7-bis. L'omissione del versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei conti (...)"*.

- esercitare l'attività di coltivatore diretto o di imprenditore agricolo a titolo principale, fatta salva la partecipazione a società agricole a conduzione familiare in caso di impegno limitato, non abituale e non continuativo;
- instaurare rapporti di lavoro di natura subordinata, anche a tempo determinato, alle dipendenze di soggetti pubblici e privati, italiani o stranieri;
- ricoprire cariche gestorie implicanti esercizio ed effettiva direzione dell'attività di impresa (amministratore, sindaco, consigliere, liquidatore, ecc.) in società o enti costituiti a fini di lucro;
- assumere la carica di socio accomandatario in società in accomandita;
- esercitare attività libero-professionali, che siano connotate da abitudine, sistematicità e continuità nei confronti dello stesso committente o di committenti diversi. Costituisce indice di abitudine, sistematicità e continuità il superamento anche solo di uno dei due seguenti parametri:
  - a) l'assunzione di incarichi che comportino la percezione, nell'anno solare, di compensi lordi complessivi superiori al 50% della retribuzione tabellare lorda annua spettante per l'inquadramento economico di appartenenza;
  - b) l'assunzione di incarichi che comportino un impegno superiore complessivamente a 30 giorni nell'anno solare.

### **Titolo III – Attività e incarichi esercitabili previa autorizzazione**

#### **Articolo 4 - Attività e incarichi esercitabili previa autorizzazione**

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 3, commi 1 e 2, del presente Regolamento, il personale può, previa autorizzazione, svolgere le seguenti attività e i seguenti incarichi retribuiti:
  - a) incarico di perito e di consulente tecnico di parte;
  - b) attività arbitrale, in modalità individuale o mediante partecipazione a collegi arbitrali;
  - c) attività di mediazione;
  - d) amministratore di condominio, se l'impegno riguarda la cura dei propri interessi;
  - e) incarichi all'interno di commissioni, comitati, consigli o altri organi di amministrazioni pubbliche, conferiti in qualità di membri sorteggiati, di esperti, ovvero in ragione della specifica professionalità posseduta.
2. Fermo restando quanto previsto dall'art. 3, commi 1 e 2, del presente Regolamento, il personale può, previa autorizzazione:
  - a) assumere la carica di socio accomandante in società in accomandita, ove l'assunzione della carica comporti un impegno eventuale e saltuario;
  - b) assumere cariche in società cooperative, casse rurali e artigiane, quando l'impegno connesso con l'assunzione della carica risulti modesto e lo scopo sociale sia esclusivamente o prevalentemente mutualistico;
  - c) assumere cariche in società sportive, ricreative e culturali, il cui atto costitutivo preveda che gli utili siano interamente reinvestiti nella società per il perseguimento esclusivo dell'attività sociale;
  - d) assumere cariche in società o enti di cui all'art. 60<sup>3</sup>, del d.P.R. n. 3/1957, ovvero partecipare all'amministrazione o far parte di collegi sindacali in società o enti ai sensi di quanto disposto dall'art. 62<sup>4</sup>, del d.P.R. n. 3/1957;
  - e) partecipare a società agricole a conduzione familiare, purché l'impegno risulti modesto, non abituale e non continuativo;

<sup>3</sup> "Art. 60: "L'impiegato non può' ... accettare cariche in società costituite a fine di lucro, tranne che si tratti di cariche in società o enti per le quali la nomina è riservata allo Stato e sia all'uopo intervenuta l'autorizzazione del ministro competente".

<sup>4</sup> Art. 62: "Nei casi stabiliti dalla legge o quando ne sia autorizzato con deliberazione del Consiglio dei ministri, l'impiegato può' partecipare all'amministrazione o far parte di collegi sindacali in società o enti ai quali lo Stato partecipi o comunque contribuisca, in quelli che siano concessionari dell'amministrazione di cui l'impiegato fa parte o che siano sottoposti alla vigilanza di questa. Nei casi di rilascio dell'autorizzazione del Consiglio dei Ministri prevista dal presente comma l'incarico si intende svolto nell'interesse dell'amministrazione di appartenenza del dipendente ed i compensi dovuti dalla società' o dall'ente sono corrisposti direttamente alla predetta amministrazione per confluire nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza o del personale non dirigenziale".



- f) assumere la titolarità di quote sociali, ove alla titolarità delle quote non siano connessi compiti di gestione per la realizzazione dell'oggetto sociale.
- 3. Per quanto non ricompreso nel Titolo IV del presente Regolamento, si applica la disciplina autorizzatoria contenuta nel presente Titolo.
- 4. Le attività e gli incarichi extra-istituzionali autorizzati sono svolti al di fuori dell'orario di lavoro, senza l'utilizzo di locali, mezzi o strumenti di proprietà dell'Ateneo, e nel rispetto delle esigenze di servizio, avuto riguardo all'impiego e alla posizione ricoperti, nonché alle funzioni e alle mansioni assegnate al lavoratore.

Il personale che svolge attività e incarichi extra-istituzionali autorizzati giustifica le eventuali assenze dal servizio ad essi riconducibili mediante gli istituti normativi e contrattuali che le regolano<sup>5</sup>, ed è tenuto al rispetto degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro.

#### **Articolo 5 – Criteri per il rilascio dell'autorizzazione**

1. Ai fini del rilascio dell'autorizzazione, la valutazione viene effettuata sulla base delle disposizioni normative e regolamentari in materia, e dei seguenti criteri:
  - a) compatibilità dell'attività o dell'incarico ai sensi dell'art. 3 del presente Regolamento;
  - b) compatibilità dell'attività o dell'incarico con il regolare svolgimento dei compiti e dei doveri d'ufficio del lavoratore;
  - c) assenza, anche solo potenziale, di conflitto di interessi.
2. Il conflitto di interessi sussiste quando le attività e gli incarichi extra-istituzionali sono svolti a favore di, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - 1) soggetti nei confronti dei quali la struttura di appartenenza del dipendente ha funzioni relative al rilascio di concessioni, autorizzazioni, nulla-osta o atti di assenso comunque denominati, anche in forma tacita;
  - 2) soggetti nei confronti dei quali la struttura di appartenenza del dipendente ha funzioni di controllo, di vigilanza o sanzionatorie, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge;
  - 3) soggetti privati che detengono rapporti di natura economica o contrattuale con l'Amministrazione, in relazione alle competenze della struttura di appartenenza del dipendente, salve le ipotesi espressamente autorizzate dalla legge;
  - 4) soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza;
  - 5) fornitori di beni o servizi per l'Amministrazione, relativamente ai dipendenti delle strutture che partecipano, a qualunque titolo, all'individuazione del fornitore.

Il conflitto di interessi sussiste, altresì, quando le attività e gli incarichi extra-istituzionali, per il tipo di attività, per l'oggetto, per le caratteristiche del committente, ovvero per la posizione ricoperta dall'interessato:

- 1) possono creare nocumeto all'immagine dell'Amministrazione, anche in relazione al rischio di diffusione o utilizzo illeciti di informazioni di cui il dipendente è a conoscenza per ragioni di ufficio;
  - 2) possono pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente;
  - 3) sono riconducibili alle ipotesi di incompatibilità previste dal decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, o da altre disposizioni normative.
3. Il conflitto di interessi si ravvisa, in ogni caso, quando sussistono gravi ragioni di convenienza. La valutazione circa la situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, è svolta tenendo presente la qualifica, il ruolo, la posizione professionale del dipendente, la competenza della struttura di assegnazione e di quella gerarchicamente superiore, nonché le funzioni svolte dal lavoratore e quelle attribuitegli in un tempo passato ragionevolmente congruo.

#### **Articolo 6 - Procedimento per il rilascio dell'autorizzazione**

1. Il lavoratore, interessato a svolgere le attività o gli incarichi di cui al presente Titolo, tramite apposita procedura informatizzata, formula, preventivamente, richiesta di autorizzazione all'Amministrazione.

---

<sup>5</sup> Ferie, permessi, recupero straordinari, riposi compensativi, ecc..

L'autorizzazione preventiva può essere richiesta anche dal soggetto, pubblico o privato, che intende conferire l'incarico.

L'attività o l'incarico non può essere iniziato prima del rilascio dell'autorizzazione che, pertanto, non potrà essere accordata per incarichi già svolti o in corso di svolgimento, ricorrendo in questi casi le ipotesi di cui all' art. 2.

2. La richiesta di cui al comma 1, formulata dall'interessato, contiene l'indicazione dei seguenti elementi:
  - a) soggetto committente (a seconda dei casi: nominativo, ragione sociale, sede legale, partita Iva, codice fiscale);
  - b) tipologia dell'attività o dell'incarico;
  - c) oggetto e modalità di espletamento dell'attività/incarico (periodo, luogo e impegno orario);
  - d) ammontare del compenso previsto o presunto;
  - e) ogni altra informazione utile a definire la tipologia dell'attività/incarico da autorizzare.
3. Al fine di verificare la natura, i contenuti dell'incarico ed eventuali incompatibilità di fatto o di diritto, l'Amministrazione può chiedere ulteriori chiarimenti, precisazioni o elementi di valutazione all'interessato, al committente, al Responsabile della struttura di afferenza, ai competenti ordini e colleghi professionali, o ad altri soggetti pubblici o privati.
4. Il procedimento per il rilascio dell'autorizzazione è concluso entro il termine di 30 giorni, decorrenti dalla ricezione della richiesta. Il termine è sospeso, fino a un massimo di 30 giorni, nelle ipotesi in cui sia necessario acquisire ulteriori chiarimenti, precisazioni o elementi di valutazione ai sensi del precedente comma 3. In caso di sospensione dei termini, l'Amministrazione ne dà notizia all'interessato.

Al personale che presta servizio presso una pubblica amministrazione diversa dall'Università degli Studi di Pavia si applica il successivo art. 7.
5. L'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico è rilasciata, sulla base dei criteri di cui all'art. 5, con provvedimento espresso dell'Amministrazione Universitaria, a firma del Direttore Generale, da trasmettersi all'interessato.
6. Il diniego dell'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico è formalizzato con provvedimento espresso e motivato dell'Amministrazione Universitaria, a firma del Direttore Generale, da notificarsi all'interessato. Entro 15 giorni dalla notifica del provvedimento di diniego, il dipendente ha la facoltà di chiederne la revisione, allegando le proprie motivazioni ed eventuale documentazione a supporto.
7. Decorso inutilmente il termine di cui al comma 4, l'autorizzazione, se richiesta per incarichi da conferirsi da amministrazioni pubbliche, si intende accordata; in ogni altro caso, si intende negata.

#### **Articolo 7 - Personale che presta servizio presso altre pubbliche amministrazioni**

1. Per il personale che presta servizio presso una pubblica amministrazione diversa dall'Università, l'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico è subordinata all'intesa tra le due amministrazioni.
2. Nelle ipotesi di cui al presente articolo, il termine per provvedere, indicato all'art. 6, comma 4, è aumentato a 45 giorni, e si prescinde dall'intesa se l'amministrazione presso la quale il dipendente presta servizio non si pronuncia entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta da parte dell'Ateneo.
3. Decorso inutilmente il termine per provvedere di cui al comma 2<sup>6</sup>, si applica quanto previsto dall'art. 6, comma 7.

#### **Articolo 8 - Doveri di comunicazione dei dati**

1. Il personale autorizzato allo svolgimento degli incarichi di cui al presente Titolo è tenuto a comunicare all'Amministrazione tutti i dati richiesti ai fini degli obblighi derivanti dalla tenuta e dall'aggiornamento dell'anagrafe delle prestazioni, disposta dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

---

<sup>6</sup> 45 giorni.

## **Titolo IV – Attività e incarichi liberamente esercitabili**

### **Articolo 9 – Attività e incarichi liberamente esercitabili**

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 3 del presente Regolamento, al personale sono liberamente consentite le seguenti attività:
  - a) collaborazione a giornali, riviste ed enciclopedie;
  - b) utilizzazione economica da parte dell'autore o dell'inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
  - c) partecipazione a convegni e seminari;
  - d) incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali ai dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
  - e) attività di formazione, che, in considerazione del contenuto, risultino dirette, esclusivamente o prevalentemente, ai dipendenti della pubblica amministrazione, fatto salvo il dovere di darne comunicazione preventiva all'Amministrazione;
  - f) attività di docenza, svolte per conto di strutture pubbliche o private, fatto salvo il dovere di darne comunicazione preventiva all'Amministrazione;
  - g) attività di ricerca scientifica, svolte tramite incarico di lavoro autonomo, con esclusione di rapporti di lavoro subordinati, fatto salvo il dovere di darne comunicazione preventiva all'Amministrazione;
  - h) incarichi per i quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o fuori ruolo;
  - i) incarichi per i quali è corrisposto il solo rimborso delle spese documentate, a esclusione degli incarichi per i quali è previsto il gettone di presenza o il rimborso delle spese forfetarie;
  - j) attività gratuite svolte presso associazioni di volontariato, cooperative o altri enti e istituzioni a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro;
  - k) attività e incarichi conferiti a titolo gratuito, fatto salvo il dovere di darne comunicazione preventiva all'Amministrazione ogni qualvolta l'incarico sia conferito in ragione delle competenze professionali connesse allo svolgimento dei compiti istituzionali del dipendente all'interno dell'Ateneo. In tali ipotesi, l'Amministrazione, se ravvisa una situazione, anche solo potenziale, di conflitto di interessi, entro 5 giorni, comunica al dipendente la necessità di astenersi dallo svolgimento dell'incarico;
  - l) incarico di consulente tecnico d'ufficio, disposto dall'Autorità Giudiziaria, fatto salvo il dovere di darne comunicazione preventiva all'Amministrazione;
  - m) partecipazione ad associazioni e assunzione di incarichi occasionali che siano esplicazione della libertà artistica o di manifestazione di pensiero, quando non configurino un rapporto di lavoro subordinato;
  - n) attività artistiche e sportive non esercitate in forma professionale o imprenditoriale;
  - o) iscrizione ad albi professionali, fermo il rispetto delle disposizioni normative in materia.
2. Il lavoratore interessato allo svolgimento di attività e incarichi extra-istituzionali liberamente esercitabili valuta la compatibilità degli stessi con i propri compiti e doveri d'ufficio e l'assenza di conflitto di interessi ai sensi del precedente art. 5, comma 1, lett. b) e c).  
L'incompatibilità con i compiti e i doveri d'ufficio e/o la presenza, anche solo potenziale, di conflitto di interessi comportano, comunque, il dovere di astensione dall'incarico.
3. Le attività e gli incarichi extra-istituzionali liberamente esercitabili sono svolti al di fuori dell'orario di lavoro, senza l'utilizzo di locali, mezzi o strumenti di proprietà dell'Ateneo, e nel rispetto delle esigenze di servizio, avuto riguardo all'impiego e alla posizione ricoperti, nonché alle funzioni e alle mansioni assegnate al lavoratore.  
Il personale che svolge attività e incarichi extra-istituzionali liberamente esercitabili giustifica le eventuali assenze dal servizio ad essi riconducibili mediante gli istituti normativi e contrattuali che le regolano<sup>7</sup>, ed è tenuto al rispetto degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro.

---

<sup>7</sup> Vedasi Nota n. 5.

## **Titolo V – Norme finali**

### **Articolo 10 – Rinvio**

1. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento, si fa rinvio alle disposizioni normative e contrattuali in materia.

### **Articolo 11 – Norme finali**

1. Il presente regolamento abroga e sostituisce l'art. 1) c. 1 e gli artt. da 2) a 10) del *Regolamento disciplinante la possibilità di svolgere attività retribuite non comprese nei compiti e doveri di ufficio e di conferire incarichi di natura occasionale o coordinata e continuativa*, che diventa *Regolamento disciplinante la possibilità di conferire incarichi di natura occasionale o coordinata e continuativa*.
2. Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione dello stesso all'Albo on line di Ateneo.

**OSSERVAZIONI SULLA BOZZA DI ACCORDO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER L'APPLICAZIONE  
AI COLLABORATORI ESPERTI LINGUISTICI DEI C.C.N.L. 16/10/2008, 12/3/2009 e 19/04/2018**

**Al Direttore Generale  
e p.c. al Prorettore alle Risorse Umane**

Pavia, 16 febbraio 2021

Gentilissimi,

l'accordo precedentemente siglato in data 16/10/2017 è stato considerato dalle scriventi Organizzazioni sindacali, anche a livello nazionale, come uno dei più avanzati tra quelli vigenti negli Atenei italiani, anche in considerazione delle gravi carenze normative a cui da decenni nessun Parlamento e/o Governo hanno saputo/voluto ovviare.

Non pare di poter affermare altrettanto dell'ipotesi in esame ma si confida di avere maggiori elementi di giudizio a seguito dell'esposizione che l'Amministrazione farà in seduta a sostegno delle modifiche introdotte, in particolare e con dati inoppugnabili, a riguardo della sperimentazione – in relazione alle modifiche apportate all'art.3, c.5, in contrasto col testo vigente del 2017 - nonché, tra le altre, agli artt. 3 (c.14 e 15), 5, 11 e 12.

Medesime valutazioni sono state pressoché unanimemente formulate dai Colleghi CEL a seguito di un confronto in assemblea con i loro Rappresentanti in CTS a cui le modifiche sono state informalmente sottoposte da parte degli Uffici.

Si trasmettono di seguito alcune osservazioni redatte anche sulla base dell'indispensabile contributo fornito dai Colleghi intervenuti alla predetta assemblea.

Distinti saluti

Le segreterie provinciali FLC CGIL – CISL FSUR

## ART. 1 - Sfera di applicazione, decorrenza, durata

### TESTO VIGENTE

1. *Il presente contratto integrativo di Ateneo (CCI) disciplina e tutela il rapporto di lavoro e il trattamento economico integrativo dei Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) a tempo determinato e indeterminato assunti in base all'art. 4 della Legge 236/95 – ivi compresi gli ex lettori di madrelingua straniera, assunti in base all'ex art. 28 DPR 382/L980 - quali titolari di un rapporto di lavoro di natura subordinata di diritto privato con l'Università degli Studi di Pavia.*

### MODIFICHE AMMINISTRAZIONE

1. Il presente contratto integrativo di Ateneo (CCI) disciplina e tutela il rapporto di lavoro e il trattamento economico integrativo dei Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) a tempo determinato e indeterminato ~~assunti in base all'art. 4 della Legge 236/95 – ivi compresi gli ex lettori di madrelingua straniera, assunti in base all'ex art. 28 DPR 382/1980 – quali titolari di un rapporto di lavoro di natura subordinata di diritto privato con l'Università degli Studi di Pavia.~~

### OSSERVAZIONI FLC CGIL – CISL FSUR

Non si rileva l'esigenza di cancellare riferimenti riguardanti colleghi ancora in servizio. Si propone pertanto di mantenere la formulazione attualmente vigente.

## ART. 2 - Profilo professionale e mansioni

### TESTO VIGENTE

4. *Le attività dei Collaboratori ed esperti linguistici consistono in:*
- a. *didattica integrativa volta ad agevolare l'apprendimento delle lingue, che può avvalersi della strumentazione del Centro Linguistico di Ateneo e comprendere la didattica on line;*
  - b. *elaborazione e aggiornamento del materiale didattico necessario alle attività di cui al precedente punto a);*
  - c. *preparazione, somministrazione e correzione dei test e delle prove di accertamento delle competenze linguistiche relative alle attività di cui al punto a), nonché della loro valutazione sulla base dei criteri definiti nell'ambito della programmazione didattica e concordati con i docenti del corso di riferimento cui la didattica integrativa è associata;*
  - d. *partecipazione a commissioni di esame, quali cultori della materia, per la verifica e la valutazione delle competenze linguistiche e dell'apprendimento;*
  - e. *tutorato on line degli studenti;*
  - f. *ricevimento degli studenti;*
  - g. *riunioni di lavoro indette dal CLA.*

*Tutte le attività elencate, ad esclusione di quella al punto e - tutorato on line degli studenti - vengono considerate al fine del computo del monte ore di cui all'art. 3.*

### MODIFICHE AMMINISTRAZIONE - aggiunta

**h) partecipazione a progetti del Centro Linguistico relativi a corsi extracurricolari o ad altre attività svolte dal Centro Linguistico anche su base convenzionale.**

Tutte le attività elencate, ad esclusione di quelle al punto e) – tutorato on line degli studenti – **e h) – partecipazioni a progetti del Centro Linguistico** – vengono considerate al fine del computo del monte ore di cui all'art.3.

**Le attività di cui al punto h) verranno remunerate come ore aggiuntive, con le tariffe di cui all'Allegato 1, tabella 2) del presente accordo.**

### OSSERVAZIONI FLC CGIL – CISL FSUR

Si richiede la cancellazione delle aggiunte in quanto:

- Tale formulazione non rispecchia una sola mansione ma un corso (extracurricolare) o progetto o altre attività che, in riferimento a queste ultime, a loro volta precisano dello svolgimento delle diverse mansioni. La partecipazione a progetti è già contemplata dall'art.3 comma 12 del CCI 2017, anche se sarebbe auspicabile introdurre la possibilità di registrazione come ore lavorative. L'aggiunta proposta dall'Amministrazione provoca evidenti incongruenze con l'impianto del CCI vigente.  
Resta sempre la possibilità di affidamento diretto delle attività menzionate al punto h) al di fuori del CCI, dopo ricognizione interna e disponibilità del personale in servizio con le competenze richieste, art.7, comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165., e recepito dal regolamento degli incarichi a cui fa riferimento lo stesso CCI dei CEL (art.12, comma 2).
- La parte inserita riguardante la remunerazione come ore aggiuntive comporta una differenziazione nell'applicazione, sia della parte normativa che di quella economica, a determinate attività in relazione ad altre, soltanto in base al criterio di assegnazione di ore

lavorative (base o aggiuntive). Si evidenzia che, in ogni caso, trattasi di insegnamento linguistico in ambito universitario, di progetti legati alla ricerca linguistica e di altre attività nelle quali è richiesta la professionalità dei soggetti coinvolti.

## **TESTO VIGENTE**

*6 Nell'ambito di tale programmazione, all'interno della quale sono comprese anche la formazione e l'aggiornamento professionali obbligatori, il CEL annota le ore svolte nell'apposito registro elettronico*

### **MODIFICHE AMMINISTRAZIONE - aggiunta**

Si intende per formazione obbligatoria quella per la quale i CEL vengono convocati dai Servizi preposti, con esplicita previsione di obbligatorietà.

### **OSSERVAZIONI FLC CGIL – CISL FSUR**

Si chiede di chiarire l'aggiunta



## ART. 3 – Rapporto di lavoro

### TESTO VIGENTE

5 *Nel caso in cui vi siano esigenze organizzative oggettive, definite all'interno del Centro Linguistico, compatibilmente con il budget a disposizione, ai CEL **potranno essere assegnate, con il loro consenso**, ore aggiuntive, fino ad un massimo di due quinti del monte ore fissato per ciascuno di essi.*

### MODIFICHE AMMINISTRAZIONE

5 Nel caso in cui vi siano esigenze organizzative oggettive, definite all'interno del Centro Linguistico, compatibilmente con il budget a disposizione, **ai CEL saranno assegnate**, ore aggiuntive, fino ad un massimo di due quinti del monte ore fissato per ciascuno di essi. **È escluso dall'obbligatorietà del monte ore aggiuntivo il personale in condizione di fragilità accertata dal medico competente e che ne faccia espressa richiesta.**

### **OSSERVAZIONI FLC CGIL – CISL FSUR**

Sin dal suo insediamento l'attuale Governance si è sempre dimostrata capace di coniugare, anche nel rispetto della forma, le esigenze delle strutture amministrative con quelle del Personale. Lascia pertanto fortemente perplessi che la modifica apportata rispetto al testo precedente e, soprattutto, in aggiunta e modifica all'ipotesi di accordo sottoscritta dalle parti in data 11/12/2019, introduca un'imposizione (autoritariamente e unilateralmente) inappellabile.

In merito poi alle "esigenze organizzative" sono ben chiare da anni le posizioni di FLC CGIL e CISL FSUR circa i diritti e doveri degli Organi gestionali. Ci si limita pertanto qui a ribadire che tali esigenze non possono essere sopperite facendone ricadere l'onere (e di imperio, si ribadisce) esclusivamente sul Personale.

Si richiede pertanto la cancellazione delle modifiche in quanto peggiorative del testo vigente e contrastanti con le indicazioni ministeriali in relazione al tempo pieno dei CEL (500 monte ore annuo). Si ritiene inoltre superfluo, anche se non dirimente, indicare l'esclusione del personale in condizione di fragilità, dal momento che tale disciplina è già definita a livello superiore di norma.

### TESTO VIGENTE

7. *In fase di programmazione (ossia di distribuzione delle ore assegnate tra tutte le attività previste), si deve tener conto che l'attività didattica integrativa in aula non può superare il 70% del monte ore di ciascun CEL.*

### MODIFICHE AMMINISTRAZIONE

7. In fase di programmazione (ossia di distribuzione delle ore assegnate tra tutte le attività previste), si deve tener conto che l'attività didattica integrativa in aula non può superare il 70% del monte ore di ciascun CEL e non può essere inferiore al 30%.

### **OSSERVAZIONI FLC CGIL – CISL FSUR**

Si richiede la cancellazione perché peggiorativa. Limita l'autonomia del CEL in relazione al suo concorso nella programmazione e disattende le necessità didattiche di ogni dipartimento e la programmazione didattica conseguente.

## TESTO VIGENTE

9. *Esso dovrà essere erogato, secondo quanto previsto dal calendario accademico e dall'organizzazione didattica complessiva, per non meno di tre giorni la settimana e per non più di 6 ore giornaliere di didattica integrativa nel rispetto delle pause per il recupero psico-fisico.*

## MODIFICHE AMMINISTRAZIONE

9. Esso dovrà essere erogato, secondo quanto previsto dal calendario accademico e dall'organizzazione didattica complessiva, per non meno di tre giorni la settimana e per non più di 7 ore giornaliere di didattica integrativa nel rispetto delle pause per il recupero psico-fisico.

## OSSERVAZIONI FLC CGIL – CISL FSUR

La modifica è peggiorativa rispetto al contratto vigente e rispetto al recupero psico-fisico dopo 6 ore continuative di insegnamento. La erogazione della didattica da parte dei dipartimenti avviene in fasce orarie di due ore.

### Decreto legislativo. 8 aprile 2003, n. 66

“Attuazione della direttiva 93/104/CE e della direttiva 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro”

Art. 8. Pause.

Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

## TESTO VIGENTE

10. *La didattica integrativa in aula non può superare le 18 ore settimanali, per i contratti di 500 ore. In caso di assegnazione di ore aggiuntive, il limite di ore di didattica integrativa in aula è di 20 ore. Per i contratti con un monte ore inferiore tali statuizioni verranno applicate proporzionalmente.*

## MODIFICHE AMMINISTRAZIONE

10. La didattica integrativa in aula non può superare le 20 ore settimanali, per i contratti di 500 ore. In caso di assegnazione di ore aggiuntive, il limite di ore di didattica integrativa in aula è di 21 ore. Per i contratti con un monte ore inferiore tali statuizioni verranno applicate proporzionalmente.

## OSSERVAZIONI FLC CGIL – CISL FSUR

Si richiede la cancellazione di tale modifica perché inapplicabile in relazione ai calendari didattici dei dipartimenti e alla percentuale massima (70%) di didattica in aula prestabilita

## **ART. 7 - Valutazione ai fini dell'attribuzione della classe stipendiale**

### **OSSERVAZIONI FLC CGIL – CISL FSUR**

La formulazione dell'articolato deve rispecchiare quanto previsto dal CCI del 2017 e, nello specifico, recepire le modifiche apportate al regolamento docenti relativo all'attribuzione degli scatti stipendiali, sia nei contenuti che nella modalità di presentazione della domanda. Tale presentazione, in un'ottica di apprezzabile semplificazione delle procedure e di dematerializzazione dei documenti, risulta ora telematica e agevole per la categoria docente.

La procedura di valutazione potrà essere riportata in documento allegato al contratto, come avviene attualmente.

## **ART. 8 - Gestione del registro elettronico di attività**

### **TESTO VIGENTE**

- 5. I CEL possono allegare al registro di cui al precedente comma 2 una relazione sull'attività annuale svolta.*

### **MODIFICHE AMMINISTRAZIONE**

SOPPRESSO

### **OSSERVAZIONI FLC CGIL – CISL FSUR**

Si richiede il ripristino del comma che contiene il riferimento alla stesura di una relazione sull'attività annuale svolta, la cui presentazione sul registro è obbligatoria, ogni due anni, per la procedura di valutazione. Sarebbe utile sfruttare questa possibilità per semplificare la procedura.

## **ART. 9 - Attività di studio, formazione e aggiornamento**

### **TESTO VIGENTE**

- 2. Per le finalità di cui al punto precedente il CLA, nell'ambito della propria programmazione generale e fermo restando l'impegno orario complessivo degli interessati, è tenuto a valutare la possibilità di agevolare le richieste avanzate dai CEL, legate allo studio e alla formazione.*

### **MODIFICHE AMMINISTRAZIONE**

2. Per le finalità di cui al punto precedente il Centro Linguistico, nell'ambito della propria programmazione generale, è tenuto a valutare la possibilità di agevolare le richieste avanzate dai CEL, legate allo studio e alla formazione. Tale formazione è qualificata come formazione facoltativa e non viene computata all'interno del monte ore.

### **OSSERVAZIONI FLC CGIL – CISL FSUR**

Le modifiche apportate non contemplano quanto disposto dal Decreto Interministeriale n.765/2019. Si richiede pertanto la cancellazione delle modifiche e la contemplazione di quanto disposto.

## **ART. 13- Norme transitorie e finali**

### **TESTO VIGENTE**

1. Il regime transitorio di cui all'allegato 1) viene applicata ai CEL in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo integrativo. Ai CEL assunti in data successiva viene applicata il regime definitivo di cui al medesimo allegato 1).
2. Per quanto non previsto dal presente CCI di Ateneo si applicano, ove compatibili con la specificità e la professionalità dei Collaboratori ed Esperti Linguistici, le norme previste dai CCNL del Comparto Università, dai regolamenti di Ateneo e dalla normativa nazionale.
3. La richiesta di consenso per l'attribuzione ai singoli CEL del primo quinto del monte ore aggiuntivo è da ritenersi introdotta in via sperimentale per due annualità, al termine delle quali l'Amministrazione si riserva una valutazione della sperimentazione. Qualora emergano oggettive motivazioni che tale modifica abbia comportato problemi organizzativi non altrimenti risolvibili, previa comunicazione alle parti interessate, sarà reintrodotta, l'attribuzione diretta del primo quinto del monte ore a cura del CLA.
4. Il presente CCI sarà oggetto di verifica e revisione a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro (CCNL) o di modifiche ai meccanismi di definizione della retribuzione dei ricercatori a tempo definito, a cui quella dei CEL è equiparata. A tal fine, all'atto dell'entrata in vigore di tali disposizioni, le parti si impegnano a convocarsi entro tre mesi per discutere del nuovo CCI.

### **MODIFICHE AMMINISTRAZIONE**

1. Per quanto non previsto dal presente CCI di Ateneo si applicano, ove compatibili con la specificità e la professionalità dei Collaboratori ed Esperti Linguistici, le norme previste dai CCNL del Comparto Università, dai regolamenti di Ateneo e dalla normativa nazionale.
2. Per il primo evento di valutazione successivo all'entrata in vigore del presente CCI, i CEL potranno scegliere di essere valutati sulla base dei criteri inseriti nel precedente CCI.
3. Il presente CCI sarà oggetto di verifica e revisione a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro (CCNL) o di modifiche ai meccanismi di definizione della retribuzione dei ricercatori a tempo definito, a cui quella dei CEL è equiparata. A tal fine, all'atto dell'entrata in vigore di tali disposizioni, le parti si impegnano a convocarsi entro tre mesi per discutere del nuovo CCI.

### **OSSERVAZIONI FLC CGIL – CISL FSUR**

L'articolo dovrà essere ridefinito anche sulla base delle auspicabili intese sul testo definitivo da sottoscrivere

Pavia, 17/02/2021

Spett.le Direttore Generale  
Università degli Studi di Pavia

**Oggetto: PROGETTO CORPORATE**

**Razionale**

La “Promozione della Salute negli ambienti di lavoro” (Workplace Health Promotion - WHP) è il risultato degli sforzi congiunti dei datori di lavoro, dei lavoratori e della società, per migliorare salute e benessere nei luoghi di lavoro. L’Organizzazione Mondiale della Sanità ha codificato un modello generale di intervento denominato “Healthy workplaces: a model for action” la cui idea centrale è che una azienda che promuove la salute si impegna a costruire un contesto che favorisce l’adozione di comportamenti e scelte positive per la salute, nell’ interesse proprio, dei lavoratori e della collettività.

In questo periodo che ha segnato profondi cambiamenti anche nell’organizzazione e nella modalità di lavoro (Smart Working) risulta ancora più importante attuare azioni che favoriscano il benessere biopsicosociale delle persone che prestano la loro opera in vari ambiti lavorativi. Negli ultimi anni molte aziende hanno strutturato progetti finalizzati al benessere dei dipendenti (Corporate wellness). Sono rarissimi gli esempi di interventi inclusivi che coinvolgono i lavoratori che vivono con differenti abilità.

Dal 2014, su iniziativa del SAISD, è operativo un progetto, ABILI SI DIVENTA, dedicato agli studenti dell’Ateneo che vivono con differenti abilità e desiderano praticare esercizio fisico per migliorare il loro benessere. Dal lockdown il progetto è diventato online. In particolare, sono state somministrate sedute di tele esercizio ed è stato creato un canale YouTube dedicato (<https://www.youtube.com/channel/UCgtFXdweWoTwOzW2MJVjMAA>), in cui sono stati caricati video degli esercizi, tassonomizzati per abilità funzionali. Con la stessa modalità potrebbe essere fornito un servizio di esercizio fisico al personale universitario che vive con differenti abilità e/o lavora in Smart Working (<https://www.youtube.com/watch?v=7nMqdxUa5rg&t=4s>).

Tra gli interventi di promozione della salute, in supporto al servizio relativo all’esercizio fisico, nelle medesime modalità video, potrebbero essere forniti in “pillole” consigli specifici sulla sana e

corretta alimentazione. Costruire e mantenere delle buone abitudini alimentari nella routine quotidiana è fondamentale non soltanto per affrontare al meglio la giornata lavorativa, ma anche per restare in salute. Un'alimentazione equilibrata e bilanciata infatti, nella quale ogni alimento concorre, con le sue specifiche proprietà nutrizionali, a garantire un apporto completo di tutte le sostanze necessarie, permette di mantenere in buona salute l'organismo, contribuendo, nel contesto di uno stile di vita sano, alla riduzione del rischio di patologie-cronico degenerative.

#### Cronogramma

1. **Marzo**, preparazione video di:
  - a. "pillole di igiene posturale", durata massima 3 minuti;
  - b. mini active break, da svolgere durante l'attività lavorativa, durata 30/60 secondi;
  - c. allenamenti, durata massima 10 minuti;
  - d. consigli nutrizionali.
  
2. **Fine Marzo - Aprile**, promozione del progetto tramite canali dedicati. La promozione del progetto coinvolgerà anche il Comitato Unico di Garanzia (CUG), per il coinvolgimento del personale universitario che vive con differenti abilità.
  
3. Seconda settimana di **Aprile**, apertura del canale dedicato e caricamento contenuti. Per favorire l'aderenza e l'interesse al progetto, verranno periodicamente caricati nuovi contenuti. Attivazione di una mail e una stanza virtuale dedicate ai partecipanti che desidereranno comunicare con lo staff.
  
4. **Maggio**, per le persone che lo desidereranno sarà possibile organizzare sedute di esercizio da remoto da svolgere in piccoli gruppi.

Pro-Rettore alla Terza Missione  
Prof.ssa Hellas Cena

*Documento firmato digitalmente*