

**VERBALE DI SINTESI DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE STRAORDINARIA DEL 22 NOVEMBRE
2023**

Oggi, in Pavia, presso la sala del CdA dell'Università di Pavia, alle ore 09.00, sono convenuti i sottoindicati Signori, componenti le Delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale dell'Università:

			P	A	G
1	PROF. PIETRO PREVITALI	Prorettore Organizzazione, Risorse Umane ed Edilizia	X		
2	DOTT.SSA EMMA VARASIO	Direttore Generale	X		
3	SIG.RA MIRANDA PARMESANI	Responsabile UOC Relazioni sindacali, facilitazione amministrativa e formazione	X		
4	SIG. LUIGI DE LEONARDIS	FLC CGIL		X	
5	DOTT.SSA. ELEONORA FONTANA	FLC CGIL	X		
6	SIG. MAURIZIO ROSSIN	FLC CGIL	X		
7	SIG. GIUSEPPE GIRONE	CISL FSUR (segretario) e componente RSU	X		
8	SIG. ANGELO VICINI	CISL FSUR		X	
9	DOTT.SSA MICHELA COMENSOLI	UIL SCUOLA RUA (segretario) e Gruppo di coordinamento RSU/vice coordinatrice			X
10	DOTT.SSA NADIA LIISTRO	UIL SCUOLA RUA (segretario regionale)			X
11	DOTT. FABIO NALDI	UIL SCUOLA RUA		X	
12	DOTT.SSA RAFFAELLA PETTI	UIL SCUOLA RUA			X
13	DOTT. GIUSEPPE GIALONGO CRAVE'	ANIEF	X		
14	DOTT. MATTEO PADOVAN	CONFSAL SNALS UNIVERSITA'		X	
15	SIG.RA ELISABETTA VERRI	Coordinatrice RSU	X		
16	DOTT.SSA PATRIZIA ARCIDIACO	Componente RSU	X		
17	DOTT. SALVATORE GIGLIO	Componente RSU			X
18	DOTT.SSA MARIA MAZZUCHELLI LOPEZ	Componente RSU			X
19	SIG.RA ANTONELLA BONTEMPI	Componente RSU		X	
20	SIG.RA VALERIA SUARDI	Componente RSU		X	
21	SIG. FRANCESCO RAMAIOLI	Componente RSU		X	
22	DOTT. GABRIELE MALINVERNI	Gruppo di coordinamento RSU	X		
23	DOTT. ANDREA PANIGADA	Componente RSU			X
24	SIG.RA MELISSA SPALLA	Componente RSU	X		

Sono inoltre presenti:

- Dott.ssa Maria Teresa Protasoni – Responsabile del Servizio Programmazione e Sviluppo Organizzativo
- dott. Andrea Verzanini - Responsabile del Servizio Gestione Trattamento Economico e Previdenziale
- dott.ssa Samantha Bisio – Responsabile U.O.C. Sviluppo Organizzativo
- dott.ssa Sandra Castelli - U.O.C. Relazioni sindacali, facilitazione amministrativa e formazione
- dott.ssa Barbara Viganone - U.O.C. Relazioni sindacali, facilitazione amministrativa e formazione

La riunione è stata convocata, con modalità telematica, con nota del Pro Rettore all'Organizzazione e Risorse umane del 14 Novembre 2023 per trattare il seguente ordine del giorno:

Approvazione verbale

- Verbale seduta del 25 ottobre 2023 (all. 1)

Comunicazioni

- Calendario sedute 2024

Contrattazione

- Nessun punto

Confronto

- Feedback valutazione bottom-up (all. 2)
- Aggiornamento SMVP

Informazione

- Regolamento parcheggio (all. 3)

Varie ed eventuali

Alle ore 9 entra la Prof.ssa Carolina Castagnetti informando il tavolo che il suo mandato di Presidentessa del CUG è terminato. Ringrazia il Prorettore, il Direttore Generale, la RSU e tutte le organizzazioni sindacali per il lavoro svolto in questi anni e per l'accoglimento di istanze a garanzia di tutto il personale.

Il Prorettore ringrazia la Professoressa Castagnetti per aver stimolato, nel corso dei suoi anni di mandato, momenti di riflessione e portato al tavolo argomenti importanti che vedono il coinvolgimento di tutti.

Alle ore 9.15 la Professoressa Castagnetti lascia il tavolo.

Alle ore 09.15 il Prorettore apre la seduta.

Approvazione verbali (relatore: Prorettore)

Il Prorettore rileva che sono state accolte le richieste di integrazione e pertanto si approva il verbale della seduta del 25 ottobre 2023.

Comunicazioni

Calendario sedute 2024

Il Prorettore, al fine di una migliore programmazione, propone le seguenti date:

- 07/02/2024
- 10/04/2024
- 12/06/2024
- 18/09/2024
- 13/11/2024

Le sedute si terranno in sala CdA, dalle ore 14.30. Si darà conferma definitiva con comunicazione separata.

Contrattazione

nessun punto

Confronto

Feedback valutazione bottom-up (all.2)

L'Amministrazione (dott.ssa Bisio) presenta le slide relative ai risultati della valutazione bottom-up. Prima di procedere con l'illustrazione di alcuni dati, riprende i principali aspetti metodologici e procedurali che hanno caratterizzato questa prima applicazione sperimentale della valutazione dal basso che ha riguardato Dirigenti e Responsabili di II livello delle aree dirigenziali. Considerato il processo innovativo e la delicatezza della tematica, per l'analisi, la comunicazione dei risultati e per definire i passaggi successivi, ci si è avvalsi dell'esperienza e del supporto di un formatore esterno.

Al fine di condurre l'analisi sul campione complessivo, è stata utilizzata una variabile di sintesi, definita come capacità manageriale o managerialità, calcolata come media delle singole variabili. Le valutazioni sono state calcolate come media ponderata, tenendo conto, ove previsto, del grado di interazione dichiarato.

Le valutazioni sono state analizzate congiuntamente ai tassi di risposta in modo da avere un quadro generale dell'esito dell'indagine. La dott.ssa Bisio continua quindi con la presentazione dei risultati da cui emerge un esito complessivamente positivo: a livello di Ateneo si rilevano infatti punteggi medi sempre superiori al 70% per tutte le variabili e con tassi di risposta che permettono di considerare i risultati rappresentativi e che indicano un buon riscontro per l'iniziativa da parte dei colleghi. I valori disaggregati evidenziano tuttavia differenze tra aree dirigenziali e responsabili sia in termini di risultati della valutazione sia in termini di tassi di risposta che hanno richiesto in taluni casi specifiche considerazioni e approfondimenti. Pur trattandosi di un'implementazione di tipo sperimentale, non si è trattata di una rilevazione fine a sé stessa, ma ha rappresentato il punto di partenza per successive attività.

I risultati sono stati comunicati ai responsabili valutati fornendo loro un feed-back individuale in un'ottica di crescita e riflessione su punti di forza e aree di miglioramento, da cui individuare possibili azioni. Sulla base di questo sono stati avviati laboratori di sviluppo, che hanno previsto più step e che si tradurranno nella definizione di piani formativi e di sviluppo per il prossimo anno. Nel 2024 la valutazione sarà estesa ai segretari di dipartimento e ai capi UOC. L'implementazione della rilevazione sarà realizzata da un lato garantendo elementi di continuità rispetto alla valutazione bottom-up 2023 e dall'altro tenendo conto delle peculiarità dei ruoli da valutare. A tal fine sono stati previsti appositi focus group. Nel corso del mese di novembre saranno definiti gli item dei questionari e alcuni aspetti procedurali, in modo da poter avviare l'indagine tra gennaio-febbraio 2024, vale a dire con la stessa logica di tempistica definita per la prima valutazione dal basso, che permette di non sovrapporre le due procedure di valutazione, tradizionale e bottom-up.

La RSU (Verri), considerata la natura di sperimentazione, sottolinea l'ottimo risultato ottenuto e chiede se i Responsabili hanno accolto positivamente eventuali critiche ovvero come opportunità di crescita o al contrario come un dato negativo.

L'Amministrazione (Bisio) precisa che il riscontro da parte dei Responsabili è da intendersi complessivamente positivo. Infatti, seppur come prevedibile con qualche resistenza a fronte di valutazioni negative o comunque inferiori alle aspettative, i Responsabili si sono messi in gioco, partecipando ai laboratori di sviluppo e cogliendone quindi le opportunità di crescita. Precisa che nel 2024 la valutazione bottom-up non riguarderà le figure di responsabili già valutate, in quanto si ritiene poco significativo ripetere la stessa indagine ogni anno, perché non ci sarebbero neanche i tempi tecnici necessari per rilevare le ricadute degli interventi di sviluppo.

La CISL (Girone) ritiene apprezzabile il riscontro avuto e chiede quando partirà e come verrà strutturata la valutazione nei Dipartimenti

L'Amministrazione (Protasoni) informa che la procedura di valutazione bottom up nei dipartimenti sarà strutturata tenendo conto delle caratteristiche organizzative e dell'interazione che le diverse figure professionali hanno con il segretario, in particolare si sta valutando come coinvolgere il personale tecnico.

Il Prorettore sottolinea che la qualità della relazione tra capo e collaboratori è argomento molto delicato, complicato, rischioso e questi sono strumenti che aiutano quantomeno a rendere il tutto oggettivo, nonostante siano strumenti soggettivi, si prestano per questo tipo di percorso ma non sono sistemi premianti né sanzionanti, motivo in più per cercare di estendere lo strumento ad altre categorie. Ricorda che questa valutazione serve per un percorso di miglioramento. Estende i complimenti a tutto lo staff che ha seguito tutto l'attività, insieme ai professionisti esterni.

Aggiornamento SMVP

Il Direttore Generale comunica che il documento relativo al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2024 che verrà presentato nel Consiglio di amministrazione nella seduta di dicembre, sarà sostanzialmente un aggiornamento del sistema 2023 considerato che le logiche di apprezzamento della performance individuale già in essere si manterranno.

Ci sono tuttavia alcune modifiche, in particolare:

- a partire dall'anno 2024 l'Ateneo di Pavia, in fase di definizione degli obiettivi gestionali, coglierà le sollecitazioni del legislatore in tema di rispetto dei tempi di pagamento delle fatture (L. n. 41/2023¹). Si precisa che l'indicatore di tempestività di pagamento dei fornitori di ateneo è sotto controllo e non desta preoccupazioni, tuttavia verranno affidati ai dirigenti e capi servizi più coinvolti obiettivi specifici di miglioramento.
- Si accoglieranno anche le indicazioni in tema di formazione del personale della pubblica amministrazione come previsto dalla direttiva del ministro Zangrillo (Direttiva ministeriale del 24/03/2023 "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza");
- È stato riportato a 20% la quota dei dirigenti destinatari dell'importo di risultato più elevato. Questo in applicazione dell'articolo 50 del CCNL dell'Area Istruzione e Ricerca-triennio 2016-2018 che stabilisce che venga definita una quota massima di dirigenti valutati non superiore al 20% a cui attribuire una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il

¹ L. n. 41/2023 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, recante disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR (PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune. Disposizioni concernenti l'esercizio di deleghe legislative"

30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Infine il Direttore Generale precisa che, nel corso dell'anno 2023, l'Amministrazione ha introdotto sperimentalmente un nuovo elemento nella valutazione dei comportamenti dei responsabili (Dirigenti, Responsabili di Servizio e Responsabili dei Centri di servizio) ovvero la loro valutazione da parte dei collaboratori. Per il 2024 è previsto un'ulteriore fase di sperimentazione con la valutazione bottom-up dei comportamenti dei Responsabili UOC e dei Segretari amministrativi di Dipartimento.

Informazione

Regolamento parcheggio (all. 3)

Alle ore 10.15 entra il Dott. Davide Barbieri, Mobility Manager d'Ateneo.

In data 19 luglio u.s. è stata manifestata l'intenzione da parte del Dott. Davide Barbieri di portare al tavolo il testo del 'Regolamento per l'accesso e l'uso dei parcheggi dell'Università di Pavia' condiviso con il tavolo in data 4 settembre.

Il Prorettore, con nota del 4 settembre, propone l'assegnazione di diritto alle persone in possesso di invalidità certificata sia per sé stessi che dei familiari, oltre che alle patologie invalidanti ora previste con punteggi attualmente non distanti dal resto degli items.

La RSU, con nota del 16 settembre condivide la proposta formulata dal Prorettore e si dichiara totalmente favorevole a ogni proposta di semplificazione ritenendo utile affrontare il tema nella seduta di contrattazione del mese di novembre alla presenza del Mobility Manager di Ateneo.

Il Dott. Barbieri conferma di aver recepito le proposte del Prorettore e RSU, aggiornando il testo del regolamento. In particolare, il Regolamento è stato modificato relativamente a:

- Applicazione della regolamentazione degli accessi mediante avviso esclusivamente ai cortili situati in Zona a Traffico Limitato (ZTL).
- Puntuale definizione delle persone autorizzate all'ingresso in Cortile carraio (Corso Carlo Alberto 3): Prorettori, Delegati, componenti organi centrali, Direttore Generale, direttori di dipartimento, presidenti di Facoltà, dirigenti, RSPP e componenti organi di governo; è consentito l'accesso al cortile Carraio ai dipendenti delle strutture in centro storico per attività istituzionali o di servizio, previa richiesta di transito temporaneo in ZTL presso il Comune di Pavia, il cui costo è a carico del dipendente.
- Assegnazione del posto auto di diritto per le seguenti categorie, previo accertamento del possesso di idonea documentazione, che deve avere validità pari all'intera durata del permesso di accesso:
 - Personale con invalidità certificata
 - Personale in possesso di documentata attestazione di disabilità con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, Legge n. 104/92)
 - Personale con patologia invalidante cronica, certificata da un medico specialista, che renda incompatibile l'utilizzo di mezzi di trasporto pubblici
 - Personale con familiari in possesso di documentata attestazione di disabilità

- con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, Legge n. 104/92).
- Incremento del punteggio assegnato ai dipendenti con figli:
 - o Figli da 0 a 6 anni compiuti: punti 8 (anziché punti 6)
 - o Figli da 7 a 14 anni compiuti: punti 6 (anziché punti 4)
 - Maggiore articolazione dei tempi di percorrenza dal Comune di residenza/domicilio alla sede di lavoro (da 0 a 120 minuti)
 - Introduzione del criterio di frequenza di passaggio dei mezzi pubblici dal luogo di residenza/domicilio dichiarato (fascia oraria 7.00-9.00)
 - Introduzione del criterio del tipo di alimentazione del veicolo (motore ibrido o elettrico).
 - Esclusione dal sondaggio per coloro che non hanno ritirato il pass ZTL nell'anno precedente (fatti salvi i casi di forza maggiore).
 - Introduzione della procedura di assegnazione dei posti auto riservati nei cortili del centro storico (Zona ZTL) – Allegato 2 del Regolamento.

La RSU (Verri) ringrazia per aver accolto le osservazioni del Prorettore, condivise anche dalla RSU; comprende la logica "green" che sottende all'incentivazione dell'utilizzo dei mezzi elettrici e/o ibridi, ma sottolinea che, chi non può permettersi di affrontare le spese così importanti per cambiare auto, risulterebbe penalizzato e che, anche mezzo punto assegnato per il possesso di questi mezzi potrebbe decretare l'esclusione dalla graduatoria.

In un'ottica di semplificazione avanza la proposta di:

1. ampliare la platea dei fruitori dei parcheggi in centro storico
2. annullare i vari punteggi ed escludendo i residenti a Pavia città senza figli.
3. assegnazione di diritto alle categorie fragili e i pass sono assegnati a tutti i richiedenti.

Suggerisce inoltre di valutare la possibilità di installare un sistema di conteggio digitale che segnala quando il parcheggio è completo (la sbarra non si apre) oltre a concedere la possibilità di utilizzare altri parcheggi in convenzione con il Comune (per es. il parcheggio di fronte al Collegio Cairoli, per il quale sarebbe necessario negoziare una convenzione con il Comune).

Infine sottolinea la necessità di aggiornare le convenzioni con il Comune di Pavia per i parcheggi situati in centro.

La CGIL (Rossin) condivide l'idea del contatore, per i posti auto effettivi disponibili, escludendo naturalmente quelli riservati ai disabili. Chiede inoltre che vengano esclusi dall'assegnazione i residenti a Pavia, in quanto possono utilizzare i mezzi pubblici.

Condivide inoltre la proposta della RSU ovvero l'utilizzo del parcheggio del Collegio Cairoli

Sottolinea inoltre che, rispetto ad altre città, il comune di Pavia non offre molte agevolazioni ai cittadini compreso l'uso dei parcheggi.

Alle ore 10:50 la collega Melissa Spalla lascia il tavolo.

La CISL (Girone) sottolinea che per la redazione del presente regolamento, è frutto di un'analisi delle esigenze di tutti i dipendenti anche se precisa che può essere migliorato.

Condivide inoltre sia la proposta della RSU di assegnare i parcheggi alle persone con disabilità che di eliminare il criterio, che ritiene discriminante per chi non ha la possibilità di permetterselo, dell'auto elettrica.

Malinverni Gabriele sottolinea l'opportunità di segnalare eventuali parcheggi

lasciati liberi da persone che usufruiscono di istituti (es: smart working – congedi) per poter assegnare ad altri colleghi.

Il Mobility Manager risponde ai punti evidenziati, specificando che l'indicazione di inserire uno specifico criterio sulla tipologia di motorizzazione del veicolo è stata espressamente chiesta dai consiglieri nella seduta del 2022 in occasione dell'approvazione del Regolamento. Osserva tuttavia che i punteggi attribuiti a tale criterio sono molto bassi e poco incidenti sull'esito della graduatoria finale.

In ogni caso, in sede di discussione nel CdA di novembre, saranno presentate le osservazioni espresse dal tavolo.

Precisa inoltre che non è possibile introdurre nei cortili universitari un sistema di conteggio delle auto presenti con rimando del dato su display remoto, in quanto non è permesso dal Comune di Pavia predisporre tale tipo di segnalazione trattandosi di parcheggio ad uso privato e non pubblico.

Inoltre, per quanto riguarda il cortile Teresiano, al fine di poter contare i veicoli parcheggiati, occorre dotare l'area di doppia entrata/uscita, non realizzabile per le caratteristiche stesse del parcheggio.

Precisa inoltre che il Comune di Pavia si è dichiarato verbalmente disponibile a rimettere all'Università l'utilizzo dell'area di piazza Cairoli.

Concorda inoltre con quanto espresso dalla CGIL (Rossin) ovvero che il Comune non offre molte agevolazioni.

Chiederà inoltre al Comune di poter invitare un rappresentante del tavolo a partecipare agli incontri periodici che vengono fatti precisando che attualmente stanno già lavorando sui seguenti punti:

1. possibilità di attivare una navetta aziendale per il trasporto dei dipendenti,
2. attivare agevolazioni per parcheggi con ASM (zona viola – parcheggio Flarer)
3. attivare una app sul telefono per verificare la capienza dei posti auto dei nostri spazi.

Sottolinea che quanto sopra esposto non è di semplice applicazione e che richiede tempo.

Il Dott. Davide Barbieri informa inoltre che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 12 del Regolamento, essendo decaduta la commissione si propone la seguente formulazione:

- dott. Enrico Brighi (dirigente con funzione di Presidente);
- prof.ssa Paola Cerchiello, in rappresentanza del personale docente;
- dott. Francesco Ottavio Muzzin, in rappresentanza del personale tecnico-amministrativo.

Il Direttore Generale ricorda al Mobility Manager di sottoporre al Consiglio di amministrazione le osservazioni sul regolamento parcheggio emerse al tavolo.

Il Dott. Barbieri ringrazia e lascia il tavolo alle ore 11:00.

Varie ed eventuali (Relatore: DG)

La RSU (Verri) chiede i passaggi successivi per l'approvazione definitiva dell'accordo 2023.

Ringrazia tutti i colleghi e in particolare Federica Setti per la disponibilità, per il supporto e per gli strumenti messi a disposizione per tutto il processo di condivisione e firma digitale dell'ipotesi di accordo 2023.

Il Prorettore informa che l'ipotesi, dopo essere firmata dalle OO.SS. e dalla rappresentante delle RSU, passerà il 27 novembre per l'approvazione dal Collegio dei Revisori ed il 28 novembre dal Consiglio di amministrazione dopodiché, se approvata, diventerà Accordo e dovrà essere rifirmato dalle stesse rappresentanze.

La seduta si chiude alle ore 11:20.