

VERBALE SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DEL 22 APRILE 2021

<b>VERBALE DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 22 APRILE 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	fino 17.05		
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	AVV. MARCO PODINI	Coordinamento e componente R.S.U.	X		
6	SIG. MAURIZIO ROSSIN	Coordinamento e componente R.S.U.	Fino 17.08		
7	DOTT. GABRIELE MALINVERNI	Coordinamento e componente R.S.U.	X		
8	SIG.RA BARBARA QUAINI	Componente R.S.U.			X
9	SIG.RA ROBERTA MAGNA	Componente R.S.U.	Fino 17.00		
10	DOTT. SALVATORE GIGLIO	Componente R.S.U.	X		
11	DOTT. ANDREA PANIGADA	Componente R.S.U.	X		
12	SIG. FRANCESCO RAMAIOLI	Componente R.S.U.	Fino 17.50		
13	DOTT. PIETRO DE DONNO	Componente R.S.U.	X		
14	SIG. GIUSEPPE GIRONE	OO.SS. C.I.S.L.-FSUR (segretario)			X
15	SIG. ANGELO VICINI	OO.SS. C.I.S.L.-FSUR	Fino 17.43		
16	SIG. LUIGI DE LEONARDIS	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L. (segretario)	Fino 17.40		
17	SIG.RA ELISABETTA VERRI	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L. e componente R.S.U.	X		
18	SIG. FRANCESCO LUCENTE	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L.		X	
19	DOTT.SSA MICHELA COMENSOLI	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA (segretario)	X		
20	DOTT.SSA RAFFAELLA PETTI	OO.SS. U.I.L.-SCUOLA RUA	X		
21	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. Andrea Verzanini: Responsabile del Servizio Gestione Trattamento Economico e Previdenziale
- dott. Fabio Naldi: Segretario Regionale Lombardia UIL Scuola RUA (dalle 14.47 e fino alle 17.15)

La riunione è stata convocata dal Pro Rettore per l'Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia con nota del giorno 13 aprile 2021 per la trattazione dell'ordine del giorno sotto indicato.

**Approvazione verbali delle sedute del:**

- 20 gennaio
- 17 febbraio

**Comunicazioni**

Nessun punto

**Informazione**

1. Sistema degli incarichi conferiti al personale tecnico amministrativo – aggiornamento 2021 (All. 1)

**Confronto**

Nessun punto

**Contrattazione**

2. Destinazione risparmi da mancata erogazione buoni pasto (all. 2, all. 3)
3. Ipotesi accordo welfare 2021 (all. 4, all. 6)
4. Bozza CCI PTA (all. 5)
5. Bozza CCI CEL (all. 7)

**Varie ed eventuali**

Alle 14.10 il Pro Rettore apre la seduta complimentandosi con le RSU per il positivo risultato raggiunto attraverso la consultazione del personale in relazione all'accordo annuale, sia in termini di contenuto (approvazione del testo dell'accordo) che di partecipazione.

La RSU (Malinverni) chiede di inserire nelle varie ed eventuali un punto sul lavoro agile.

Sono approvati i verbali delle sedute del 20 gennaio e del 17 febbraio con le integrazioni proposte.

**Comunicazioni**

Il Pro Rettore anticipa al tavolo l'introduzione di un unico portale (Unipv per te) che raccoglie in un'unica interfaccia più ordinata tutte le convenzioni e le agevolazioni di acquisto a beneficio del personale.

La RSU (Malinverni) manifesta apprezzamento anche per il portale io@unipv.

Il Pro Rettore conferma anche per quest'anno l'attivazione del servizio GREST per i figli dei dipendenti.

## **Informazione**

### **1. Sistema degli incarichi conferiti al personale tecnico amministrativo – aggiornamento 2021**

La DG ricorda che il tavolo del 17 febbraio u.s. aveva condivisibilmente richiesto che i criteri di individuazione degli incarichi per funzioni specialistiche (responsabilità specialist) conferiti al PTA fossero chiari e trasparenti. Il documento risponde a questa esigenza.

Sono individuate delle figure specifiche che la DG illustra brevemente e per cui si rimanda all'allegato (**All. 1: linee guida incarichi**). Non è detto che tutte queste figure debbano essere necessariamente e contemporaneamente presenti, ma è necessario che siano previste nella struttura organizzativa. Nel documento sono inoltre riepilogati anche altri incarichi di responsabilità organizzativa.

L'Amministrazione valuterà se gli incarichi proposti dalle strutture rientrano nello schema illustrato. Il modello di pesatura delle posizioni è invece già stato oggetto di confronto sindacale.

La UIL (Comensoli) ringrazia e auspica un ricorso alle figure illustrate solo in casi di reale necessità.

## **Contrattazione**

### **2. Destinazione risparmi da mancata erogazione buoni pasto**

Il Pro Rettore ricorda che la linea prudenziale del tavolo ha premiato e ad oggi l'Ateneo ha una somma certificata dai revisori (**All. 2**) che la normativa permette di destinare tra performance e welfare integrativo (Art. 1 co. 870 L. 178/2020, v. anche **all. 3**).

Il tavolo collegialmente valuta i pro e i contro delle destinazioni.

Se destinate alla performance, le somme sono attribuite a tutti i colleghi e quindi si garantisce un loro pieno utilizzo, ma non nella stessa misura, in quanto questa è parametrata alla valutazione ricevuta e alla categoria di appartenenza. Se destinate al welfare, si garantisce un'equa distribuzione di risorse in origine non sottoposte a valutazioni diverse dall'aver prestato lavoro in giorni con orario spezzato, ma si rischia che una quota di lavoratori non utilizzi tutto il potenziale del portfolio proposto. Sul welfare, tra l'altro, le somme sarebbero meno vincolate rispetto all'utilizzo dei buoni, che possono essere usati solo per l'acquisto di generi alimentari.

Emerge anche una proposta (CGIL, Verri, poi condivisa da RSU, Panigada) volta al reintegro degli 80.000€ stornati dalla performance a beneficio delle PEO, destinando poi la differenza al welfare.

Al fine di attenuare gli svantaggi dovuti alla fiscalità, presenti sia sulla retribuzione accessoria ma anche oltre la quota di portfolio welfare di 258€, si addivene alla soluzione che segue e che sarà riportata nella bozza di accordo (che tecnicamente diventerà un addendum all'accordo sul fondo 2021):

- 20% delle risorse disponibili vengono destinate alla performance

- 80% risorse disponibili vengono destinate al welfare integrativo

La CISL (Vicini) chiede quale sia la posizione dell'Ateneo in merito all'erogazione dei buoni pasto per il personale in lavoro agile per il 2021.

Pro Rettore e DG ribadiscono che, a fronte di una mancanza di linee guida precise di Funzione Pubblica (che rimette la questione ad ogni singola amministrazione) e ad una posizione più conservativa del Collegio dei Revisori, l'Amministrazione ritiene di confermare l'atteggiamento finora assunto. Ad ogni modo manca il presupposto giuridico per l'erogazione del buono pasto, che è tuttora da individuare nella remunerazione del disagio del pasto nei giorni con orario spezzato, mentre è chiaro che vi è una base giuridica per la distribuzione dei risparmi.

### **3. Ipotesi accordo welfare 2021**

Il Pro Rettore procede con la presentazione dei dati di utilizzo, relativi all'anno 2020, del portfolio dipendenti, dell'assicurazione sanitaria e del Grest per figli dei dipendenti (**All. 6**). Il bilancio è assolutamente positivo, soprattutto in termini di gradimento dei colleghi/utenti.

Bersani illustra il contenuto della bozza di accordo 2021 di cui all'**allegato 4**. Rispetto all'anno precedente, e a causa della situazione pandemica, sul portfolio dipendente sono stati implementati gli acquisti per materiale d'ufficio e per l'approntamento di postazioni di lavoro, abbonamenti parcheggi e buoni carburante (questi ultimi solo fino al termine dell'emergenza COVID, al fine di favorire che utilizza mezzi propri per evitare di frequentare mezzi pubblici, esponendosi così a maggiori occasioni di contagio).

L'Amministrazione si impegna a verificare se all'interno delle spese di approntamento della postazione di lavoro si possano ricomprendere anche le spese di connessione e, se sì, come si possa agire a livello pratico.

Inoltre è previsto il servizio di accompagnamento alle visite per i dipendenti (e i parenti) con disabilità.

Il testo dell'accordo welfare si intende approvato nella forma proposta in all. 4.

Stanti i contenuti esclusivamente favorevoli per i dipendenti, le OOSS non ritengono di dover sottoporre il testo dell'accordo all'approvazione preventiva dell'Assemblea dei lavoratori.

### **4. Bozza CCI PTA**

Bersani ricorda che all'indomani dell'entrata in vigore del nuovo CCNL del 2018 la direzione generale aveva costituito un gruppo di lavoro ad hoc denominato "Applicazione nuovo CCNL". Il testo è reso disponibile all'**allegato 5**.

Il gruppo era arrivato a redigere una sorta di contratto quadro, al fine di mettere ordine nella disciplina della contrattazione integrativa.

Piccone illustra come il CCI attualmente in vigore sia perlopiù ricognitivo di norme di legge e di contratto, tra l'altro molte delle quali superate.

L'obiettivo dell'accordo quadro è quello di focalizzare le materie oggetto di contrattazione in una cornice giuridica più chiara, consegnando alle Parti uno strumento di lavoro di immediata utilità e di maggiore facilità di lettura.

La CGIL chiede che, ancorché non sia contemplato dal CCNL in vigore, venga inserito un riferimento al lavoro agile e in particolare al POLA, dato che l'Ateneo è stato tra i primi a dotarsene.

Chiede inoltre, unitamente alle RSU (Rossin), di meglio formulare l'articolo sulla flessibilità in entrata in modo che non dia adito a fraintendimenti di lettura.

Entrambe le proposte sono accolte.

La UIL (Comensoli) chiede se convenga impegnarsi nella redazione di un nuovo contratto integrativo a fronte delle trattative in corso per l'avvio della nuova stagione contrattuale.

Piccone risponde che, una volta definito il metodo, l'adeguamento non è particolarmente oneroso e possa esservi un vantaggio già nell'adottare, seppur per breve tempo, il nuovo contratto.

La UIL chiede all'Amministrazione, soprattutto al fine di definire il contenuto di cui al co. 2 dell'art. 9 relativo alla ripartizione del fondo conto terzi, di conoscere più nel dettaglio la questione legata al fondo EP.

La DG ricorda come le entrate da conto terzi destinate agli EP siano utilizzate per ovviare ad un fondo incapiente sulle risorse fisse. A fronte dei pensionamenti degli EP sarà necessario riaggiornare le cifre.

L'Amministrazione raccoglierà le ulteriori proposte sindacali per sottoporre il testo definitivo nella seduta di contrattazione di giugno.

## **5. Bozza CCI CEL**

Bersani propone la bozza precedentemente condivisa con le parti interessate (**Art. 7**).

La CGIL (Verri) segnala alcuni refusi sulla numerazione dei commi e avanza una richiesta di chiarimento sul significato di "servizio effettivo", computabile per gli scatti stipendiali.

Bersani risponde che, al fine del computo dell'anzianità per gli scatti stipendiali, la norma prevede che alcuni istituti contrattuali (es. congedi o aspettative) possano essere considerati utili ai fini del calcolo del servizio effettivo, mentre altri no. È necessaria quindi una verifica puntuale a seconda dell'istituto utilizzato. Si proverà a riformulare, ma non è possibile elencare tutte le norme, poiché si rischierebbe di tralasciarne alcune.

Inoltre vi è un riferimento ad una finestra temporale di 6 mesi dalla maturazione del diritto allo scatto, al fine di poter avanzare la domanda. L'Amministrazione si rende disponibile a modificare il contratto ed introdurre un avvio d'ufficio della procedura.

Dato che l'entrata in vigore del CCI CEL potrebbe essere a ridosso della scadenza della finestra di 6 mesi, la CGIL (De Leonardis) propone di introdurre una norma transitoria che permetta, in prima applicazione, un maggiore margine di manovra sulle tempistiche.

Vengono proposti infine alcuni termini più chiari, in omaggio a maggior trasparenza.

La UIL (Comensoli) ricorda che esiste al Ministero un tavolo tecnico sulla questione CEL e lettori madrelingua al fine di fornire linee di indirizzo che potrebbero andare ad incidere sulla sostanza dei contratti integrativi. Pertanto il CCI CEL in discussione potrebbe risentire a breve di significative modifiche. Propone dunque di attendere la fine dei lavori in sede ministeriale.

Bersani ricorda che senza il contratto in discussione non sarebbe possibile avviare la procedura di valutazione.

La UIL (Naldi) precisa che la posizione della sigla non è connotata da una contrapposizione su questo specifico accordo o un'avversione nei confronti dei CEL, ma riflette una posizione discussa a livello nazionale, che è di attesa relativamente al tavolo ministeriale. La UIL sta sostenendo questa posizione di astensione presso tutti i tavoli cui partecipa.

La questione è posta ai voti, con il solo voto contrario della UIL (Amministrazione, CGIL, CISL, RSU sono a favore del presente accordo).

### **Varie ed eventuali**

La RSU (Malinverni) ritorna sul tema del lavoro agile e osserva che gli indicatori per la sua valutazione possono sottostimare attività, pur risolvendosi in un momento puntuale, nella pratica durano diversi giorni e che sono caratterizzate da una certa complessità.

La DG osserva che la documentazione condivisa è legata ad una sperimentazione su qualcosa di completamente nuovo ed è stata approntata velocemente al fine di evitare che una cessazione improvvisa del lavoro agile emergenziale potesse precludere elevate percentuali di lavoratori in smartworking.

È poi utile ricordare che gli obiettivi individuali non saranno legati esclusivamente allo smartworking ma a tutta la prestazione lavorativa annuale. Infatti, la produttività e la customer satisfaction sono calcolate su tutte le attività, non solo quelle svolte in lavoro agile. Ci si aspetta però che il lavoro agile debba essere un fattore di aumento della produttività.

Quanto poi agli indicatori di valutazione del raggiungimento degli obiettivi di lavoro agile, essi devono essere letti come esempi. Non vi è pretesa di applicazione a tappeto su tutti i lavoratori. Attività e indicatori devono essere calibrati tra lavoratori e responsabili, onde essere il più aderenti possibile alla realtà dell'attività svolta.

L'ufficio personale ha comunque programmato un incontro per chiarire i dubbi.

La RSU (Panigada) conferma la difficoltà di compilazione della griglia di rendicontazione proposta. Ulteriori criticità sono poi la parametrizzazione sull'anno precedente, essendo ciò illogico sugli obiettivi di funzionamento, e il fatto che il miglioramento della prestazione non dipende esclusivamente dal dipendente, ma anche da fattori organizzativi e tecnici esogeni (es. applicativi inadeguati).

La DG ricorda che gli obiettivi individuali e quelli di struttura dovrebbero essere collegati ed è proprio nella relazione che si dà conto delle problematiche riscontrate, onde rivedere eventualmente l'obiettivo.

## VERBALE SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DEL 22 APRILE 2021

Stante la mancanza di esperienza pregressa, la DG chiede la collaborazione di tutte le componenti della comunità accademica per migliorare la capacità di identificare indicatori adeguati.

La UIL (Petti) rileva come, nonostante gli sforzi dell'Amministrazione, continuano a pervenire segnalazioni di criticità sulle rendicontazioni del lavoro agile, più concentrate sul dettaglio minuzioso che sul raggiungimento dell'obiettivo.

La DG rileva che questa situazione tenderà ad esaurirsi poiché nell'accordo individuale sarà individuato l'obiettivo e non le singole attività approntate per raggiungerlo.

La UIL (Petti) apprezza inoltre la prassi delle manifestazioni di interesse, auspicando che essa venga estesa per la copertura di tutte le posizioni vacanti in Ateneo. Questo, oltre a favorire la trasparenza, permette una migliore conciliazione tra i curricula dei dipendenti con le attività affidate.

Inoltre sarebbe utile che le informazioni relative alla mobilità ricevute dagli altri atenei fossero comunicate al personale.

La UIL (Comensoli) chiede se con l'avvento del lavoro agile ordinario il telelavoro sopravviverà. Questo perché sono state segnalate alcune pressioni da parte dei responsabili a far convergere il telelavoro sul lavoro agile.

La DG conferma che il telelavoro continuerà ad esistere e sarà sempre possibile aderire ai progetti.

La UIL (Comensoli) chiede se, in caso di esigenze sopraggiunte, un collega possa aderire al lavoro agile ordinario oltre il termine fissato di presentazione dell'accordo individuale. Inoltre ricorda che sia assolutamente da evitare che la complessità dei documenti relativi al lavoro agile possa scoraggiarne l'utilizzo.

La DG risponde che non dovrebbero esserci problemi sull'avvio del lavoro agile oltre il termine di approntamento dell'accordo individuale e che ogni caso sarà comunque valutato.

Alle ore 17.50 la DG termina la seduta.

## Sistema degli incarichi conferiti al personale tecnico amministrativo - aggiornato al 2021-

### Sommario:

Principi e ambito di applicazione .....	2
1. Le funzioni specialistiche e professionali altamente qualificate.....	3
<b>1.1 Requisiti e durata</b> .....	4
<b>1.2 Indennità e selezione</b> .....	5
2. Gli incarichi di responsabilità organizzativa .....	6
<b>2.1 Responsabilità organizzativa di Servizio e di Centro</b> .....	7
<b>2.2 Responsabilità organizzativa di Dipartimento</b> .....	8
<b>2.3 Responsabilità organizzativa di Unità organizzative complesse</b> .....	9



## Principi e ambito di applicazione

Le Università, in base alle proprie finalità istituzionali, hanno la possibilità di identificare posizioni organizzative, funzioni specialistiche e di responsabilità, verificando la disponibilità di personale professionalmente qualificato; le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali<sup>1</sup>. La disponibilità di professionalità complesse e competenti riveste un ruolo fondamentale e trainante nel processo di trasformazione cui è chiamato l'Ateneo in questi anni, pertanto l'applicazione dell'istituto contrattuale del conferimento di incarichi di responsabilità costituisce l'occasione per sostenere sia la valorizzazione del personale, sia la crescita dell'intera organizzazione.

Il presente documento si applica:

- a) al personale tecnico-amministrativo di categoria B, C e D titolare di incarico ai sensi dell'art. 91 co. 1 del CCNL del 16.10.2008;
- b) al personale di categoria D titolare di incarichi di *responsabilità* ai sensi dell'art. 91 co. 3 del CCNL del 16.10.2008;
- c) al personale di categoria EP titolare di incarico ai sensi dell'art. 75 del CCNL del 16.10.2008, ovvero *"incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali di posizioni organizzative complesse, anche nell'ambito dei dipartimenti universitari, nonché qualificati incarichi di responsabilità amministrative, ivi comprese quelle connesse alle funzioni di segretario di dipartimento, e tecniche, ovvero funzioni richiedenti l'iscrizione ad ordini professionali o, comunque, alta qualificazione e specializzazione"*.

I contenuti del presente documento potranno essere aggiornati in coerenza con i cambiamenti organizzativi e con la possibilità di riconoscere nuove professionalità. L'Amministrazione provvederà a dare adeguata pubblicità a quanto emergerà in sede di formalizzazione degli incarichi attraverso l'aggiornamento degli organigrammi delle Strutture di ricerca, di didattica e di servizio. In generale nel percorso di conferimento di tutti gli incarichi, l'Ateneo ritiene di adottare i principi di selezione, rotazione, se possibile, e richiede al personale partecipazione, attitudine e disponibilità.

---

<sup>1</sup> Rif. Art. 91 del CCNL 16/10/2008 richiamato anche dall'Art 64 del vigente CCNL 2016-2018 in materia di indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D, secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL del 16/10/2008". Per la categoria EP si veda l'art. 76

Gli incarichi di responsabilità, le posizioni organizzative e le funzioni specialistiche per il personale tecnico amministrativo vengono individuati anche in coerenza con:

- a) le indicazioni contenute nel Decreto Legislativo n. 165 del 2001 così come modificato dal D. Lgs n. 150/2009, ed in particolare l'articolo 4 co. 2 e l'articolo 5 co. 2;
- b) le indicazioni contenute nel "Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni", ovvero il DPR 62/2013;
- c) le indicazioni contenute nella L. 240/2010, nello specifico l'art. 2 co. 1 lettera O, relative alle attribuzioni al Direttore Generale, sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione, della complessiva gestione e organizzazione di servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico amministrativo;
- d) lo Statuto di Ateneo, con particolare riferimento alle prerogative attribuite al Direttore Generale definite dall'articolo 17 co. 7 ed alle attività di indirizzo, direzione e controllo nei confronti dei dirigenti e del personale tecnico amministrativo e alle disposizioni in materia di organizzazione definite nell'art. 48;
- e) Regolamento in materia di mobilità interna ed esterna del personale tecnico amministrativo, entrate in vigore con Decreto Rettorale n. D.R. 11134 del 26/01/2004
- f) il regolamento generale d'Ateneo in particolare il TITOLO II – Strutture ed organi per la didattica e la ricerca - Capo I – Dipartimenti - emanato con Emanato con D.R. rep. n.1268/2012, modificato con D.R. rep. n. 1043/2014 e successivamente con delibera S.A. n. 132/2017;
- g) il regolamento di funzionamento delle scuole Prot. n. 141687 del 26/11/2020; i compiti e le attività connesse alle indicazioni contenute nelle diverse fonti regolamentari di Ateneo per quanto concerne i servizi tecnici e amministrativi;
- h) l'attribuzione di incarichi di responsabilità e la relativa conferma da collegare a principi più ampi di mobilità del personale e valorizzazione di esperienze e competenze;
- i) l'importanza crescente che assume la qualità dei servizi e la certificazione degli stessi nell'ambito delle attività didattiche, di ricerca e delle connesse attività amministrative a supporto.

## 1. Le funzioni specialistiche e professionali altamente qualificate

L'incarico di funzione **specialistica** è attribuito sulla base del ruolo strategico ad esso corrispondente ai fini della produzione di servizi di elevata qualificazione in Ateneo e, inoltre, viene identificato all'interno della struttura di appartenenza in ragione dell'assegnazione della responsabilità di processi, procedure o servizi che richiedono particolare competenza.

Nell'organizzazione tali funzioni costituiscono quindi un numero limitato di persone che divengono l'interlocutore esclusivo, per i colleghi, negli ambiti di riferimento; queste operano nei confronti delle altre entità organizzative in termini essenzialmente di consulenza

specialistica, non disponendo direttamente di risorse ma operando a supporto delle strutture cui afferiscono. Non si tratta, quindi, di presidio di attività ordinarie o di routine, ma di apporti complessi, altamente specializzati e non fungibili, a beneficio dell'organizzazione.

Possono essere inoltre riconosciute funzioni **professionali altamente qualificata** nell'ambito di progetti, attività e processi strategici.

L'amministrazione individua le seguenti funzioni specialistiche:

1. **Vice Responsabile di supporto ai servizi amministrativi di dipartimento** riservato a personale di categoria D che subentra nelle attività del Segretario Amministrativo Contabile di riferimento in caso di assenza, garantendo così la continuità dell'azione amministrativa;
2. **Direttore delle attività didattiche** di un corso di studio così come definito dalla normativa;
3. **Coordinatore della didattica**, figure professionali esperte di programmazione didattica dei corsi di laurea dai quali dipendono funzionalmente gli operatori afferenti alle strutture dipartimentali;
4. **Curatore museale**, responsabile della conservazione degli oggetti di valore artistico e culturale, nonché della promozione di iniziative divulgative;
5. **Responsabile del presidio** di attività presso le aree dirigenziali e le strutture dipartimentali;
6. **Responsabile di progetto**, ovvero funzione specialistica identificata per un periodo di tempo definito dalla Direzione Generale a presidio di specifici progetti di innovazione e miglioramento dei servizi, in stretta connessione con gli obiettivi definiti nel Piano integrato della Performance;
7. **Esperto**, ovvero funzione specialistica a presidio di specifici adempimenti ed ambiti, non solo normativi, caratterizzati da una complessità medio alta;
8. **Tecnici**, ovvero figure professionali che danno supporto al funzionamento di strumentazione tecnico-scientifica di livello particolarmente innovativo o complesso;
9. **Direttore di Centro**, qualora ve ne sia esplicito riferimento nello statuto e/o nel regolamento del Centro.
10. **Funzioni professionali o di alta qualificazione e specializzazione**, per la gestione di progetti di rilevanza strategica e responsabilità di processi complessi.

## 1.1 Requisiti e durata

Per ciascuna figura sono di seguito delineati i requisiti professionali:

Tipologia di incarico		categoria	Requisiti professionali
1	<b>Vice Responsabile di supporto ai servizi amministrativi di dipartimento</b>	D	Esperienza maturata nella gestione di processi attinenti o affini. Competenze specifiche in materia di contabilità e contratti.
2	<b>Direttore delle attività didattiche</b>	C,D	Esperienza maturata nella gestione di processi attinenti e affini.  Comprovate conoscenze specialistiche nell'ambito di riferimento.  Eventuali requisiti essenziali previsti dalla normativa di settore e/o dalle regolamentazioni di riferimento.
3	<b>Coordinatore della didattica</b>		
4	<b>Curatore museale</b>		
5	<b>Responsabile del presidio funzionali</b>		
6	<b>Responsabile di progetto</b>		
7	<b>Esperto</b>		
8	<b>Tecnici</b>		
9	<b>Direttore di Centro</b>		
10	<b>Funzioni professionali o di alta qualificazione e specializzazione</b>	EP	Laurea specifica o titolo di studio e professionale adeguato

Tabella 1: Requisiti delle funzioni specialistiche e professionali di alta qualificazione

La durata dell'incarico è di norma biennale o triennale, fatto salvo diversa durata legata a specifici progetti o esigenze organizzative.

## 1.2 Indennità e selezione

Alla luce dei requisiti professionali e culturali necessari al ruolo da ricoprire, i Dirigenti e i Segretari di Dipartimento propongono l'incarico al Direttore Generale che, attraverso le strutture di competenza, verifica la disponibilità di personale professionalmente qualificato, anche mediante manifestazioni d'interesse e accertamento delle competenze con la valutazione del curriculum vitae.

Per il personale di categoria B,C e D con rapporto di lavoro a tempo pieno, ai fini della collocazione delle posizioni di responsabilità nella relativa fascia di indennità, si individua un sistema che tenga conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione indotta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative

della professionalità richiesta. Il sistema prevede quattro aree articolate per fattori misurati in due dimensioni come riportato nella tabella:

<b>AREE</b>	<b>FATTORI</b>	<b>Fattore 1 (prevalentemente quantitativo)</b>	<b>Fattore 2 (prevalentemente qualitativo)</b>	<b>PUNTEGGIO Max</b>
LIVELLO DI RESPONSABILITA'	Rilevanza delle attività e progetti e impatto degli output/outcome prodotti	Rilevanza delle attività per l'innovazione dell'Ateneo	Impatto degli output/outcome prodotti	20
	Rilevanza della strumentazione tecnica gestita*	Valore economico degli strumenti gestiti*	Grado di intervento tecnico*	20*
COMPLESSITA' DELLE COMPETENZE ATTRIBUITE	Complessità delle attività attribuite	Disomogeneità (diversità delle attività da svolgere)	Grado di intensità e frequenza delle relazioni	20
	Complessità delle attività attribuite*	Disomogeneità (diversità delle attività da svolgere)*	Frequenza di utilizzo della strumentazione*	20*
SPECIALIZZAZIONE RICHIESTA DA COMPITI AFFIDATI	Specializzazione richiesta	Livello medio di profondità delle conoscenze	Varietà degli ambiti disciplinari di specializzazione	20
LIVELLI DI INNOVATIVITA'	Livello di innovatività	Grado di discrezionalità	Impatto delle azioni innovative intraprese	20

Tabella 2: sintesi del modello di pesatura delle funzioni specialistiche. \* indica personale tecnico

L'indennità correlata all'incarico verrà graduata sulla base del punteggio complessivo, nonché delle risorse destinate in sede di contrattazione integrativa.

## 2. Gli incarichi di responsabilità organizzativa

L'attuale assetto organizzativo dell'Ateneo è frutto di una profonda revisione avvenuta dopo l'entrata in vigore della Legge 240/10 e dello Statuto di Ateneo. In particolare, le strutture dell'Ateneo di Pavia sono:

- a. Aree dirigenziali;
- b. Strutture di secondo livello: Servizi, Centri e Dipartimenti;
- c. Unità Organizzative Complesse (UOC), ovvero articolazioni organizzative di terzo livello istituite all'interno delle strutture di secondo livello in cui si concentrano competenze professionali e risorse (umane, tecnologiche e strumentali) finalizzate allo svolgimento di funzioni di amministrazione, di programmazione o di erogazione di servizi specifici ad una (o più) ben definita categoria di utenti (interni o esterni all'Ateneo).

Gli incarichi previsti come posizioni organizzative oggetto delle seguenti linee guida sono:

- Responsabile di Servizio,
- Responsabile di Centro di Servizio,

- Segretario amministrativo di coordinamento di Dipartimento,
- Responsabile di Unità Organizzativa Complessa (UOC).

## 2.1 Responsabilità organizzativa di Servizio e di Centro

I Servizi e i Centri sono strutture operative alla diretta dipendenza dell'area dirigenziale (o delle Direzione Generale) che coordina verticalmente l'intero processo amministrativo a supporto delle attività istituzionali di: didattica, ricerca e terza missione. A questi si aggiungono le strutture dipartimentali gerarchicamente dipendenti dalla Direzione Generale.

Ai titolari di posizioni organizzative di secondo livello competono le funzioni di coordinamento, di gestione del personale afferente e delle eventuali risorse economiche assegnate per lo svolgimento delle attività, in osservanza dei Regolamenti interni all'Ateneo.

Gli incarichi sono conferiti al personale (con rapporto di lavoro a tempo pieno) di **categoria D ed EP** in possesso dei requisiti di competenze specifiche, oltre all'esperienza maturata nell'ambito di riferimento ed hanno una durata biennale o triennale, salvo specifiche esigenze organizzative dell'Ateneo.

Il contratto vigente, nel richiamare l'indennità accessoria correlata, definisce gli incarichi di responsabilità da attribuire a personale di categoria B, C e D sulla base di alcune caratteristiche ben definite ovvero:

- il livello di responsabilità,
- la complessità delle competenze attribuite,
- la specializzazione richiesta dai compiti affidati
- e le caratteristiche innovative della professionalità richiesta.

Per il personale EP il contratto lascia all'amministrazione la possibilità di graduare l'importo delle indennità di posizione in rapporto a ciascuna tipologia di incarico previamente individuata.

Per ciascuna posizione organizzativa è redatta la Job description, ovvero l'elenco di tutte le responsabilità, i requisiti e le qualifiche necessarie per assumerne il ruolo di responsabile. Nel contempo la posizione organizzativa è valutata applicando il modello i cui criteri sono oggetto di contrattazione integrativa; in particolare nella seduta di contrattazione integrativa di luglio 2020<sup>2</sup> è stato condiviso lo schema di valutazione esposto in tabella. Per ogni

---

<sup>2</sup> I resoconti delle sedute di contrattazione sono disponibili [cliccando qui](#).

dimensione della posizione si identificano due fattori di cui uno prevalentemente quantitativo:

<i>AREE</i>	<i>FATTORI</i>	<i>Fattore 1 (prevalentemente quantitativo)</i>	<i>Fattore 2 (prevalentemente qualitativo)</i>	<i>PUNTEGGIO Max</i>
DIMENSIONE DELLA POSIZIONE	Dimensione risorse finanziarie	Quantità risorse finanziarie assegnate	Tipo di responsabilità sulle risorse	50
	Dimensione risorse umane	Quantità (n. persone)	Titolo di studio	50
	Articolazione e collocazione nella Struttura	Quantità dei processi presidiati	Trasversalità dei processi presidiati	50
RESPONSABILITA' DELLA POSIZIONE	Rilevanza dei provvedimenti emanati/procedimenti conclusi	Impatto dei provvedimenti emanati/procedimenti conclusi	Impatto reputazionale	50
	Autonomia e difficoltà decisionale	Livello di autonomia/responsabilità della posizione	Grado di difficoltà nei processi decisionali	50
COMPLESSITA' DELLA POSIZIONE	Complessità delle attività attribuite	Disomogeneità (diversità delle attività da svolgere)	Grado di intensità e frequenza delle relazioni	50
	Grado di complessità della cooperazione con altri soggetti	Tipologia di categoria di attori	Complessità dell'interdipendenza	50
SPECIALIZZAZIONE DELLA POSIZIONE	Specializzazione delle conoscenze richieste	Livello medio di profondità delle conoscenze	Varietà degli ambiti disciplinari di specializzazione	50

Tabella 3: sintesi del modello di pesatura delle posizioni organizzative di Responsabile di Servizio e Centro

Ad ogni fattore corrisponde una scala di misurazione per livelli che, combinati, definiscono il punteggio equivalente alla valutazione della posizione.

## 2.2 Responsabilità organizzativa di Dipartimento

Gli incarichi di segretario di coordinamento sono conferiti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno di **categoria D e EP** in possesso dei requisiti di competenze specifiche, oltre all'esperienza maturata nell'ambito di riferimento ed hanno una durata biennale o triennale, salvo specifiche esigenze organizzative dell'Ateneo.

Ai titolari di queste posizioni organizzative competono le funzioni di coordinamento, di gestione del personale afferente e delle eventuali risorse economiche assegnate per lo svolgimento delle attività, in osservanza dei Regolamenti interni all'Ateneo. Il segretario amministrativo di coordinamento si rapporta in modo funzionale al Direttore della struttura.

Sulla base della dimensione della struttura e la categoria di appartenenza si identificano gli ammontari.

### 2.3 Responsabilità organizzativa di Unità organizzative complesse

La valenza strategica e la complessità organizzativa sono gli elementi che rendono opportuna l'individuazione di una posizione con responsabilità di organizzazione di terzo livello, ovvero una UOC.

La 'valenza strategica' di una struttura è definita da:

- livello di interfaccia con interlocutori, istituzioni o organismi rilevanti per l'attività di Ateneo;
- volume delle risorse da allocare;
- rilevanza delle problematiche trattate;
- livello di intersectorialità che caratterizza gli interventi.
- 

La complessità organizzativa di una struttura è definita da:

- numerosità ed eterogeneità delle risorse umane e professionali;
- dal dimensionamento tecnologico.

Gli incarichi sono conferiti al personale di **categoria D** con rapporto di lavoro a tempo pieno in possesso dei requisiti di competenze specifiche ed esperienza maturata nell'ambito di riferimento ed hanno una durata biennale, salvo specifiche esigenze organizzative dell'Ateneo.

Per ciascuna posizione organizzativa è redatta la Job description, ovvero l'elenco di tutte le responsabilità, i requisiti e le qualifiche necessarie per assumerne il ruolo di responsabile. Nel contempo la posizione organizzativa è valutata applicando il modello i cui criteri sono oggetto di contrattazione integrativa; in particolare nella seduta di contrattazione integrativa di luglio 2020 è stato condiviso lo schema di valutazione esposto in tabella. Per ogni dimensione della posizione si identificano due fattori di cui uno prevalentemente quantitativo:



<b>AREE</b>	<b>FATTORI</b>	<b>Fattore 1 (prevalentemente quantitativo)</b>	<b>Fattore 2 (prevalentemente qualitativo)</b>	<b>PUNTEGGIO Max</b>
DIMENSIONE DELLA POSIZIONE	Dimensione risorse umane	Quantità (n. persone)	Titolo di studio	30
	Articolazione e collocazione nella Struttura	Quantità dei processi presidiati	Standardizzazione e programmabilità dei processi	30
RESPONSABILITA' DELLA POSIZIONE	Feedback e impatto della posizione	Livello di feedback	Impatto delle attività/servizi	30
	Autonomia e difficoltà decisionale	Livello di autonomia/responsabilità della posizione	Grado di difficoltà nei processi decisionali	30
COMPLESSITA' DELLA POSIZIONE	Complessità delle attività attribuite	Complessità in relazione al tipo e all'ampiezza dell'utente	Grado di complessità tecnologica	30
	Grado di complessità della cooperazione con altri soggetti	Tipologia di attori	Complessità dell'interdipendenza	30
SPECIALIZZAZIONE DELLA POSIZIONE	Specializzazione delle conoscenze richieste	Livello medio di profondità delle conoscenze	Varietà degli ambiti disciplinari di specializzazione	30

Tabella 4: sintesi del modello di pesatura delle posizioni organizzative di Responsabile di UOC

L'indennità correlata all'incarico verrà graduata in 6 fasce sulla base del punteggio complessivo, nonché delle risorse destinate in sede di contrattazione integrativa:

<b>Fasce:</b>	<b>punteggi:</b>
1° fascia	sino a 69
2° fascia	da 70 a 80
3° fascia	da 81 a 89
4° fascia	da 90 a 100
5° fascia	da 101 a 110
6° fascia	Oltre 110

Tabella 5: le fasce di indennità



**Università degli Studi di Pavia**

**Collegio dei revisori dei conti**

**VERBALE N. 3/2021**

Il giorno 29 marzo 2021, alle ore 9,00 si è riunito - in modalità telematica a causa del perdurare dell'emergenza sanitaria - il Collegio dei revisori dei conti dell'Università degli studi di Pavia, insediatosi in data 1° settembre 2018. Sono presenti il dott. Donato Centrone (presidente), la dott.ssa Luciana Volta (rappresentante del Ministero dell'Istruzione) e la dott.ssa Anna Sciandrone (rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze).

**A) ESAME PROPOSTE DI DELIBERA CDA DEL 29 MARZO 2021**

*...omissis...*

**B) ESAME RELAZIONE SU UTILIZZO PUNTI ORGANICO 2020**

*...omissis...*

**C) CERTIFICAZIONE ECONOMIE 2020 DA BUONI PASTO**

Il Collegio dei revisori, esaminata la relazione tecnica prodotta dal Direttore generale (**Allegato n. 2**), certifica che il conteggio del risparmio conseguito nel 2020 in ragione della ridotta fruizione di buoni pasto (pari a euro 259.094,40) risulta coerente ai dati di riferimento in essa contenuti. Questi ultimi sono stati verificati direttamente per quanto concerne il costo medio unitario del buono pasto, mentre paiono coerenti, in ragione anche del parametro di raffronto utilizzato dall'Amministrazione (il risparmio secco di spesa, pari a euro 243.600), alle stime effettuate. Ai sensi dell'art. 1, comma 870, della legge n. 178/2020, tale risparmio può incrementare i fondi (parte variabile) per la contrattazione integrativa del personale (anche oltre i limiti di spesa posti dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017) ovvero gli istituti del *welfare* aziendale.

**D) ESAME REGOLAMENTO INCENTIVI TECNICI EX ART. 113 D.LGS N. 50/2016**

*...omissis...*

**E) ESAME REGOLAMENTO EMOLUMENTI AD AVVOCATURA INTERNA:**

...omissis...

La seduta termina alle ore 19:30 del 29 marzo 2021.

Letto, approvato e sottoscritto

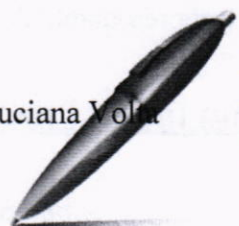
Il Collegio dei revisori dei conti

Dott. Donato Centrone



DONATO  
CENTRONE  
CORTE DEI CONTI  
29.03.2021  
21:20:09 CEST

Dott.ssa Luciana Volta



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

Dott.ssa Anna Sciandrone



Firmato digitalmente  
da SCIANDRONE ANNA  
C=IT

Estratto

Stampa di documento digitale il  
cui originale è conservato presso  
l'Università degli Studi di Pavia

Il Dirigente dell'Area Risorse Umane  
e Finanziarie  
(Dott.ssa Loretta Bersani)



Servizio Programmazione  
e Sviluppo Organizzativo

**Pavia,**

**Al Collegio dei Revisori dei Conti  
dell'Università degli Studi di Pavia**

**OGGETTO: Risparmio 2020 Buoni pasto non erogati**

Gentilissimi,

L'art.1 comma 870 della Legge 30 dicembre 2020 n 178 prevede: *"In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19 [...] i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo.*

L'Ateneo di Pavia, per calcolare il risparmio derivante dai buoni pasto non erogati nel 2020, ha applicato la seguente metodologia di calcolo:

- 1) Costo buono pasto per l'amministrazione di **€. 5,48**;
- 2) Per le categorie B, C e D ed EP, sono state prese in considerazione le giornate di lavoro agile che, in base al profilo orario (pausa obbligatoria), avrebbero portato alla maturazione del buono pasto se lavorate in presenza.  
Il numero buoni pasto maturati e non erogati è pari a:
  - per la categoria B, C, D: **43.657**
  - per la categoria EP: **3.311**
- 3) I dirigenti maturano un buono pasto per ogni giornata lavorata in presenza con timbratura; per calcolare il risparmio derivante dai buoni pasto non erogati nel 2020 sono state prese in considerazione le giornate lavorate in modalità agile nel corso del 2020.  
Numero giornate lavorative svolte in lavoro agile: **312**.

Categoria	N. Buoni Pasto risparmiati	Costo buono pasto	Risparmio
B,C,D	43657	5,48 €	239.240,36 €
EP	3311	5,48 €	18.144,28 €
DIRIGENTI	312	5,48 €	1.709,76 €
	<b>47280</b>		<b>259.094,40 €</b>

Ne segue che l'Ateneo ha un risparmio complessivo derivante dai buoni pasto non erogati nel corso del 2020 pari a **€ 259.094,40**.

Tale importo è pressoché confermato dalla differenza tra le fatture per il servizio di ticket relative al consumo del 2020 rispetto a quelle del 2019 (€ 243.660) e questo conferma la coerenza dei criteri adottati nel calcolare i risparmi per le diverse categorie (BCD, EP, Dirigenti)

Cordiali saluti

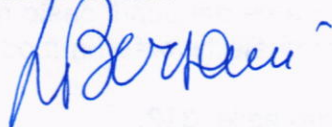
IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Emma Varasio)

*Documento firmato digitalmente*

EV/MTP/MP

Allegato n.2  
al verbale n. 3/2021 del 29/03/2021  
Stampa di documento digitale il cui originale  
è conservato presso l'Università degli Studi di Pavia  
Il Dirigente dell'Area Risorse Umane e Finanziarie  
Dott.ssa Loretta Bersani





*Ministero  
dell'Economia e delle Finanze*

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO  
ISPETTORATO GENERALE DI FINANZA  
UFFICIO II  
ISPETTORATO GENERALE DEL BILANCIO  
ISPETTORATO GENERALE PER GLI ORDINAMENTI DEL PERSONALE  
E L'ANALISI DEI COSTI DEL LAVORO PUBBLICO  
ISPETTORATO GENERALE PER LA CONTABILITÀ E LA FINANZA PUBBLICA

Alla Presidenza del Consiglio dei  
Ministri – Segretariato Generale  
ROMA

A Tutti i Ministeri  
ROMA

e, p. c.:  
Al Presidente della Sezione  
controllo Enti della Corte dei Conti  
via Baiamonti, 25  
00195 ROMA

Allegati: 1 (quadro sinottico) 2 (scheda di  
monitoraggio)

Ai Rappresentanti del Ministero  
dell'economia e delle finanze nei  
collegi dei revisori o sindacali  
presso gli enti ed organismi  
pubblici  
LORO SEDI

OGGETTO: Enti ed organismi pubblici - bilancio di previsione per l'esercizio 2021.  
Aggiornamento della circolare n. 26 del 14 dicembre 2020. Ulteriori indicazioni.

Con Circolare RGS n. 26 del 14 dicembre 2020 sono state fornite, a legislazione vigente, indicazioni per gli enti ed organismi pubblici vigilati da codeste Amministrazioni per la predisposizione del bilancio di previsione 2021.

Posto che con l'emanazione della legge di bilancio 30 dicembre 2020, n. 178 ("Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023")



pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale del 30 dicembre 2020, n. 322, S.O.) non si rilevano, per gli enti succitati, significative novità in relazione agli adempimenti strettamente contabili da rispettare per la predisposizione del bilancio di previsione per l'esercizio 2021, si rende tuttavia necessario fornire alcuni ulteriori chiarimenti, con particolare riferimento al trattamento economico ed al trattamento accessorio del personale, di cui alla scheda tematica A, allegata alla presente Circolare.

Per quanto concerne il bilancio di previsione 2021 è utile ribadire che per le aziende sanitarie, le aziende ospedaliere e le aziende ospedaliero-universitarie, gli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) le istruzioni per la redazione dei bilanci di previsione per l'esercizio 2021 rientrano tra le specifiche competenze delle regioni e province autonome di appartenenza, nel rispetto del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118.

Relativamente alle Istituzioni scolastiche, le Istituzioni per l'alta formazione artistica, musicale e coreutica e le Soprintendenze speciali, i Musei ed altri Istituti dotati di autonomia speciale, quali unità locali del Ministero dell'Istruzione, del Ministero dell'Università e della Ricerca e del Ministero della Cultura<sup>1</sup>, si rappresenta che saranno gli stessi Ministeri vigilanti a stabilire le modalità attraverso le quali sarà assicurato il raggiungimento dell'obiettivo di contenimento della spesa, dandone comunicazione a questa Amministrazione.

Ferma restando la disciplina speciale che regola taluni enti, organismi e società restano confermate le indicazioni fornite in passato in merito all'ambito applicativo soggettivo delle misure di contenimento della spesa pubblica, non mancando di rappresentare la disponibilità di questo Ministero a dare, ove richiesto, adeguato supporto a codeste Amministrazioni vigilanti.

Per una puntuale acquisizione di notizie circa le vigenti misure di contenimento si fa rinvio a quanto rappresentato nell'allegato quadro sinottico (Allegato 1) mentre, per gli aspetti prettamente descrittivi ed interpretativi delle norme stesse si suggerisce di prendere visione anche delle precedenti circolari emanate in materia ed, in particolare, delle Circolari n. 2 del 22 gennaio 2010, n. 40 del 23 dicembre 2010, n. 12 del 15 aprile 2011, n. 33 del 28 dicembre 2011, n. 28 del 7 settembre 2012, n. 30 del 22 ottobre 2012, n. 2 del 5 febbraio 2013, n. 35 del 22 agosto 2013, n. 8 del 2 febbraio 2015, n. 32 del 23 dicembre 2015, n. 12 del 23 marzo 2016, n. 26 del 7 dicembre 2016, n. 18 del 13 aprile 2017, n. 33 del 20 dicembre 2017, n.14 del 23 marzo 2018, n. 31 del 29

---

<sup>1</sup> Il 26 febbraio 2021 il Consiglio dei Ministri ha approvato il decreto-legge 1 marzo 2021, n. 22 che introduce disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei ministeri.



novembre 2018, n. 14 del 29 aprile 2019, n. 34 del 19 dicembre 2019, n. 9 del 21 aprile 2020 sopraccitata e, da ultimo, della Circolare n. 26 del 14 dicembre 2020.

Come già indicato nella Circolare RGS n. 9 del 21 aprile 2020, in considerazione della situazione straordinaria di emergenza sanitaria e tenuto conto dei numerosi provvedimenti normativi adottati, si ritiene che le spese sostenute per dare attuazione all'applicazione delle suddette misure possano ritenersi escluse dai limiti di spesa fissati dalle vigenti norme di contenimento qualora:

- a) finanziate da trasferimenti dello Stato o di enti territoriali finalizzati a fronteggiare l'emergenza sanitaria COVID-19, secondo quanto previsto dai provvedimenti di urgenza adottati;
- b) derivanti da disponibilità di bilancio dell'ente o organismo;
- c) acquisite tramite altre fonti di finanziamento ed aventi vincolo di destinazione.

La verifica di tali presupposti e la valutazione dell'inerenza delle spese di cui trattasi è demandata alla responsabilità degli amministratori ed alla verifica da parte dell'organo interno di controllo. Le Amministrazioni vigilanti sono invitate a diramare, per gli enti ed organismi di rispettiva competenza, apposite indicazioni in merito a rilevazioni, anche di natura extracontabile, volte ad agevolare le suddette operazioni di verifica.

In ordine alle misure di contenimento della spesa va segnalato, inoltre, che l'articolo 42 del decreto legge 22 marzo 2021, n. 41 (c.d. *DL Sostegni* – G.U. n. 70 del 22 marzo 2021), recante *“Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19”*, al comma 9 ha stabilito che *“In relazione all'emergenza sanitaria derivante dalla diffusione dell'epidemia 'Covid-19', per l'anno 2021 non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 610 e 611, della legge 27 dicembre 2019, n. 160”*. La disposizione richiamata si aggiunge a quanto già previsto dall'articolo 6, comma 5, del decreto legge 31 dicembre 2020, n. 183 (c.d. *Decreto Milleproroghe 2021*) convertito, con modificazioni dalla legge 26 febbraio 2021, n. 21 per le università, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica, gli enti pubblici di ricerca di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, e la fondazione di cui all'articolo 4 del decreto legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326.

Con la presente circolare, in ragione dei compiti di vigilanza sull'andamento della spesa pubblica posti in capo a questo Dicastero dalla legge 31 dicembre 2009, n. 196, viene riproposta la scheda relativa al monitoraggio dei versamenti da effettuare ai capitoli dell'entrata al bilancio dello





Stato (Allegato 2), che, opportunamente verificata dall'organo interno di controllo, dovrà essere trasmessa- entro il **30 aprile 2021**- a cura del rappresentante del Ministero dell'economia e delle finanze in seno ai collegi sindacali e di revisione all'indirizzo di posta elettronica del competente Ufficio di questa Amministrazione, specificato nella menzionata scheda di monitoraggio.

Per la compilazione della succitata scheda si rinvia alle indicazioni fornite con la predetta circolare n. 9 del 2020.

Appare utile evidenziare, da ultimo, che l'adeguamento delle impostazioni previsionali 2021 alle predette indicazioni potrà essere assicurato con apposita variazione di bilancio o rimodulazione del budget e costituirà oggetto di valutazione ai fini dell'approvazione da parte delle Amministrazioni vigilanti, tenuto conto anche del parere espresso dai Collegi dei revisori o sindacali.

In particolare, i rappresentanti del Ministero dell'economia e delle finanze nei predetti Collegi vigileranno sull'osservanza, da parte degli enti, delle direttive fornite, segnalando eventuali inadempimenti ai competenti uffici di questo Ministero.

Si confida nella fattiva collaborazione di tutte le Amministrazioni quale elemento essenziale affinché gli enti ed organismi di rispettiva competenza osservino gli indirizzi impartiti, finalizzati al consolidamento del processo di razionalizzazione della spesa pubblica.

IL MINISTRO



## Indice delle Schede

### **Scheda tematica A**

*Trattamento economico del personale e trattamento accessorio..... pag. 6*



## **Trattamento economico del personale**

I commi 869 e 959 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n.178, (Legge di Bilancio 2021) hanno incrementato di 400 milioni di euro a decorrere dal 2021 le risorse a disposizione dei rinnovi contrattuali relativi al triennio 2019-2021, destinandone quota parte, corrispondente all'onere per la copertura a regime dell'elemento perequativo di cui all'articolo 1, comma 440, lettera b), della legge 30 dicembre 2018, n. 145, alla contrattazione collettiva nazionale del personale contrattualizzato delle amministrazioni statali per il finanziamento della predetta finalità. Il predetto comma 869, ha altresì stabilito che per il personale contrattualizzato del settore non statale, per la medesima finalità, si provvede ai sensi dell'art. 1 comma 438 della citata legge n. 145 del 2018. Tali interventi, nelle more della definizione dei relativi CCNL, rendono necessario l'aggiornamento dei criteri di determinazione degli accantonamenti a bilancio per il rinnovo contrattuale del triennio 2019-2021.

Si segnala inoltre l'avvenuta pubblicazione sulla G.U n.323 del 31 dicembre 2020 del D.P.C.M 13 novembre 2020 di adeguamento retributivo per il personale non contrattualizzato a decorrere dal 1° gennaio 2020 che recepisce la percentuale di incremento dell'1,71% definita dall'Istat, come indicato nella precedente circolare n. 26 del 14 dicembre 2020. Pertanto si conferma quanto ivi rappresentato in merito all'aggiornamento dei parametri retributivi dei docenti e ricercatori universitari sulla base di detto DPCM ed in merito all'accantonamento da effettuare per gli oneri relativi all'adeguamento retributivo a decorre dal 2021.

Si indicano di seguito i criteri di determinazione delle previsioni di bilancio 2021 alla luce delle modifiche intervenute a seguito dell'approvazione della citata legge n. 178 del 2020.



	Personale non dirigente	Personale dirigente	Professori universitari
Previsioni spese di personale	Parametri retributivi determinati ai sensi del CCNL 2016 - 2018	Parametri retributivi determinati ai sensi del CCNL 2016 - 2018	Parametri retributivi negli importi risultanti dagli adeguamenti di cui al DPCM 13 novembre 2020
	IVC 2019 negli importi mensili a regime indicati nel sito RGS	IVC 2019 negli importi mensili a regime indicati nel sito RGS	
	Elemento perequativo ove spettante negli importi definiti dal CCNL 2016 - 2018		
Accantonamenti	Triennio contrattuale 2019-2021: oneri calcolati come indicato in nota <sup>(1)</sup> , al netto degli importi erogati per IVC a regime	Per il triennio contrattuale 2019-2021: oneri calcolati come indicato in nota <sup>(2)</sup> , al netto degli oneri degli importi per IVC a regime	Onere anno 2021 per adeguamento ex art. 24, comma 1, legge 448/1998 prudenzialmente stimato nella misura dello 0,95 per cento

1) Calcolati nella misura del 3,78% del monte salari 2018 del personale non dirigente

2) Calcolati nella misura del 3,78% del monte salari 2018 del personale dirigente rivalutato del 3,48% per tener conto dei benefici strutturali previsti per il triennio contrattuale 2016 – 2018.



## Trattamento accessorio

Si ritiene, inoltre, utile evidenziare che l'articolo 1, comma 870, della legge di bilancio 30 dicembre 2020, n. 178, ha disposto che: *“In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo. [...]”*

A tal proposito, si forniscono le seguenti istruzioni operative per gli enti e organismi pubblici, rientranti nell'ambito applicativo dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che intendono avvalersi della facoltà di cui al suddetto comma 870:

1. i risparmi derivanti dalle risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non utilizzate nel corso del 2020, sono determinati in misura pari alla differenza tra le risorse risultanti dallo stanziamento definitivo del bilancio di previsione 2020 (comprensivo di tutte le variazioni di bilancio) ovvero del budget 2020 (comprensivo delle rimodulazioni) e la spesa sostenuta per le prestazioni effettivamente rese per il predetto istituto di competenza anno 2020;
2. i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel 2020 sono determinati in misura pari alla differenza tra le risorse risultanti dallo stanziamento definitivo del bilancio di previsione 2020 (comprensivo di tutte le variazioni di bilancio) ovvero del budget 2020 (comprensivo delle rimodulazioni) e la spesa sostenuta per i buoni pasto attribuiti al personale - dirigenziale e non - nell'anno 2020;
3. per ciascuna delle predette tipologie di risparmio, che costituiscono risorse aggiuntive *“una tantum”*, va predisposto un apposito prospetto analitico da far pervenire al competente organo di controllo - collegio dei revisori dei conti o collegio sindacale - per la certificazione di competenza;



4. una volta acquisita la certificazione del competente organo di controllo, i predetti risparmi sono destinati, in deroga all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ai corrispondenti Fondi per il trattamento accessorio di competenza del solo anno 2021 per il finanziamento dei trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro ovvero agli istituti del welfare integrativo, secondo criteri da definirsi in sede di contrattazione integrativa nel rispetto delle indicazioni del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.





**UNIVERSITÀ DI PAVIA**  
**Area Risorse Umane**  
**e Finanziarie**

**IPOTESI ACCORDO PER L'APPLICAZIONE DEL C.C.N.L. 19/04/18**  
**WELFARE INTEGRATIVO PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO e CEL**  
**Anno 2021**

Il giorno ....., alle ore ..... si è svolto l'incontro tra la delegazione sindacale e di parte datoriale rappresentata da:

Pro Rettore Organizzazione, Risorse umane ed Edilizia

Prof. Pietro PREVITALI (Approvato)

Direttore Generale - Dott.ssa Emma VARASIO (Approvato)

Dirigente Area Risorse umane e finanziarie

Dott.ssa Loretta BERSANI (Approvato)

Responsabile U.O.C. Relazioni sindacali,  
facilitazione amministrativa e formazione

Sig.ra Miranda PARMESANI (Approvato)

e la Delegazione di parte sindacale rappresentata da

le Rappresentanze Sindacali Unitarie: (Approvato)

ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

F.L.C. - C.G.I.L. (Approvato)

C.I.S.L. Federazione Scuola Università Ricerca (Approvato)

U.I.L. – SCUOLA R.U.A. (Approvato)

**Premesse**

- Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Istruzione e ricerca triennio 2016-2018



**UNIVERSITÀ DI PAVIA**  
**Area Risorse Umane**  
**e Finanziarie**

- Visto l'art. 67 del CCNL relativo al Welfare integrativo e ulteriori disposizioni di parte economica, che stabilisce che le Università disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti;
- Considerato che il Collegio dei Revisori, con verbale n. 1/2021 del 27 gennaio, ha accertato che l'importo previsto dall'Ateneo è pari a € 660.000,00 come da Delibera del Consiglio di Amministrazione del 21/12/2020 di approvazione del budget unico di Ateneo per il triennio 2021- 2023 (budget anno 2021);
- Considerato che il Collegio dei Revisori, con verbale n. 5/2020 ha certificato il fondo welfare anno 2020 per € 807.550,00 (660.000,00 stanziamento 2020 e € 197.550,00 economie 2019) e che tale importo è stato impegnato per attività di welfare a favore del personale per € 729.934,62.
- Considerato che dalla certificazione dal Collegio dei Revisori, sopra indicata, si era ipotizzata un'economia sul fondo 2020 di € 77.615,38 a disposizione delle attività di welfare per l'anno 2021;
- Preso atto che in sede di pagamento del conguaglio anno 2020 dell'Assicurazione Sanitaria a carico dell'Ateneo la spesa effettiva è risultata essere maggiore di quanto stimato, determinando un'economia effettiva disponibile per l'anno 2021 di € 67.403,03;
- Considerato che l'Ateneo ha adottato una politica di welfare rivolta ai dipendenti in servizio già negli anni scorsi con:
  - o iniziative a sostegno del reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
  - o servizio assicurativo per rimborso spese mediche ospedaliere;
  - o convenzioni con strutture della città che prevedono applicazione di sconti a favore del personale dell'Ateneo;
- Considerato che negli scorsi anni è stato assegnato al PTA e ai CEL un credito welfare, spendibile mediante l'utilizzo di piattaforma on-line, utilizzabile per voucher e rimborsi negli ambiti riguardanti previdenza integrativa, salute, famiglia, spese scolastiche, corsi extra professionali, trasporti, rimborsi per interessi passivi su mutui e finanziamenti, e buoni spesa per l'acquisto di materiale ICT e libri.





**UNIVERSITÀ DI PAVIA**  
**Area Risorse Umane**  
**e Finanziarie**

**Tutto ciò premesso e considerato, si stabilisce:**

L'importo complessivo disponibile per l'anno 2021 ammonta € 727.403,03 di cui 660.000,00 anno 2021 ed € 67.403,03 economie 2020.

Le parti concordano di destinare per l'anno 2021:

- € 325.000,00 al servizio assicurativo per rimborso spese mediche ospedaliere gestito da RBM Salute, già attivato tramite l'espletamento di apposita procedura ad evidenza pubblica;
- € 357.403,03 (€ 290.000,00+67.403,03) portfolio dipendente da attivare mediante affidamento ad una società esterna per la gestione del servizio:

Per il 2021 i servizi offerti dalla piattaforma "portfolio dipendente" verranno ampliati rispetto al 2020 inserendo la possibilità di utilizzare i buoni spesa per materiale da ufficio (es. approntamento postazioni di lavoro), rifornimento carburante (fino al termine dell'emergenza COVID, buoni spesa alimentari (in considerazione dell'attuale momento di difficoltà delle famiglie) richiedere voucher per abbonamenti ai parcheggi e voucher per spese veterinarie (art.51 del TUIR).

La piattaforma "portfolio dipendente" manterrà inoltre le stesse tipologie di servizi offerti nel 2020 sanità e previdenza integrativa, salute, famiglia, spese scolastiche, corsi extra professionali, libri, PC, trasporti, rimborsi interessi passivi su mutui e finanziamenti, tempo libero.

Tali servizi saranno concretamente erogabili mediante:

- ❖ Rimborsi: educazione ed istruzione ai familiari; assistenza a familiari anziani e non autosufficienti, trasporti, interessi passivi;
- ❖ Voucher per abbonamento parcheggi;
- ❖ Voucher: salute, benessere, istruzione, assistenza;
- ❖ Voucher per spese mediche veterinarie;
- ❖ Card per l'acquisto di libri;
- ❖ Card per l'acquisto di ITC e approntamento postazioni di lavoro;
- ❖ Card per l'acquisto di generi alimentari;
- ❖ Card per l'acquisto di carburante (fino al termine emergenza COVID);
- ❖ Versamenti per sanità e previdenza integrativa.



UNIVERSITÀ DI PAVIA  
Area Risorse Umane  
e Finanziarie

Per l'anno 2021 la somma pro capite stanziata sarà di € 375,00. L'importo pro-capite potrà essere utilizzato fino ad un massimo di € 258,23<sup>1</sup> per Fringe benefit.

In caso di aumento del predetto limite, l'Ateneo recepirà la modifica e ne darà comunicazione a tutto il personale.

La quota per il "portfolio dipendente" verrà pertanto utilizzata per € 341.250,00 quale importo complessivo destinato ai dipendenti per € 16.153,03 quale costo del servizio ed eventuali interventi sulla piattaforma.

### Importo stanziato piano welfare

Nella tabella riportata di seguito si evidenzia la ripartizione delle somme per l'anno 2021.

	stanziati	destinati			economie stimate
		polizza sanitaria	portfolio	totale destinati	
Polizza sanitaria	370.000,00	325.000,00		325.000,00	45.000,00
Portfolio	290.000,00		290.000,00	290.000,00	
Welfare 2021 certificato	<b>660.000,00</b>				
Economie 2020 da polizza sanitaria	67.403,03		67.403,03	67.403,03	
Totale disponibile welfare 2021	<b>727.403,03</b>	325.000,00	357.403,03	<b>682.403,03</b>	45.000,00

Per la polizza sanitaria si prevede una spesa di € 325.000,00 comprensiva del contributo di solidarietà del 10%, si stima quindi un'economia pari a € 45.000,00 che rimarrà a disposizione delle attività di welfare per l'anno 2022 come economie 2021.

L'utilizzo delle economie welfare 2021 nell'anno 2022 è vincolato alla certificazione da parte del Collegio dei Revisori.

<sup>1</sup> Esclusione della tassazione fiscale fino a tale importo



**UNIVERSITÀ DI PAVIA**  
**Area Risorse Umane**  
**e Finanziarie**

Si ricorda che è in corso il Progetto Work Family Life cofinanziato da ATS con durata 2020-2022. Nel 2020 erano stati destinati € 20.000,00 totalmente utilizzati per l'affidamento del servizio di Grest sportivo per i figli dei dipendenti per il periodo 2020/2021.

Nel corso del 2021 si avvierà la seconda azione di progetto, relativa al servizio di accompagnamento in occasione di visite mediche ed esami diagnostici per i familiari dei dipendenti e per i dipendenti con disabilità.

**CONTRATTO INTEGRATIVO DI ATENEO AI SENSI DEGLI ART. 7 E  
ART. 42 CO. 3 DEL CCNL RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO  
ISTRUZIONE E RICERCA TRIENNIO 2016-2018 STIPULATO IN DATA 19  
APRILE 2018**

## Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 – Definizioni .....	4
Art. 2 – Ambito di applicazione .....	4
Art. 3 – Sistema delle relazioni sindacali .....	4
Art. 4 – Composizione delle delegazioni trattanti.....	5
Art. 5 – Convocazione delle riunioni e modalità di svolgimento delle sedute .....	5
Art. 6 – Interpretazione autentica.....	6
TITOLO II – MATERIE SOTTOPOSTE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA .....	7
Art. 7– Misure per favorire le pari opportunità .....	7
Art. 8 – Criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D di cui all’art. 63 del CCNL.....	7
Art. 9 – Criteri di utilizzo della quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti comunitari.....	7
Art. 10 – Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche .....	8
Art. 11– Criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale della categoria EP.....	9
Art. 12 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance .....	9
Art. 13 – Differenziazione premi individuali.....	9
Art. 14 – Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.....	10
Art. 15 – Criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità.....	10
Art. 16 – Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva integrativa.....	11
Art. 17– Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.....	11
Art. 18 – Telelavoro .....	11
Art. 19 – Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell’ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro .....	12
Art. 20 – Linee di indirizzo e criteri per l’attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l’attività dei dipendenti con disabilità .....	12
Art. 21 – I criteri generali per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare .....	13
Art. 22 – L’elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale .....	13
Art. 23 – Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale. Straordinari a recupero .....	14

Art. 24 – Determinazione dei contingenti in caso di sciopero .....	14
Art. 25 – Elevazione del limite di cui all’art. 4, comma 3, del d. lgs. n. 66/2003.....	14
Art. 26 – Disposizione finale e di rinvio .....	15
Tab. 1 - Materie soggette a contrattazione.....	16
Tab. 2 - Materie soggette a contrattazione annuale.....	18

# **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

## **Art. 1 - Definizioni**

1. Ai sensi del presente contratto:

- per “CCNL” si intende il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al comparto istruzione e ricerca – triennio 2016-2018, firmato in data 19 aprile 2018;
- per “contratto” si intende il contratto integrativo ed ogni sua modifica, stipulato all’esito della contrattazione integrativa tra la delegazione di parte datoriale costituita dall’Amministrazione universitaria e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e le RSU;
- per “Ateneo” o “Amministrazione” si intende l’Università degli Studi di Pavia;
- per “RSU” si intendono le Rappresentanze Sindacali Unitarie;
- per “OOSS” si intendono le organizzazioni sindacali.

## **Art. 2 - Ambito di applicazione**

1. Il presente contratto integrativo si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato dell’Università degli Studi di Pavia, con esclusione del personale dirigente.
2. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno della firma e fino all’entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo integrativo.
3. Il rimando alla contrattazione collettiva integrativa annuale o ad accordi separati è definito dal presente contratto alla luce delle disposizioni del CCNL.
4. Il presente contratto sostituisce tutti i contratti precedenti.

## **Art. 3 - Sistema delle relazioni sindacali**

1. Il presente contratto regola esclusivamente la materia della contrattazione collettiva integrativa. Le altre modalità di partecipazione sindacale sono regolate dal CCNL e dalle altre disposizioni applicabili.

2. Possono istituirsi tavoli di lavoro tecnici, composti da rappresentanze delle delegazioni di parte datoriale e di parte sindacale, per l'approfondimento di specifiche problematiche di volta in volta concordate. Il coordinamento dei tavoli tecnici è di competenza dell'Amministrazione.

3. Il presente contratto conserva la sua efficacia giuridica ed economica fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.

#### **Art. 4 - Composizione delle delegazioni trattanti**

1. La delegazione trattante dell'Amministrazione, o di parte pubblica, ai sensi dell'art. 7 co. 4 e dall'art. 42 co. 2 del CCNL è nominata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo.

2. La Presidenza della delegazione di parte datoriale è attribuita al Rettore, o ad un suo delegato, e al Direttore generale, o suo delegato.

3. La delegazione sindacale è costituita dalle RSU, costituite ai sensi degli accordi nazionali quadro vigenti, e dai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del CCNL.

4. Ciascuna organizzazione sindacale comunica all'Amministrazione i tre nominativi dei rappresentanti componenti la delegazione trattante. Per eventuali ulteriori rappresentanti, che dovessero partecipare occasionalmente in sostituzione o in aggiunta alla delegazione comunicata, le OOSS devono avanzare richiesta di accreditamento, con comunicazione al Presidente della delegazione di parte pubblica, precedentemente alla seduta cui si intende farli partecipare.

#### **Art. 5 - Convocazione delle riunioni e modalità di svolgimento delle sedute**

1. Le sedute di contrattazione collettiva integrativa hanno cadenza periodica concordata tra le parti.

2. Il Presidente di Delegazione di parte datoriale, anche su segnalazione della Delegazione di parte sindacale, redige l'Ordine del Giorno della seduta e lo invia,



corredato della documentazione necessaria, a tutti i componenti, salvo ragioni di urgenza, con un anticipo di almeno 7 giorni.

3. Sia la Delegazione di parte datoriale che la Delegazione di parte sindacale possono proporre integrazioni all'Ordine del Giorno.

4. La convocazione è trasmessa per conoscenza al Presidente del Comitato Unico di Garanzia di Ateneo che può partecipare alle sedute, anche attraverso un suo delegato precedentemente accreditato.

5. Le sedute sono presiedute dal Presidente della Delegazione di parte datoriale che ha facoltà di modificare l'ordine di trattazione dei punti all'Ordine del Giorno.

6. Alle sedute di contrattazione integrativa potranno partecipare altri soggetti in qualità di invitati, individuati dalla delegazione di parte pubblica, con un ruolo di supporto tecnico-amministrativo su specifiche tematiche. Di tale partecipazione è data evidenza nel resoconto di cui al comma successivo.

7. Per ogni riunione viene redatto, a cura dell'ufficio competente, un resoconto di sintesi della seduta in cui sono riassunte le posizioni espresse dalle parti. Il resoconto di sintesi è di norma approvato nella seduta successiva ed è pubblicato sul sito intranet dell'Amministrazione.

#### **Art. 6 - Interpretazione autentica**

1. Ai sensi dell'art. 7 del CCNL, in caso insorgano controversie sull'interpretazione di una o più clausole, viene sottoscritta, con le medesime procedure previste per la stipulazione del contratto, la norma definitoria in forma di interpretazione autentica, che viene allegata al contratto stesso e che sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

# **TITOLO II – MATERIE SOTTOPOSTE ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA**

## **Art. 7- Misure per favorire le pari opportunità**

1. Ai sensi del co. 3 dell'art. 14 del CCNL 2008, la contrattazione integrativa concorre a definire le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, ivi comprese le proposte di azioni positive.

## **Art. 8 – Criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D di cui all'art. 63 del CCNL**

1. I criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D di cui all'art. 63 del CCNL tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 64 del CCNL (c.d. destinazione) sono definiti annualmente in sede di accordo di contrattazione integrativa annuale.

## **Art. 9 – Criteri di utilizzo della quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti comunitari**

1. L'ammontare della quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti comunitari è individuato dalle leggi vigenti e dai pertinenti regolamenti di Ateneo.

2. I criteri di utilizzo/ripartizione del fondo di cui al comma precedente sono definiti come segue [da contrattare]:

- a) TOT confluisce nel fondo per cat. B, C e D;
- b) TOT confluisce nel fondo EP.

3. I criteri di utilizzo della quota di cui al comma 2 sono individuati in sede di contrattazione integrativa annuale.

**Art. 10 – Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche**

1. La progressione economica orizzontale all'interno della categoria avviene su base selettiva e nei limiti del relativo fondo.
2. Hanno diritto a partecipare alla selezione i dipendenti che abbiano maturato almeno due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui concorrono.
3. L'Amministrazione informa preventivamente il personale in ordine a criteri, tempi e modalità della valutazione, onde consentire a ciascun dipendente avente titolo di presentare domanda di ammissione alla selezione con la relativa documentazione.
4. I criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche per il personale di cat. B, C e D ed EP sono individuati in sede di accordo separato.
5. I criteri di cui al comma precedente, individuati per avere carattere di stabilità nel tempo al fine di impedire applicazioni potenzialmente discriminatorie, possono essere oggetto di revisione, e quindi aggiornati dalle Parti, solo con circostanziate motivazioni.
6. La valutazione dà luogo a graduatorie di merito suddivise per categorie.
7. Le graduatorie hanno validità esclusivamente nell'ambito della tornata cui si riferiscono.
8. L'attribuzione della progressione economica avviene mediante scorrimento delle graduatorie e fino al raggiungimento della percentuale di progressioni previste per la categoria.
9. In caso di parità, qualora il fondo non sia sufficiente, viene data precedenza ai dipendenti con maggior anzianità di servizio nella categoria e, in caso di ulteriore parità, con maggiore/minore età anagrafica.
10. L'accordo di cui al comma 4 prevede le modalità di gestione di eventuali economie.

**Art. 11- Criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale della categoria EP**

1. I criteri per la valutazione della performance del personale di categoria EP sono definiti dal sistema di misurazione e di valutazione della performance, così come indicati nel documento di programmazione integrata / piano integrato di Ateneo.
2. Ai sensi art. 76 c. 4 CCNL 2008, l'importo della retribuzione di risultato è compreso tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione attribuita.
3. I criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale della categoria EP, sono determinati in sede di contrattazione integrativa annuale in relazione alla capienza del fondo.

**Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. I criteri per la valutazione della performance sono definiti dal sistema di misurazione e di valutazione della performance, così come indicati nel documento di programmazione integrata di Ateneo.
2. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, ai sensi dell'art. 64 co. 3 del CCNL, sono definiti in sede di accordo di contrattazione integrativa annuale.

**Art. 13 - Differenziazione premi individuali**

1. In conformità all'art. 20 del CCNL, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali, che si aggiunge alla quota di premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce preventivamente una limitata quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

4. La misura di cui al comma 2 e la quota di cui al comma 3 sono oggetto di contrattazione integrativa annuale.

**Art. 14 - Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute**

1. I criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute sono oggetto di accordo annuale.

**Art. 15 - Criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità**

1. Ai sensi dell'art. 91 del CCNL del 16/10/2008, tenuto conto del modello professionale e del sistema di graduazione delle posizioni ad esso sotteso, fatto salvo quanto previsto dall'art. 64 co. 1 CCNL, per ogni posizione destinataria di indennità di cui all'art. 64 co. 2 lett. d) CCNL vengono stabiliti dei valori di riferimento in base allo stanziamento assegnato in sede di contrattazione decentrata annuale.

2. Fatto salvo quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance e di quanto indicato nel documento di programmazione integrata approvato ogni anno, in sede di contrattazione annuale viene definito il criterio per l'attribuzione della parte variabile dell'indennità di responsabilità attribuita al personale di categoria D titolare di incarico ex art. 91 c. 3 del CCNL 2008.

3. Le indennità cessano di essere corrisposte qualora i dipendenti non siano più adibiti agli incarichi per cui sono state attribuite.

**Art. 16 – Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva integrativa**

1. I criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva integrativa sono disciplinati da accordi separati e vengono eventualmente recepiti in appositi regolamenti di Ateneo.

**Art. 17– Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo**

1. Le Parti, in sede di contrattazione integrativa, disciplinano la concessione dei benefici di cui ai commi seguenti.

2. L'Amministrazione provvede allo sviluppo di iniziative tese alla promozione della persona del dipendente in ambito lavorativo, sociale, culturale e assistenziale orientando la propria azione alla conciliazione vita-lavoro e all'implementazione di benefici accessori (c.d. *fringe e flexible benefits*).

3. Sono da ricondurre all'ambito delle azioni tese alla conciliazione vita-lavoro le iniziative in tema di telelavoro, *smart-working*, altre forme di lavoro flessibile e ferie solidali.

4. Sono da ricondurre nell'ambito dei benefici accessori (c.d. *fringe e flexible benefits*) le iniziative di sostegno al reddito della famiglia, l'adesione a polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale, il supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli; la stipula di convenzioni per l'accesso a servizi a condizioni agevolate, i contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.

5. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da norme di legge o di CCNL, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei Fondi di cui agli artt. 63 e 65.

**Art. 18 – Telelavoro**

1. Mediante accordo separato, le Parti, in sede di contrattazione integrativa, disciplinano i seguenti aspetti (di cui all'art. 23 del CCNL 2008) relativi al telelavoro:

- a) criteri generali per l'esatta individuazione del telelavoro rispetto ad altre forme di delocalizzazione;
- b) criteri generali per l'articolazione del tempo di lavoro e per la determinazione delle fasce di reperibilità telematica;
- c) forme di copertura assicurativa delle attrezzature in dotazione e del loro uso;
- d) iniziative di formazione.

**Art. 19 – Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro**

1. Sono oggetto di contrattazione le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro che l'Ateneo è tenuto a definire secondo le disposizioni del Testo unico per la sicurezza, ovvero il D. Lgs. 81/2008.

**Art. 20 – Linee di indirizzo e criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità**

1. Sono oggetto di contrattazione le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità.
2. L'Amministrazione provvede al collocamento del personale con disabilità accertata sulla base di valutazione delle capacità lavorative e delle attitudini, inserendolo nella struttura più adatta, anche predisponendo ambienti, ausili e strumenti idonei a facilitare lo svolgimento della prestazione lavorativa.
3. L'Ateneo garantisce, inoltre, la messa in atto di ulteriori interventi specifici per il supporto alle attività svolte all'interno dell'Amministrazione. Tali interventi possono essere formalizzati per un gruppo di utenti oppure identificati *ad hoc* con riferimento alla situazione contingente.

**Art. 21 – I criteri generali per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare**

1. La flessibilità è l’istituto che consente di anticipare o posticipare, senza obbligo di giustificazione, l’ingresso o l’uscita dal posto di lavoro.
2. I criteri generali per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, sono definiti:
  - a) in un’ora di flessibilità in entrata;
  - b) in trenta minuti di flessibilità in uscita.
3. Gli aspetti relativi alla corretta applicazione della flessibilità, nonché la gestione del credito o debito orario derivanti dall’utilizzo dell’istituto della flessibilità, sono disciplinati da apposito regolamento di Ateneo.

**Art. 22 – L’elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale**

1. Ai sensi dell’art. 56 co. 2 CCNL, il numero di rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare la soglia del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area funzionale o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Il limite è arrotondato per eccesso fino al raggiungimento dell’unità.
2. Ai sensi dell’art. 56 co. 7 CCNL, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di rapporti di lavoro a tempo parziale di un ulteriore 10%.
3. L’Amministrazione comunica alle Parti quando la soglia di cui al comma 1 raggiunge il 23% in una determinata area funzionale o categoria, attivando così la contrattazione di cui al comma 2 **[da coordinare con regolamento part-time]**.



**Art. 23 – Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale. Straordinari a recupero**

1. Il lavoro straordinario si rende necessario per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, non programmabili e indifferibili.
2. Il ricorso al lavoro straordinario non può costituire fattore ordinario di programmazione del lavoro.
3. Il lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato dal responsabile ed è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore.
4. Il ricorso al lavoro straordinario, che dà luogo alla corresponsione delle maggiorazioni retributive previste dal CCNL, è ammesso per un periodo che non superi le 200 ore annuali. Previa specifica autorizzazione del Direttore Generale, tale limite può essere aumentato solo per documentate, gravi e improcrastinabili esigenze legate alla funzionalità delle strutture e previo accordo con il lavoratore, fino al concorso del limite di legge di 250 ore annuali.
5. Resta ferma la facoltà, per le Parti, di definire, anche mediante accordo separato, un limite individuale annuo alle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 27 del CCNL del 16/10/2008.
6. La gestione operativa delle procedure connesse all'istituto di cui ai commi precedenti è rimessa ad apposito Regolamento di Ateneo.

**Art. 24 – Determinazione dei contingenti in caso di sciopero**

La determinazione dei contingenti di lavoratori chiamati a garantire l'espletamento di servizi essenziali sono identificati con accordo separato.

**Art. 25 – Elevazione del limite di cui all'art. 4, comma 3, del d. lgs. n. 66/2003**

1. La durata massima settimanale dell'orario di lavoro è definita dai contratti collettivi di lavoro.

2. La durata media dell'orario di lavoro, calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi, non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

3. La contrattazione integrativa può elevare fino a sei mesi il periodo di riferimento di cui al comma 2.

4. Previa individuazione delle motivazioni, la contrattazione integrativa può elevare di ulteriori sei mesi il periodo di riferimento di cui al comma 2.

#### **Art. 26 - Disposizione finale e di rinvio**

Per quanto non disciplinato dal seguente contratto trovano applicazione la legislazione e i contratti collettivi, comunque denominati (es. nazionali, quadro, intese ecc.) vigenti.

**Tab. 1 - Materie soggette a contrattazione**

Articolo CCI	Articolo CCNL	Materia
Art. 7	Art. 4 co. 2 lett. (o) CCNL 2008	Misure per favorire le pari opportunità
Art. 10	Art. 42 co. 3 lett. (c) CCNL 2018	Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche
Art. 14	Art. 42 co. 3 lett. (e) CCNL 2018	Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute
Art. 16	Art. 42 co. 3 lett. (g) CCNL 2018	Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva integrativa
Art. 17	Art. 42 co. 3 lett. (h) CCNL 2018	Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
Art. 18	Art. Art. 4 co. 2 lett. (n) CCNL 2008	Telelavoro
Art. 19	Art. 42 co. 3 lett. (i) CCNL 2018	Linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro
Art. 20	Art. 42 co. 3 lett. (j) CCNL 2018	Linee di indirizzo e criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità
Art. 21	Art. 42 co. 3 lett. (l) CCNL 2018	I criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
Art. 22	Art. 42 co. 3 lett. (m) CCNL 2018	L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale
Art. 23	Art. 42 co. 3 lett. (n) CCNL 2018	La definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale. Straordinari a recupero
Art. 24	Accordo ARAN e OOSS del 2 dicembre 2020	Determinazione dei contingenti in caso di sciopero
Art. 25	Art. 42 co. 3 lett. (p)	Elevazione fino a sei mesi del limite di cui all'art. 4, comma

	CCNL 2018	3, del d. lgs. n. 66/2003 nonché individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, tale limite
--	-----------	--

**Tab. 2 - Materie soggette a contrattazione annuale**

<b>Articolo CCI</b>	<b>Articolo CCNL</b>	<b>Materia</b>
8	42 co. 3 lett. (a) CCNL 2018	Criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D di cui all'art. 63 del CCNL
9	42 co. 3 lett. (b) CCNL 2018	Criteri di utilizzo della quota riservata al Fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti comunitari
11	42 co. 3 lett. (k) CCNL 2018	Criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati, per il personale della categoria EP
12	42 co. 3 lett. (d) CCNL 2018	Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
13	20 CCNL 2018	Differenziazione premi individuali
15	42 co. 3 lett. (f) CCNL 2018	Criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità



UNIVERSITÀ  
DI PAVIA

**REPORT**  
**UTILIZZO WELFARE**  
**ANNO 2020**



UNIVERSITÀ DI PAVIA

---

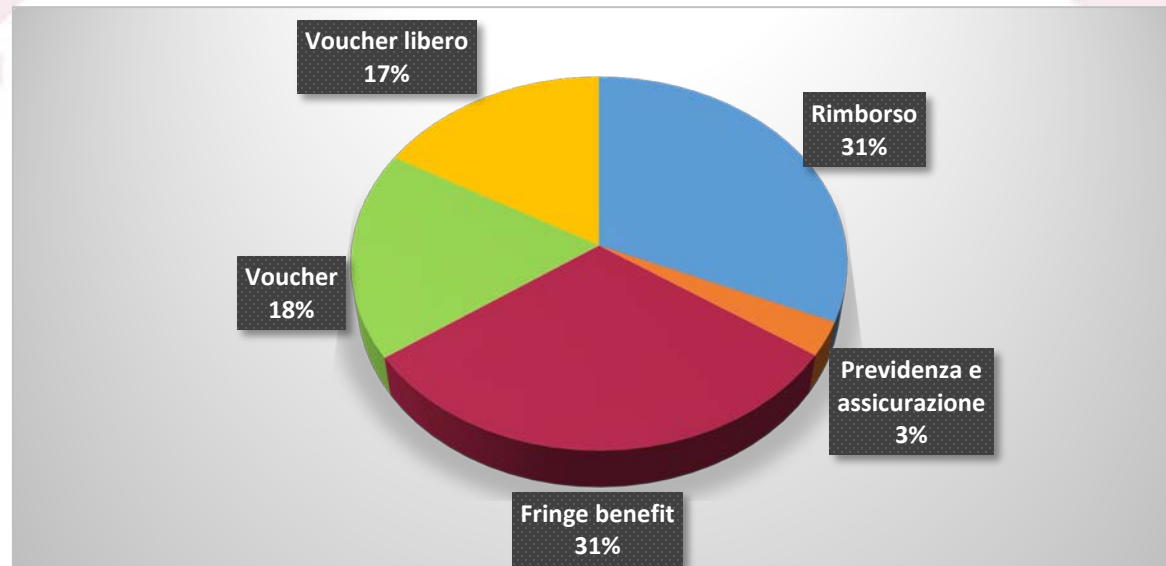
## PORTFOLIO DIPENDENTI ANNO 2020

Data di attivazione portale: 10 giugno 2020

Credito pro capite 440,00 €

Importo welfare stanziato: 400.400,00 €

Importo welfare utilizzato: 344.000,00 €



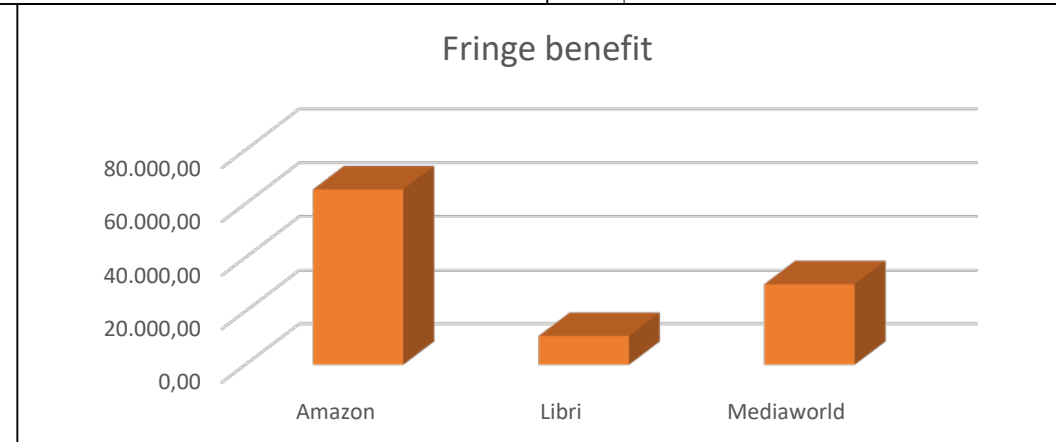
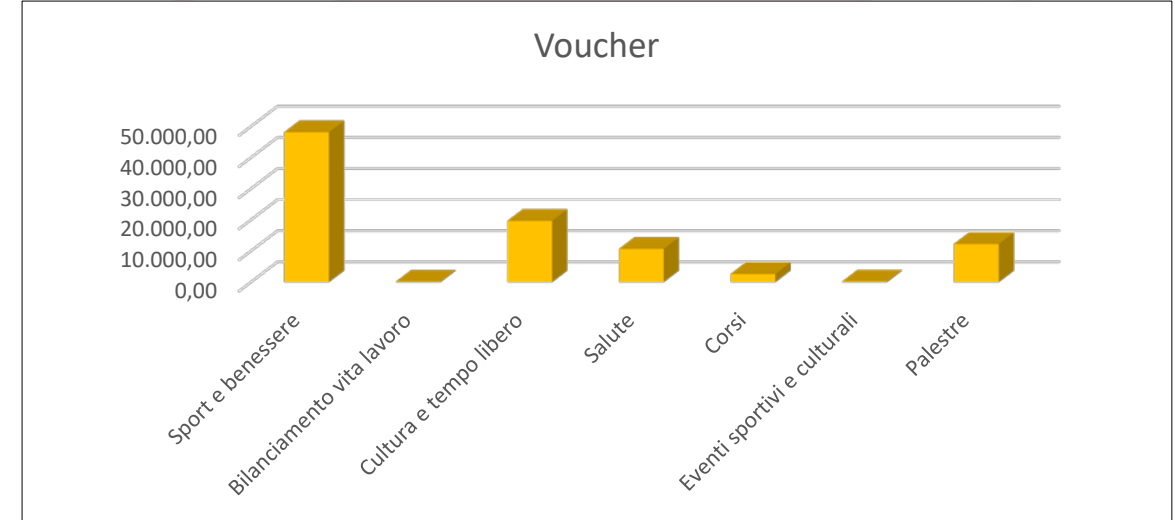
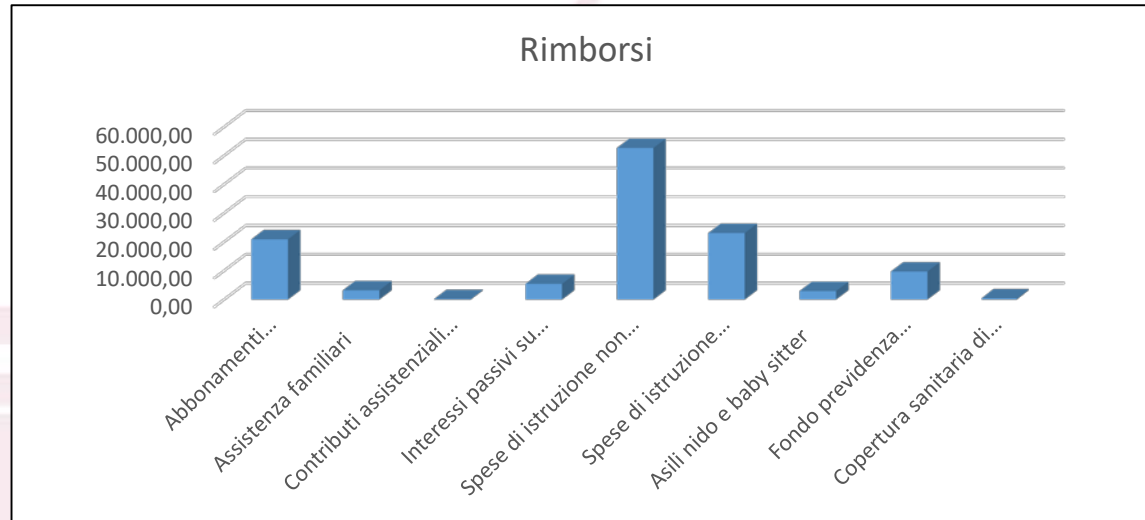


# PORTFOLIO DIPENDENTI ANNO 2020

## Utilizzo del credito messo a disposizione

Dai grafici sotto riportati possiamo dedurre che nel 2020 il credito messo a disposizione è stato utilizzato maggiormente per:

- acquisto di materiale ICT attraverso l'uso di Buoni spesa Amazon e Mediaworld;
- rimborsi per spese di istruzione non scolastica
- voucher per attività sportive e benessere



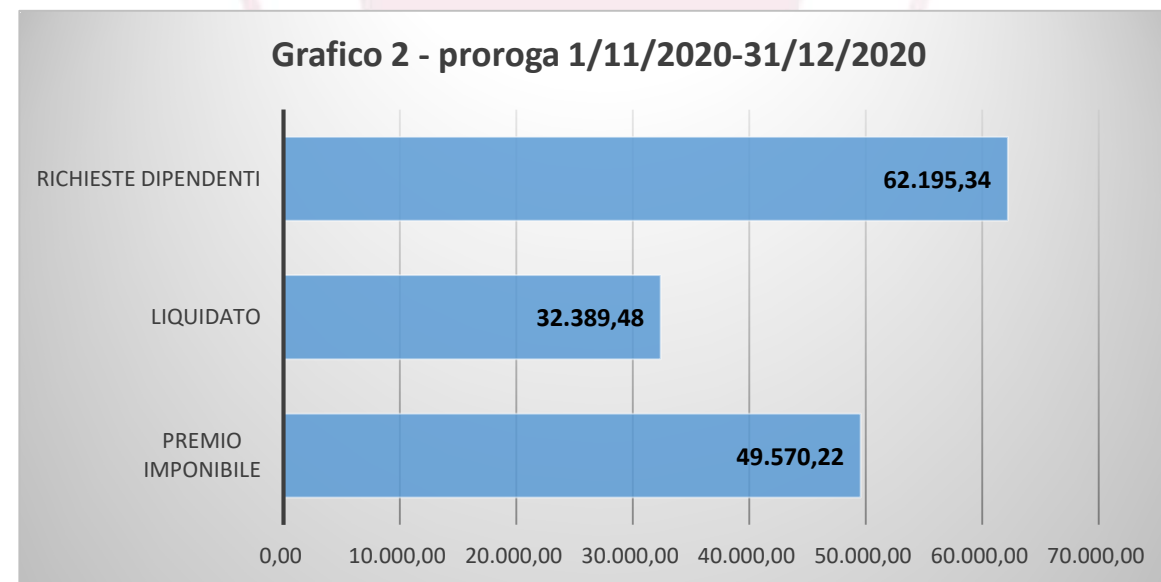
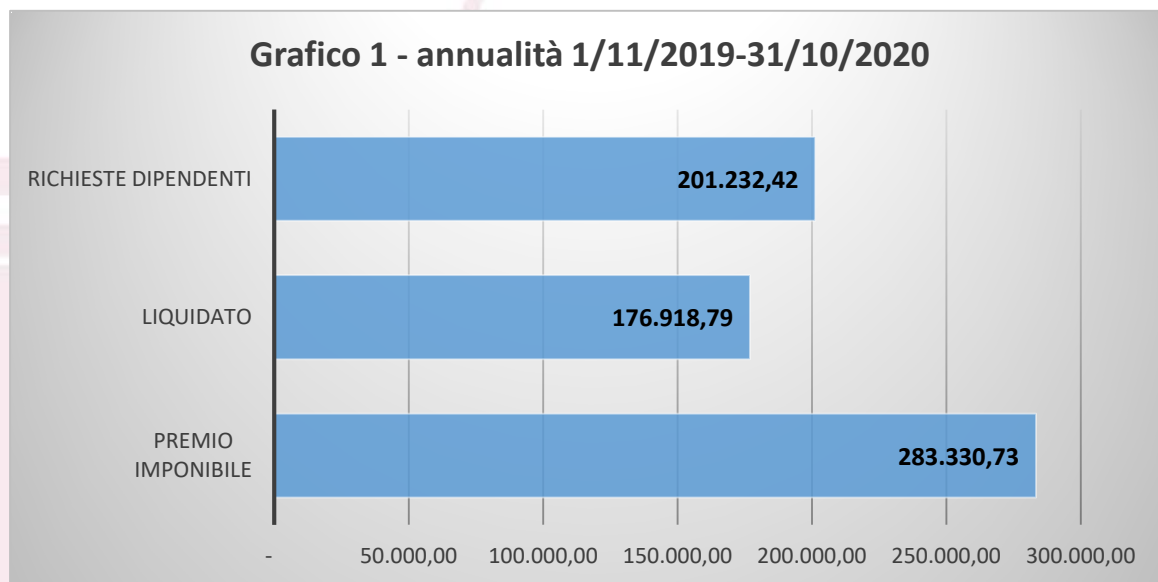
# POLIZZA SANITARIA RBM

## Periodi di copertura a confronto

**Annualità polizza 01/11/2019-31/10/2020**

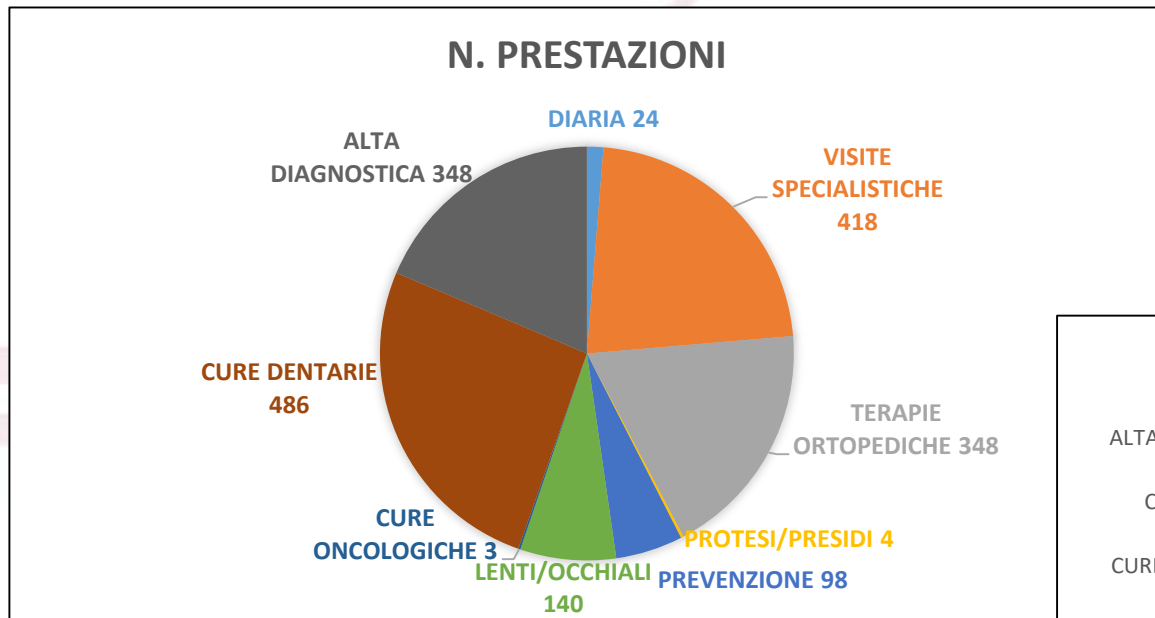
**Proroga polizza 01/11/2020-31/12/2020**

Nei grafici sotto indicati si evidenzia quanto è stato rimborsato a fronte delle richieste effettuate dagli assicurati. Confrontando i due periodi di copertura (12 mesi grafico 1, 2 mesi grafico 2) possiamo dedurre che l'utilizzo della polizza sanitaria è aumentato.

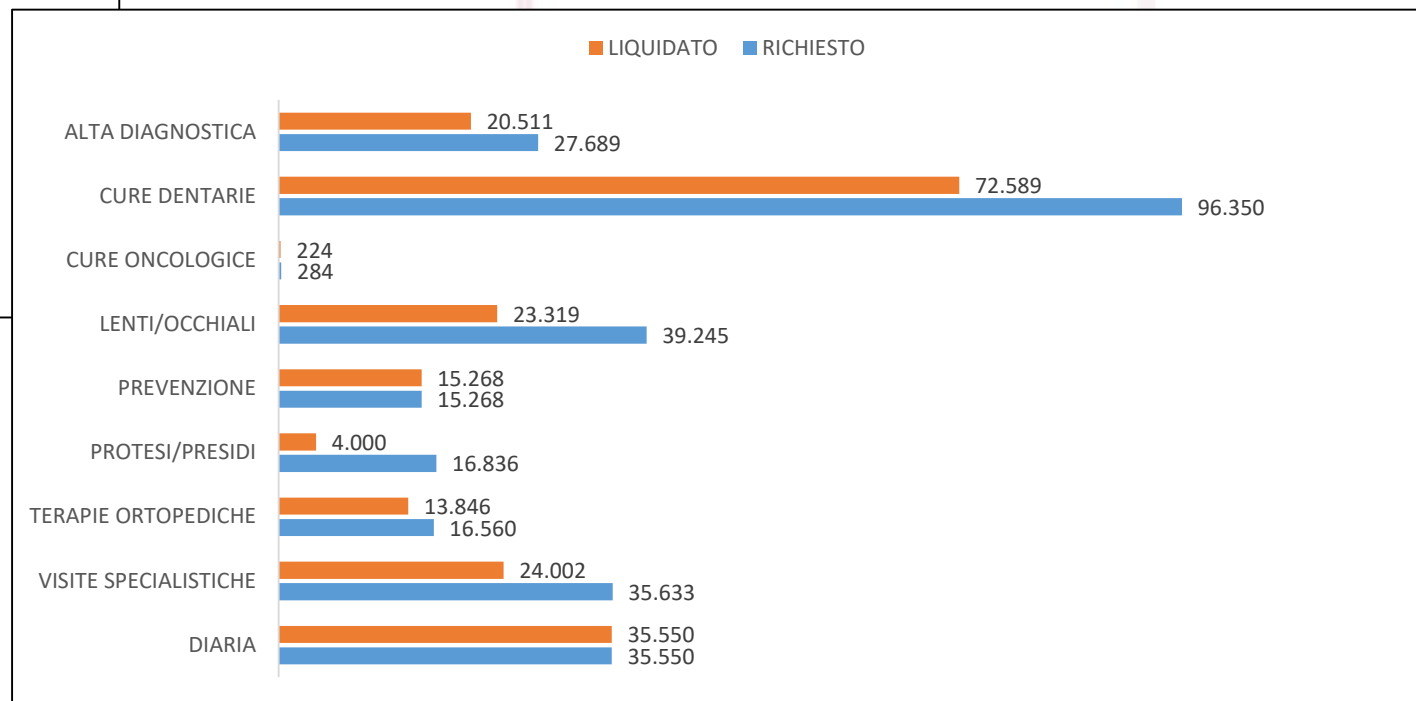


Periodo di copertura considerato 01/11/2019-31/12/2020

Numero di prestazioni richieste suddivise per tipologia.



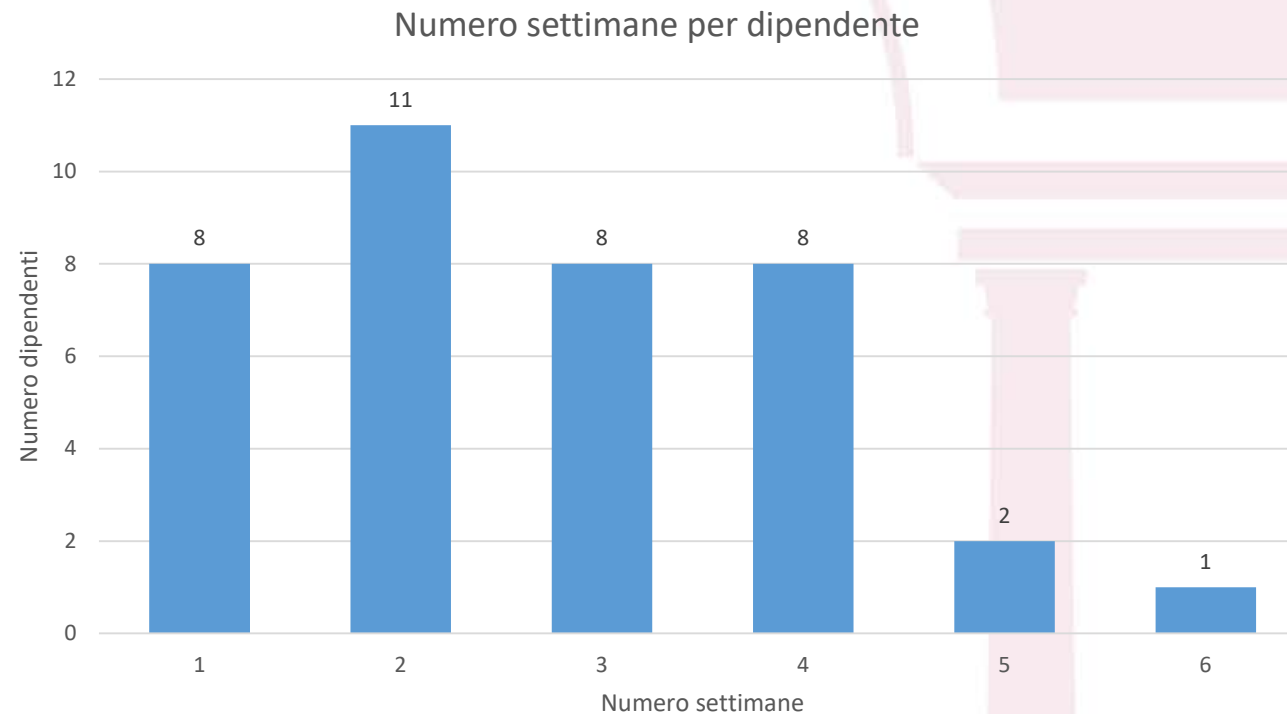
Confronto tra gli importi relativi alle richieste effettuate e quanto liquidato dalla compagnia, suddivisi per tipologia di prestazione.



# PROGETTO WORK FAMILY LIFE GREST SPORTIVO

**periodo di erogazione del servizio dal 23/07/2020 all'11/09/2020**

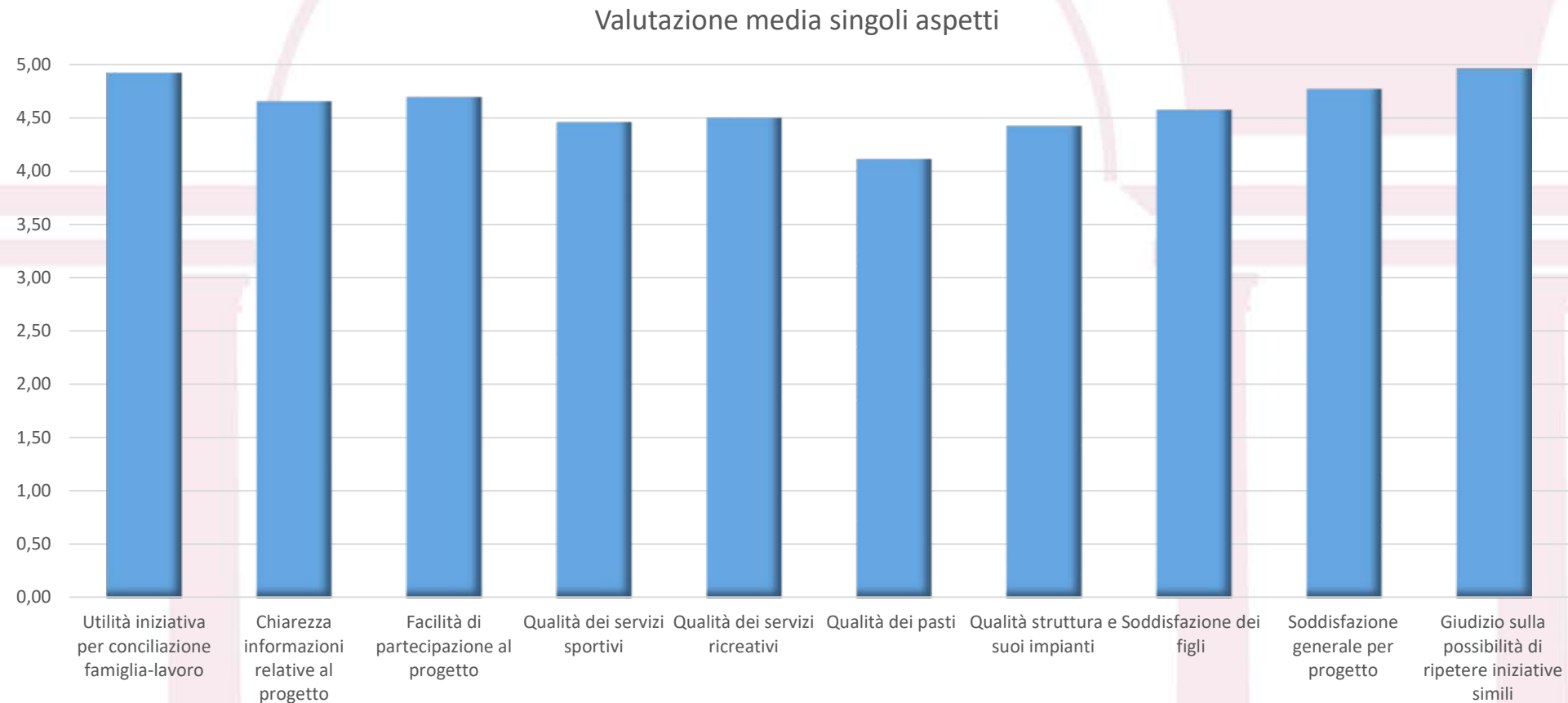
Nell'ambito del progetto Work Family Life, cofinanziato da Regione Lombardia, hanno beneficiato del Servizio di Grest Sportivo n.38 dipendenti. Dal grafico si deduce che il 60% circa ha usufruito di 1/2 settimane di grest, un solo dipendente ha fruito di tutte e 6 le settimane disponibili.



# PROGETTO WORK FAMILY LIFE GREY SPORTIVO

periodo di erogazione del servizio dal 23/07/2020 all'11/09/2020

L'elaborazione del questionario di gradimento rileva il grado di soddisfazione dei beneficiari riguardo all'iniziativa proposta e alla qualità del servizio offerto. Come si evince dal grafico la valutazione è più che buona. (voto max 5)





# 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 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 382/80 – quali titolari di un rapporto di lavoro di natura subordinata di diritto privato con l'Università degli Studi di Pavia.
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:



# UNIVERSITÀ DI PAVIA

- a. didattica integrativa volta ad agevolare l'apprendimento delle lingue, che può avvalersi della strumentazione del Centro Linguistico 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 Centro Linguistico e partecipazione a Organismi Istituzionali di Ateneo;

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

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 la formazione obbligatoria registrata dal database della formazione RPA e l'aggiornamento professionale riconosciuto dal Centro Linguistico, il CEL annota le ore svolte nell'apposito registro elettronico.

## **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.





# UNIVERSITÀ DI PAVIA

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 oggettive, definite all'interno del Centro Linguistico e 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.
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.
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 6 ore giornaliere di didattica integrativa nel rispetto delle pause per il recupero psico-fisico.
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.
11. I CEL contribuiscono per il tramite delle proprie rappresentanze, secondo le modalità previste dal regolamento del Centro Linguistico, alla formulazione del piano annuale.



# UNIVERSITÀ DI PAVIA

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 CLA per l'organizzazione, la programmazione e la valutazione delle attività didattiche e a Commissioni e progetti funzionali alla didattica delle lingue straniere.
13. Nel caso in cui l'Università di Pavia decida di avvalersi dei CEL anche nelle proprie sedi decentrate, 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.
14. Qualora ad un CEL venisse richiesto di svolgere provvisoriamente la propria attività presso le sedi decentrate 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.

## **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.



# UNIVERSITÀ DI PAVIA

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 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 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.



# UNIVERSITÀ DI PAVIA

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 di cui all’art.8 del CCI;
  - svolgimento di tutti i corsi di formazione obbligatoria, per cui si è stati convocati nel biennio di riferimento. La frequenza deve risultare dal database della formazione RPA e dai registri delle attività.
  - la partecipazione ad almeno il 50% delle riunioni indette dal Centro Linguistico.
2. L’elenco dei CEL che hanno fatto domanda viene trasmesso alla Giunta del Centro Linguistico per le verifiche di competenza delegate dal Comitato Tecnico Scientifico.
3. La domanda può essere presentata entro 6 mesi dalla maturazione del diritto alla classe stipendiale successiva, dando diritto allo scatto in continuità con la maturazione dello stesso.
4. Nel caso in cui la domanda non venga presentata, potrà essere nuovamente presentata dopo sei mesi, ridefinendo automaticamente il periodo di riferimento. In questo caso la classe stipendiale superiore viene attribuita a decorrere dal primo giorno del mese di nuova definizione del diritto. Nel caso in cui la valutazione sia negativa, in quanto non sono stati soddisfatti i requisiti di cui al comma 1, la domanda potrà essere nuovamente presentata solo dopo almeno un anno.



# UNIVERSITÀ DI PAVIA

5. In caso di aspettativa per malattia o congedo per maternità che abbiano impedito il possesso dei requisiti indicati al comma 1, la richiesta di valutazione potrà essere comunque sottoscritta ed inviata alla Giunta per una valutazione di merito.
6. In caso di aspettativa o congedo per motivi di studio/formazione/aggiornamento o di missioni superiori ai 30 giorni preventivamente autorizzate dal Centro Linguistico, la valutazione delle presenze nelle riunioni indette del Centro Linguistico è limitata al periodo di effettiva presenza in sede.
7. Il Direttore Generale delibera l'attribuzione della classe stipendiale superiore che viene conferita con determinazione dirigenziale.

## **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 anno 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 Centro Linguistico. 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.



# UNIVERSITÀ DI PAVIA

5. I CEL allegano al registro di cui al precedente comma 2 una relazione sull'attività annuale svolta.
6. 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.
2. Per le finalità di cui al punto precedente il Centro Linguistico, 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.
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.



# UNIVERSITÀ DI PAVIA

## **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.

## **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.



# UNIVERSITÀ DI PAVIA

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