

**VERBALE DI SINTESI DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE STRAORDINARIA DEL 8 FEBBRAIO 2024**

Oggi, in Pavia, presso la sala del CdA dell'Università di Pavia, alle ore 14:30, sono convenuti i sottoindicati Signori, componenti le Delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale dell'Università:

			P	A	G
1	PROF. PIETRO PREVITALI	Pro Rettore Organizzazione, Risorse Umane ed Edilizia	X		
2	DOSSA 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	DOSSA. 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	DOSSA. GIUSEPPE GIALLONGO CRAVE'	ANIEF	x da remoto		
10	DOSSA. MATTEO PADOVAN	CONFSAL SNALS UNIVERSITA'		X	
11	SIG.RA ELISABETTA VERRI	Coordinatrice RSU	X		
12	DOSSA. PATRIZIA ARCIDIACO	Componente RSU	X		
13	DOSSA. SALVATORE GIGLIO	Componente RSU			X
14	DOSSA. PAOLO MANGANO	Componente RSU	X		
15	DOSSA. MARIA MAZZUCHELLI LOPEZ	Componente RSU			X
16	SIG.RA VALERIA SUARDI	Componente RSU		X	
17	SIG. FRANCESCO RAMAIOLI	Componente RSU		X	
18	DOSSA. GABRIELE MALINVERNI	Gruppo di coordinamento RSU	X		
19	DOSSA. ANDREA PANIGADA	Componente RSU	X		
20	DOSSA. MELISSA SPALLA	Componente RSU	x da remoto		

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

La riunione è stata convocata, con modalità telematica, con nota del Pro Rettore all'Organizzazione e Risorse umane del 1° febbraio 2024 per trattare il seguente ordine del giorno:

### **Approvazione verbale**

- Verbale 22 novembre 2023 (**all.1**)

### **Comunicazioni**

- Nuova composizione del tavolo

### **Contrattazione**

- criteri di ripartizione dei fondi 'valorizzazione del pta' all'art. 1, comma 297, lettera d), della legge 30 dicembre 2021, n. 234

### **Confronto**

- Piano formativo 2024 (**all.2**);
- Sviluppo organizzativo: aggiornamento programmazione piano straordinario di reclutamento (**all.3**);
- costituzione di poli territoriali per il supporto aule informatiche e multimediali.

### **Informazione**

### **Varie ed eventuali**

Alle ore 14.40 il Prorettore apre la seduta.

### **Approvazione verbali:**

Il Prorettore rileva che è stata accolta l'integrazione da parte della CISL con i ringraziamenti a Federica Setti, a cui si unisce tutto il tavolo a favore di tutti i colleghi, per il supporto dato per la firma digitale dell'accordo 2023 diventata ormai molto fluida.

## **Comunicazioni:**

### **Nuova composizione del tavolo**

Il Prorettore presenta come nuovo componente della RSU Carlo Paolo Mangano che ha sostituito Michela Comensoli a cui dà il benvenuto, augura buon lavoro e ringrazia Michela per l'attività svolta in tutti questi anni, anche in qualità di vice-coordinatrice della RSU.

## **Contrattazione:**

### **Introduzione ai criteri di ripartizione delle risorse 'valorizzazione del pta' premiali**

Il Prorettore ricorda che la legge di bilancio art. 1 comma 297 ha stanziato 50 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022 finalizzati alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali in ragione delle specifiche attività svolte nonché al raggiungimento, da parte delle università, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione.

Ricorda inoltre che con il decreto di ripartizione del fondo per il finanziamento ordinario di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), della legge 24 dicembre 1993, n. 537, sono individuati i criteri di riparto delle risorse, nonché i principi generali per la definizione degli obiettivi e l'attribuzione delle predette risorse al personale tecnico-amministrativo.

Il Prorettore precisa inoltre che le singole università provvedono all'assegnazione delle risorse al personale in ragione della partecipazione dello stesso ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo, secondo criteri stabiliti mediante la contrattazione collettiva integrativa nel rispetto di quanto previsto dal decreto.

Ricorda inoltre che, con i Decreti relativi ai Criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università per gli anni 2022 e 2023: DM 581 del 24.06.2022 art. 10 lett. S e DM 809 del 07/07/2023 Art. 10 comma 1 lett. R con le relative tabelle di assegnazione, all'Ateneo sono state attribuite le quote pari a € 896.032 e € 890.175 per la valorizzazione del personale tecnico-amministrativo e l'incremento delle risorse dei Fondi del salario accessorio in deroga al limite di cui all'art.23 del DLgs. n.75/2017, anche in previsione del reclutamento straordinario disposto con la predetta Legge n.234/2021.

Infine, il Prorettore sottolinea che con la sottoscrizione del CCNL 2019/2021 - art .119 c.2 lett g) che attua quanto già previsto dalla legge 234/2021, è possibile affrontare la discussione sui criteri di erogazione di queste quote al fine di predisporre l'accordo.

Informa che alcune Università hanno già sottoscritto accordi per l'erogazione delle quote per la valorizzazione del personale (Bologna – Padova – Udine \_vedi allegato)

Sottolinea che da una lettura sembrano assolutamente accordi tesi al buon senso, con l'obiettivo di inclusività e a sanare il pregresso: il criterio applicato, essendo ormai trascorsi due anni, è quello di liquidare una quota capitaria con una logica di incentivazione

Precisa che l'unica differenza fra i tre accordi è Padova che inserisce un coefficiente per sterilizzare il prelievo fiscale

Precisa inoltre che devono essere distinti due momenti rispettivamente un accordo per il passato ed una valutazione e proposta per gli anni futuri.

Il Direttore Generale concorda con l'impostazione generale degli accordi degli altri Atenei essendo ormai trascorsi due anni, ma sottolinea che è necessario individuare un criterio che, pur non discriminando nessuno, sia in linea con quanto previsto dalla normativa ovvero che queste risorse devono essere erogate per il raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e terza missione e quindi legate ad un risultato ottenuto e certificato.

Sottolinea inoltre che l'accordo dovrà essere approvato prima del Collegio dei Revisori e successivamente dal Consiglio di Amministrazione e quindi è opportuno rispettare il più possibile la normativa per non incorrere in eventuali spiacevoli penalizzazioni.

Precisa, di essere in linea con quanto appena sottolineato, che l'accordo di Padova sembra coerente con quanto previsto dalla normativa in quanto utilizzano un criterio legato a degli indicatori a differenza di Bologna che ha utilizzato il criterio delle presenze, propone quindi come criterio l'indicatore di performance organizzativa assegnato a tutte le strutture che risulta essere, per la quasi totalità, sopra al 90.

Precisa inoltre che per gli anni futuri verrà individuato un criterio legato a progetti attivi in Ateneo pur cercando comunque di essere il più inclusivi possibile.

RSU (Verri) sottolinea come tutto il Personale partecipi agli obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione; condivide l'impostazione generale degli accordi presentati; in particolare, quelli sottoscritti da Bologna e Udine sono stati esaminati dalla RSU. Ritiene l'accordo sottoscritto da UniBO più inclusivo e favorevole per il Personale; ritiene opportuno distribuire le quote definite per gli anni 2022 e 2023 nel modo il più possibile inclusivo, visto che si sta ragionando sul pregresso.

In merito alla quota che sarà erogata come stipendio tabellare, sotto forma di Indennità di Ateneo, chiede la tempistica di liquidazione degli arretrati di tale indennità per UniPV.

L'Amministrazione (Verzanini) precisa che gli importi sono già stati calcolati e verranno liquidati con il cedolino di febbraio.

RSU (Verri) chiede se possibile inviare a tutto il personale la comunicazione.

CISL (Girone) condivide il criterio di separare i due momenti per sanare da un lato il passato e definire i criteri per il futuro e ricorda che tutti partecipano alle attività volte al raggiungimento degli obiettivi di didattica e ricerca in quanto missione di Ateneo.

RSU (Malinverni) concorda con quanto sopra detto e precisa che per il futuro si rimane in attesa di una proposta approfondita con l'individuazione dei progetti strategici d'Ateneo da considerare per la distribuzione delle future quote.

Il Prorettore dà mandato agli uffici di formulare una prima bozza di accordo da discutere nella prossima seduta di contrattazione.

### **Confronto:**

#### **Piano formativo 2024 (all.2)**

Il Prorettore ricorda che l'anno 2023 è stato particolarmente importante per la formazione poiché è stato intrapreso un ampio piano formativo, collocato all'interno del

progetto ministeriale di programmazione triennale (PRO3), orientato a sostenere il personale in questo momento di cambiamento e di innovazione, il target era quello di aumentare il costo unitario per la formazione nel 2023 (da 95€ a 250€).

Sottolinea che per l'anno 2024 il budget previsto è pari a 160.000€ e che le risorse saranno distribuite tra formazione interna e corsi esterni, quest'ultima comunque necessaria per la formazione specialistica di interesse dei singoli.

Precisa che si è attuata, inoltre, una campagna innovativa relativa alle competenze digitali.

L'amministrazione (Protasoni) sottolinea che il progetto "Pensa Digital-Mente" è un percorso formativo, su base volontaria e rivolto a tutta la popolazione, finalizzato alla crescita professionale e personale attraverso l'acquisizione e il potenziamento delle competenze digitali. Le iniziative a supporto della digitalizzazione, per essere di successo, devono essere concrete e capillari, raggiungendo tutti. Per tale motivo, "Pensa Digital-Mente" prevede la creazione di una rete interna di persone, i Tutor Digitali, in grado di supportare e stimolare i colleghi durante tutta la durata del percorso formativo ed oltre.

Il progetto ha identificato all'interno dell'Ateneo una ventina di tutor digitali che saranno seguiti periodicamente dal Servizio Programmazione e Sviluppo Organizzativo in collaborazione con Enrico Brighi cercando di mantenere sempre vivo il loro entusiasmo.

Sottolinea inoltre che la consapevolezza nell'utilizzo degli strumenti digitali facilitano l'attivazione e la diffusione del lavoro agile. I contenuti formativi di questo progetto saranno disponibili sino ad ottobre 2024.

Procede ad illustrare nel dettaglio i contenuti dei percorsi formativi precisando che il piano formativo sarà allestito, come l'anno scorso, sulla vetrina formativa; strumento utile a migliorare e sostenere la comunicazione verso l'utente con l'obiettivo di andare verso una proposta formativa per la quale ci sia un'adesione volontaria da parte del collega e non una imposizione.

Conferma che, per il terzo anno consecutivo, si proseguirà con il percorso "Lo sviluppo del capitale umano": il primo anno focalizzato sulla comunità dei responsabili delle UOC, l'anno successivo sui dirigenti e capi servizi e precisamente la valutazione dal basso per i dirigenti e capi servizi, quest'anno ci si focalizzerà invece sulla valutazione dei responsabili UOC.

Particolare attenzione è stata posta al perfezionamento dei percorsi per l'inserimento dei neoassunti dando a loro tutte le competenze e l'orientamento necessari all'inserimento nell'Ateneo, nonché i corsi privacy anticorruzione, trasparenza oltre all'incontro periodico con il Direttore Generale.

Precisa inoltre che proprio nel mese di febbraio verranno assunti 12 colleghi risultati vincitori del concorso per contabili e verrà riservata a loro una settimana dedicata alla conoscenza e formazione all'utilizzo degli applicativi della contabilità, a parere dell'amministrazione, un'occasione per garantire a tutti un grado omogeneo di preparazione presso le varie strutture.

Un ulteriore percorso molto interessante e vicino al tavolo, è legato all'applicazione del nuovo CCNL e a tal proposito si informa che anche CODAU sta attivando dei focus group finalizzati a dare delle linee guida da condividere con tutti gli Atenei.

Informa inoltre che sarà offerta a tutto il personale un'opportunità di conoscenza della lingua attraverso i programmi Erasmus oltre a proseguire con il percorso delle conoscenze linguistiche nell'ambito lavorativo.

Sarà prevista un'attività di formazione in itinere - on the job per tutta l'attività di facilitazione amministrativa, prerogativa del laboratorio di facilitazione e precisamente ad ogni nuova iniziativa di attività di semplificazione o utilizzo di nuovi applicativi, verrà effettuato un accompagnamento di conoscenza all'utilizzo delle nuove modalità operative.

Infine prosegue la collaborazione, attiva ormai da anni, con alcuni Enti Formatori tra cui Publiformez, la Fondazione Romagnosi, Formel al fine di mettere a fattor comune delle tematiche di interesse.

RSU (Verri) esprime i complimenti per la vetrina formativa e manifesta il proprio interesse al corso che verrà organizzato sull'applicazione del nuovo CCNL. Chiede inoltre se, in futuro sarà possibile inserire e quindi riconoscere nel cv formativo, anche l'attività di docenza, svolta dai nostri colleghi presso altre strutture.

L'amministrazione (Parmesani) conferma che è stato già richiesto lo sviluppo a Cineca e aperto un tavolo di discussione e analisi per l'implementazione del modulo.

CISL (Vicini) si associa ai complimenti della RSU.

### **Aggiornamento piano straordinario di reclutamento D.M. 445/2022 e D.M. 795/2023 (all. 3)**

Il Direttore Generale ricorda che la programmazione del personale nasce da precisi criteri che il Consiglio di amministrazione dà al Direttore Generale. Il Consiglio di amministrazione ha destinato il 30% dell'assegnazione che l'Università ha ottenuto sia sul piano straordinario finanziato dal DM 445/2022 che sul piano straordinario dal DM 795/2023, all'assunzione di personale tecnico amministrativo, per sostenere le attuali sfide di innovazione e sviluppo di nuovi servizi.

Il Direttore Generale sottolinea che la programmazione straordinaria è fatta per potenziare le priorità strategiche di Ateneo.

Per l'anno 2024, verrà portato a termine il primo piano straordinario e contemporaneamente si darà l'avvio del secondo che prevede circa 32 posizioni a tempo indeterminato a supporto delle diverse priorità strategiche dell'Ateneo, quali:

- rinnovo delle segreterie amministrative delle strutture dipartimentali,
- rinnovo generazionale anche a seguito di cessazioni per anzianità: abbiamo in organico 150 persone con più di 60 anni (18% del totale, età media di ateneo 51 anni),
- creazione di un team di psicologi di ateneo per potenziare i servizi agli studenti e rimodellare il reclutamento in ateneo del pta,
- progetti per nuovi servizi agli studenti: career service o altri,
- allestimenti di poli territoriali per i servizi di logistica e informatica sul territorio,
- completamento del progetto a supporto della Facoltà di Medicina (es ospedale virtuale),
- ulteriore rafforzamento delle aree tecniche, informatiche e di supporto alla ricerca, sostenendo anche attività ausiliari quali lo sviluppo di open access.

-reclutamento di due collaboratori linguistici e disponibilità a finanziare eventuale posizioni cofinanziate dalle strutture dipartimentali alla luce del turnover negativo che ha interessato questa categoria;

Il Direttore Generale precisa inoltre che si cercherà, ove possibile, di emettere bandi con più posti, come già fatto per il reclutamento dei 10 contabili chiedendo ai candidati un set di competenze e successivamente verranno predisposti percorsi formativi al fine di mettere tutte le persone in grado di lavorare.

Informa che, attualmente, è previsto un vincolo del 20% di utilizzo delle graduatorie inserito prevalentemente per evitare che si accumulassero graduatorie ampie, ma che mette in difficoltà gli Atenei. Informa che CODAU è impegnato a far sì che Funzione pubblica conceda una deroga come già concessa ai comuni.

In aggiunta a quanto descritto, saranno inoltre previste delle procedure selettive di valutazione comparativa per le progressioni verticali tra categorie, che si svolgeranno ai sensi del nuovo Regolamento di Ateneo, secondo quanto disposto dal decreto 80/2021. Le procedure riguarderanno diversi profili.

Il Direttore Generale ricorda inoltre che nel caso di assunzioni di personale tecnico amministrativo con i piani straordinari che comportino un incremento del personale in servizio, il Ministero ha previsto che le Università possano altresì riservare una quota dei punti organico e delle relative risorse attribuite per integrare la quota variabile dei Fondi per il salario accessorio del personale, secondo le modalità concordate con il Ministero dell'economia e delle finanze, calcolato appunto sulla differenza di organico, ovvero con il confronto il 31/12/2021 e l'anno successivo, in presenza di aumento è possibile incrementare, ma in presenza di contrazione dello stesso si riduce anche il fondo.

Il Direttore Generale precisa inoltre che dall'analisi effettuata degli organici, è possibile aumentare il fondo BCD essendo in aumento, ma non quello degli EP in quanto nella fase di contrazione.

CISL (Vicini) sottolinea che sarebbe opportuno poter aumentare il fondo ad ogni assunzione di EP.

Il Direttore Generale sottolinea che ciò era possibile prima dell'entrata in vigore dell'articolo 9 Dl 78/2010 dove si è giunti alla determinazione del tetto complessivo delle risorse da destinare al finanziamento del fondo salario accessorio, poi rideterminato definitivamente con l'articolo 23 comma 2 del Dlgs 75/2017.

RSU (Verri) sottolinea che le tabelle trasmesse per la discussione evidenziano come, dal 2019, l'organico di PTA e CEL rimanga costante, nonostante il piano straordinario di reclutamento avviato dal MUR per il periodo 2022-2026.

Il personale tecnico amministrativo e CEL è carente rispetto alle necessità, le attività sono aumentate, i Servizi sono stati accorpati, ci sono diverse figure con più ruoli.

Nota come i ricercatori a tempo determinato siano aumentati in modo esponenziale.

Il Direttore Generale precisa che i ricercatori a tempo determinato sono stati reclutati prevalentemente su risorse PNRR o altri progetti, e che ad oggi verranno confermati solo i ricercatori di tipo B mentre i ricercatori di tipo A al momento non hanno una prospettiva, si attende eventualmente un intervento normativo con assegnazioni di risorse economiche aggiuntive da parte del Ministero per una eventuale stabilizzazione.

RSU (Verri) sottolinea che la medesima criticità è presente anche per i tecnologi su cui si sta discutendo con il nuovo futuro contratto.

Chiede se e quando il PIAO sia stato trasmesso alla Delegazione Sindacale.

Il Direttore Generale comunica che il PIAO 2023-2025 è stato anticipato al tavolo il giorno 27 gennaio 2023 tramite mail e non è stato ritrasmesso in quanto non ci sono state variazioni.

### **Costituzione di poli territoriali per il supporto aule informatiche e multimediali**

Il Direttore Generale sottolinea che nel Programma strategico di ateneo 2022-2025, approvato dal C.d.A. nella seduta del 22 dicembre 2022 (n 458/2022), nel quale si auspica l'adozione ed il migliore utilizzo di strumenti e processi finalizzati al miglioramento organizzativo e precisamente: "Proprio la strategicità della struttura tecnico-amministrativa richiede interventi non solo sul fronte della qualità delle persone, in termini di competenze possedute rispetto al ruolo richiesto, ma anche sul fronte dell'adozione o del migliore utilizzo dei più adeguati strumenti manageriali in un'ottica di costante miglioramento dei processi organizzativi".

Inoltre, il C.d.A. nella seduta del 26/9/2023, considerato il massiccio investimento fatto dall'Ateneo in tecnologie informatiche e infrastrutture didattiche, l'elevato tasso di turnover del PTA e il costo del personale stesso, vi è quindi l'impossibilità di sostituire tutte le cessazioni con profili equivalenti, ha indicato come priorità dell'attuazione del piano straordinario da DM 795/2023: il reclutamento di personale tecnico per l'allestimento di poli territoriali per i servizi di logistica e informatica sul territorio.

Il Direttore Generale presenta quindi il progetto organizzativo della struttura e specifica che sono stati programmati con la finalità di condivisione del progetto, l'individuazione delle competenze e delle risorse necessarie al funzionamento:

sarà istituita in via sperimentale una "Struttura di raccordo per i servizi tecnici in ateneo - Polo Centrale" per il supporto alle strutture dipartimentali e non, collocate in Ateneo nel centro storico ovvero presso: il Palazzo Centrale, la sede di via Luino, il complesso del San Tommaso e dell'Orto botanico.

Nella fase iniziale le attività che verranno svolte in stretta collaborazione con il personale di dipartimento, riguarderanno:

- 1) i servizi di intervento per le risoluzioni di problemi segnalati dall'utenza nell'ambito della dotazione informatica, rete, telefonia e timbratori, valutati in base ai parametri di priorità opportunamente identificati nell'ambito del sistema di ticketing di Ateneo (S.O.S);
- 2) i servizi di assistenza nelle aule, incluse le aule informatiche e multimediali, a supporto dell'erogazione delle attività didattiche e in occasione di eventi;
- 3) gli interventi di manutenzione ordinaria pianificati sulle attrezzature informatiche collocate nelle strutture identificate nell'area;
- 4) supporto alla revisione del portale di ateneo.

Il Direttore Generale sottolinea infine che la responsabilità funzionale verrà attribuita al Dott. Martinelli Nicola e nel caso di successo del modello con eventuali correttivi, verrà applicato al Polo San Felice e successivamente in modo graduale alle altre strutture.

Sottolinea inoltre che questo progetto è stato fortemente sostenuto dall'Ateneo ritenuto importante per migliorare il servizio ed evitare che vi siano richieste di interventi urgenti



senza risposte ma soprattutto per riportare nell'Amministrazione attività che richiedono competenze pregiate che, durante il periodo di COVID non essendo nella possibilità di coprire con le assunzioni, sono state esternalizzate.

Precisa inoltre che in programmazione sono previste nuove assunzioni per lo svolgimento di queste attività che andranno a ridurre i tecnici di cooperativa sottolineando inoltre che gli stessi potranno partecipare ai concorsi che verranno banditi.

Informa che saranno inviate le slides utilizzate per la presentazione ai Direttori di dipartimento.

RSU (Verri) auspica che questo rappresenti un passo verso la stabilizzazione dei precari, risorse preziose che forniscono un supporto importante alle attività dell'Ateneo; in particolare, i tecnici informatici della cooperativa in servizio presso UniPV sono competenti e disponibili.

RSU (Panigada) sottolinea che per quanto riguarda la sua esperienza, le attività centralizzate ad oggi hanno una risposta positiva; riscontra invece criticità sulle manutenzioni ordinarie ed a tal proposito chiede se e come l'Amministrazione tiene traccia delle attività svolte dalle Aziende.

Infine sottolinea l'ottima scelta dell'Ateneo di applicare questo nuovo modello con una modalità progressiva, graduale che non apporta cambiamenti drastici.

RSU (Malinverni) precisa che in alcuni casi le Aziende non svolgono l'attività, ma la chiamata viene comunque chiusa.

CISL (Girone) sottolinea che è stata segnalata una criticità sull'attività di gestione del PNRR e chiede a chi è possibile indirizzare l'eventuale richiesta di informazione.

Il Direttore Generale precisa che il presidio di tutte le attività del PNRR è l'Area Ricerca.

### **Informazione:**

Nessun argomento

### **Varie ed eventuali:**

#### **Welfare**

Il Prorettore, ricorda che a fine anno sono in scadenza i servizi welfare previsti dall'accordo triennale 2022-2024: portfolio dipendenti e copertura sanitaria. Sono invece già conclusi per esaurimento dei fondi cofinanziati con il progetto ATS i servizi di grest sportivo per i figli dei dipendenti e di accompagnamento presso strutture sanitarie. In questa fase si rende necessario fare alcune valutazioni in vista della sottoscrizione del nuovo accordo welfare per il prossimo triennio.

L'Amministrazione (Bisio) presenta i passaggi e le tempistiche proposte per il nuovo accordo welfare e per le relative procedure amministrative, al fine di garantire continuità nei servizi offerti (copertura sanitaria e portfolio). Precisa che oltre ai fondi stanziati annualmente a bilancio, sono disponibili le economie 2021-22 (al netto della quota già

destinata a copertura della maggior spesa per buoni pasto) e quelle relative all'anno 2023, ancora da certificare da parte del Collegio dei revisori. Ricorda che l'importo pro-capite del credito welfare è variato negli anni, in base alle economie di volta in volta disponibili. Per il triennio 2022-2024 l'importo pro-capite è pari a 400€ annui. Vengono quindi presentate due ipotesi di utilizzo delle risorse per il prossimo accordo triennale, per cui si potrà prevedere di destinare al portfolio tutte le economie, oppure solo quelle derivanti da portfolio. In entrambi i casi non sarà possibile garantire una quota pro capite uguale a quella del triennio in corso. Sottolinea i punti all'attenzione, che possono impattare sull'efficacia degli interventi di welfare, vale a dire 1) la situazione del mercato assicurativo, per cui si potrebbe rivalutare l'importo destinato alla gara per la copertura sanitaria; 2) il numero di personale tecnico-amministrativo in aumento a fronte di risorse stanziabili ogni anno invariate, in quanto sottoposte a limite di legge; 3) l'incertezza della normativa fiscale, che negli ultimi anni ha visto fissare a livelli diversi il limite di esenzione per i fringe benefit, mantenendo però invariato quanto disposto dal TUIR. In quest'ottica, è necessario definire a quale servizio welfare destinare le economie maturate negli anni precedenti e valutare la possibilità di integrare le risorse per il welfare ai sensi degli artt. 110, 119 e 121 del CCNL 2019-2021.

CISL (Girone e Vicini) sottolinea che a fronte di risorse limitate è giustificabile una riduzione della quota di credito welfare resa disponibile per il portfolio. Sottolinea inoltre che la realizzazione di una gara unica con tutte le università lombarde per la copertura sanitaria permetterebbe di ottenere condizioni migliori. Tuttavia non si è mai trovato un accordo in tal senso.

RSU (Panigada) sottolinea la necessità di non peggiorare, nel limite del possibile, le condizioni della copertura sanitaria e quindi di non tagli al fondo accessorio per aumentare il fondo destinato al welfare. Ritiene, inoltre, che per i colleghi sia preferibile l'erogazione in busta paga piuttosto che con forme di welfare.

RSU (Verri) concorda con Panigada di salvaguardare le condizioni della copertura sanitaria senza apportare tagli al fondo accessorio.

L'Amministrazione (Bisio, Protasoni) precisa che l'importo del credito welfare non è tassato, anche se il limite dei fringe benefit può agire sulla fruibilità. L'accordo triennale in scadenza prevedeva di destinare tutte le economie al portfolio. Aggiunge inoltre che al momento non è possibile definire quali possano essere i vantaggi derivanti da un maggior importo destinato alla gara per l'assicurazione sanitaria.

Il Prorettore propone di mantenere separate le economie, destinando le stesse al servizio che le ha generate.

Il tavolo ritiene di non incrementare i fondi da destinare al welfare e, in merito all'utilizzo delle economie, concorda con la proposta del ProRettore.

### **Lavoro agile:**

RSU (Verri) chiede un aggiornamento sul lavoro agile in applicazione della maggiore flessibilità definita dal nuovo CCNL e in vista della scadenza degli accordi che è prossima

L'amministrazione (Protasoni) sottolinea che il nuovo contratto sembra non modificare i criteri sul lavoro agile, anzi sembra quasi identico alle versioni precedenti, ma saranno fatti approfondimenti anche con confronti con altri Atenei.

Nel caso non ci fossero modifiche, gli accordi saranno rinnovati dal primo aprile, attraverso una modalità più veloce e precisamente con la firma digitale per tutti i colleghi.

#### **Clausola accordo accessorio 2024:**

RSU (Panigada) ricorda che quest'anno verrà applicata la nuova clausola per la corresponsione delle quote di conto terzi concordata nella seduta del 25 ottobre 2023 e che verrà inserita nell'accordo della destinazione del fondo accessorio del 2024.

Chiede inoltre di poter inoltrare una comunicazione a tutto il personale delle nuove modalità affinché i colleghi siano al corrente.

Il Direttore Generale conferma che verrà data comunicazione.

La seduta si chiude alle ore 17.