

**VERBALE DI SINTESI DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE STRAORDINARIA DEL 10 aprile 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	ProRettore 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	DOSSA. ELEONORA FONTANA	FLC CGIL			X
5	SIG. MAURIZIO ROSSIN	FLC CGIL	X (Esce alle ore 16.36)		
6	SIG. ANDREA PANIGADA	CISL FSUR (segretario)			X
7	SIG. GIUSEPPE GIRONE	CISL FSUR	X		
8	DOSSA. GIUSEPPE GIALLONGO CRAVE'	ANIEF		X	
9	DOSSA. MATTEO PADOVAN	CONFSAL SNALS UNIVERSITA'		X	
10	SIG.RA ELISABETTA VERRI	Coordinatrice RSU	X		
11	DOSSA. PATRIZIA ARCIDIACO	Componente RSU	X (Online)		
12	DOSSA. SALVATORE GIGLIO	Componente RSU	X		
13	DOSSA. MARIA MAZZUCHELLI LOPEZ	Componente RSU			X
14	SIG.RE CLAUDIO CORNALBA	Componente RSU		X	
15	SIG.RA VALERIA SUARDI	Componente RSU		X	
16	SIG. FRANCESCO RAMAIOLI	Componente RSU		X	
17	DOSSA. GABRIELE MALINVERNI	Gruppo di coordinamento RSU	X		
18	DOSSA. CARLO PAOLO MANGANO	Componente RSU	X		
19	DOSSA. MELISSA SPALLA	Componente RSU	X		
20	DOSSA. SILVIO FUGAZZA	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 Letizia Volpi - 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 26 Marzo 2024 per trattare il seguente ordine del giorno:

#### **Approvazione verbali:**

- Verbale 8 febbraio 2024 **(all. 1)**

#### **Comunicazioni**

- Nuova composizione del tavolo

#### **Contrattazione**

- Bozza accordo criteri di ripartizione dei fondi 'valorizzazione del pta' all'art. 1, comma 297, lettera d), della legge 30 dicembre 2021, n. 234 **(All. 2)**

#### **Confronto**

- Lavoro Agile (applicazione nuovo CCNL) **(All 3)**
- Servizi welfare 2025-2027

#### **Informazione**

#### **Varie ed eventuali**

- Aggiornamento attività per l'applicazione nuovo contratto

Alle ore 14.40 il Prorettore apre la seduta.

## **Approvazione verbali**

Il Pro Rettore rileva che sono state accolte le richieste di integrazione e pertanto si approva il verbale della seduta del giorno 8 febbraio 2024.

## **Comunicazioni:**

### **Nuova composizione del tavolo**

Il Prorettore presenta la nuova composizione del tavolo e saluta i presenti:

- CLAUDIO CORNALBA che ha sostituito Antonella Bontempi
- ANDREA PANIGADA, nuovo segretario generale CISL al posto di Giuseppe Girone
- GIUSEPPE GIRONE, non più segretario generale ma ha sostituito Angelo Vicini
- SILVIO FUGAZZA, che ha sostituito GIUSEPPE GIRONE come componente RSU

Inoltre presenta Letizia Volpi della UOC Relazioni sindacali, facilitazione amministrativa e formazione che supporterà l'attività delle relazioni sindacali.

Augura a tutti buon lavoro.

## **Contrattazione:**

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

Il Prorettore ricorda che, come emerso ed evidenziato nel verbale della seduta del giorno 8 febbraio 2024, la legge di bilancio n. 234 del 2021 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 stesse, di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e terza missione.

Ricorda che con i Decreti relativi ai Criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università per gli anni 2022 (DM 581/ 2022 art. 10 lett. s) e 2023 (DM 809/ 2023 art. 10 lett. r): sono state assegnate al nostro Ateneo, rispettivamente le quote pari a € 896.032 e € 890.175. In relazione a tali quote, le singole università provvedono all'assegnazione del 50 per cento 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 contratto collettivo nazionale. Il restante 50 per cento è destinato all'integrazione delle componenti del trattamento fondamentale diverse dallo stipendio, negli importi da definirsi nell'ambito del contratto collettivo nazionale (indennità di Ateneo). Pertanto, l'ammontare complessivo, relativo agli anni 2022 e 2023, da distribuire secondo di criteri stabiliti dalla contrattazione è pari € 893.103,5 (€ 448.016 + € 445.087,5).

Il Prorettore ricorda che nella seduta precedente, si è affrontata la discussione sui criteri di erogazione di queste quote al fine di predisporre l'accordo.

Informa che sulla base delle indicazioni ricevute in seduta, gli uffici hanno elaborato una proposta che è stata inviata via mail alle RSU. Il criterio proposto tende a non creare svantaggi (All 2).

La RSU (Verri) ha esaminato la proposta di accordo trasmessa dall'Amministrazione che definisce i criteri di ripartizione del 50% delle risorse destinate alla valorizzazione del Personale: chiede di stralciare la clausola definita al comma 3 dell'articolo 1, relativa alla decurtazione riferita a dipendenti che hanno ricevuto compensi accessori per un importo lordo complessivamente superiore a 1.400 euro derivanti da compensi master, incentivi tecnici ex art.113 D. Lgs. 50/2016, incentivi premialità ex art. 9 c. 1 L. 240/2010, incarichi aggiuntivi – indennità di funzione, compensi conto terzi.

Trattando un accordo riferito a due anni già trascorsi la RSU ritiene inaccettabile un taglio netto, applicato in modo retroattivo.

Ringrazia per aver inserito nel documento la tabella della performance riferita ai dipartimenti.

Chiede inoltre di inserire nel testo dell'accordo il link dove poter visionare online le tabelle allegate al documento.

Il Direttore Generale precisa che la quota da distribuire è comunque accessorio e come emerso proprio dalla discussione al tavolo, essendoci categorie di colleghi che, per vari motivi, percepiscono quote di accessorio molto elevato, l'inserimento della clausola era stato proposto a fini perequativi.

Conferma che la distribuzione di queste risorse è prevista per legge e precisamente il 50% delle quote assegnate sono state distribuiti a tutti i colleghi come Indennità di Ateneo, ma per il rimanente 50% la normativa prevede che venga erogata a fronte di appositi progetti finalizzati al raggiungimento di elevati obiettivi.

Visto che le risorse sono riferite a periodi trascorsi, si prende atto della richiesta di modifica e si elimina l'art. 1 comma 3.

Malinverni: concorda con quanto sopra detto, essendo riferito al passato e sottolinea che per il futuro si valuterà come calmierare.

Il Prorettore propone di lasciare nel documento le tabelle già inserite, di aggiungere il link e di abrogare l'art. 1 c. 3. Informa che l'attribuzione delle quote è riferita al passato e quindi si valuterà una forma di equità o di premialità per il futuro.

### **Confronto:**

#### **Lavoro Agile (All 3)**

Il Prorettore ricorda che il CCNL comparto Istruzione e Ricerca per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 18/01/2024, prevede nuove indicazioni per il lavoro a distanza.

Ricorda, inoltre, che l'istituto del lavoro a distanza è stato fortemente voluto dalla Governance e ha rappresentato un'innovazione per l'ateneo pavese, portando benefici ai lavoratori e all'organizzazione stessa.

Il Direttore Generale ricorda che è stata inviata una comunicazione (determina protocollo 0045690 del 15/03/2024) a tutto il personale con la quale si informava della proroga fino

al 31 maggio 2024 degli accordi individuali di lavoro agile in essere. Quanto detto, al fine di effettuare le opportune valutazioni interne e il confronto con le rappresentanze sindacali d'Ateneo per l'applicazione della disciplina in tema di lavoro a distanza delineata dal nuovo CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021.

Contemporaneamente gli uffici hanno provveduto ad elaborare e predisporre delle Linee Guida di Ateneo per il lavoro agile utili per sottoscrivere i nuovi accordi.

Innanzitutto, si osserva come l'attuale disciplina interna del lavoro agile (es. individuazione giorni e possibilità di cambio nella settimana) risulti sostanzialmente in linea con quanto stabilito dal nuovo CCNL; per i rinnovi futuri, tuttavia, si introdurranno alcuni elementi di novità relativi soprattutto a specifici punti del nuovo CCNL.

In particolare, le principali modifiche riguardano:

- 1) Durata: l'accordo avrà durata triennale, tuttavia l'attività svolta verrà valutata annualmente dal responsabile; la valutazione negativa rappresenta motivo di recesso dall'accordo.
- 2) Fasce di contattabilità e inoperabilità, nonché diritto alla disconnessione: facendo seguito a quanto disposto dal nuovo CCNL, sono definite tre fasce di contattabilità differenziate in base alla durata della giornata lavorativa, al di fuori di tali fasce non sono richiesti i contatti con i colleghi.
- 3) L'accordo farà riferimento all'attività, anziché all'obiettivo, svolta dal dipendente in modalità di lavoro agile.

La disciplina del lavoro agile non si applica ai collaboratori esperti linguistici e al personale che svolge attività assistenziale, inquadrato nel settore socio-sanitario. Specifica regolamentazione sarà prevista per i lavoratori fragili.

La RSU (Verri) accoglie positivamente la proposta di accordi individuali della durata triennale.

La RSU ha effettuato un confronto sulle fasce di contattabilità attualmente previste rispetto a quelle definite in applicazione del nuovo contratto, e rileva come le regole attualmente in vigore siano meno stringenti rispetto a quelle proposte.

Le fasce di contattabilità proposte sono 3 e precisamente:

- nelle giornate superiori alle 6 ore, sono dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 14.00 alle 16.00;
- nelle giornate pari o inferiori alle 6 ore è dalle 10.00 alle 13.00;
- nelle giornate pari a 4 ore è dalle 09.00 alle 12.00.

Chiede il motivo di queste integrazioni-

Il Direttore Generale precisa che: la terza fascia è stata aggiunta per esigenze di servizio amministrativo, e la contattabilità è da intendersi in termini di possibilità di comunicare con il lavoratore da parte dei colleghi e del responsabile, soprattutto in caso di sopravvenuta necessità e urgenza.

Il Prorettore sottolinea che i termini contattabilità e operatività hanno significati differenti; contattabilità non significa reperibilità e conferma quanto indicato dal Direttore Generale, ovvero che è stata introdotta per esigenze amministrative e di continuità lavorativa.

CGIL (Rossin) ricorda la posizione del Prorettore che ha voluto fortemente lo smart working, dando una svolta significativa in termini di conciliazione vita lavoro. Sottolinea che lo smart working era già utilizzato da anni in azienda e precisa che la nostra amministrazione è stata pioniera con ottimi risultati raggiunti.

RSU (Malinverni) chiede se è possibile aggiungere un'ulteriore fascia di contattabilità, ovvero di integrare con la fascia oraria che prevede 7 ore e 12 minuti

L'Amministrazione (Protasoni) richiama l'art. 9 delle regole in cui viene precisato che *“la prestazione lavorativa viene eseguita .... entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale”* e per maggior chiarezza propone di inserire la contattabilità pomeridiana dalle 14.00 alle 15.30.

La RSU (Spalla) chiede inoltre la possibilità di apportare una ulteriore modifica alla seconda fascia inserendo il dettaglio *“nelle giornate tra le 4 ore e le 6 ore...”* eliminando quindi *“pari o inferiori alle 6 ore”*

La RSU (Verri) chiede approfondimenti su quanto previsto dall'art. 7 c. 1 delle Regole di Ateneo per il Lavoro agile e cosa si intenda per *“commissione appositamente costituita”* per la valutazione delle necessità e modalità di svolgimento del lavoro agile in caso di lavoratori fragili. Chiede da chi sarà costituita la commissione e cosa dovrà valutare.

Ricorda che la comunicazione del 4 febbraio trasmessa al personale dall'Ufficio presenze specificava che, *“in caso di ulteriore proroga e rimodulazione degli accordi individuali con l'inserimento di specifiche previsioni, l'Amministrazione invita i dipendenti, che ritengono di appartenere alla categoria del personale a rischio, a presentare specifica richiesta corredata dalla certificazione del medico o dall'aggiornamento della stessa, entro il termine previsto per la richiesta di rinnovo dell'accordo individuale di lavoro agile per il 2024-2025”*.

La RSU (Verri) chiede quindi se la Commissione sarà chiamata a validare quanto già certificato dal medico generale.

Il Direttore Generale precisa che attualmente l'Amministrazione non ha più l'obbligo di stipulare accordi individuali di 5 giorni consecutivi di smart working, ma è chiamata a valutare l'opportunità di concederli, senza entrare nel merito di quanto prescritto dalla certificazione attestante la fragilità.

Questa valutazione è in capo al dirigente e quindi l'amministrazione, al fine di evitare che rimanga solo ad esaminare una serie di elementi, che difficilmente può avere in possesso, ha previsto questa Commissione che dovrebbe essere di supporto nel valutare se la tipologia di fragilità comporti effettivamente l'esigenza o l'opportunità di lavorare in smart cinque giorni su cinque.

CGIL (Rossin) sottolinea che non è opportuna l'ingerenza di una commissione in situazioni gravi di salute, certificate, chiede di riformulare la frase con *“La commissione deve essere costituita da medici Specialistici ed il Dirigente deve acquisire la loro valutazione”*.

RSU (Fugazza) conferma che il lavoratore fragile è già in possesso di una diagnosi rilasciata dal medico e concorda con quanto esposta da Rossin.

Il Direttore Generale ribadisce che l'obiettivo di istituire la commissione è quello di tutelare sia il lavoratore, che l'amministrazione nella valutazione dell'opportunità di non lavorare in presenza senza forzare il rientro del lavoratore. Ci sono situazioni in cui la presenza, il confronto con i colleghi e la socialità possono essere di supporto ai lavoratori fragili.

Il Prorettore precisa che il termine fragilità non è sinonimo di inabilità al lavoro, ma che può avere diversi significati.

L'Amministrazione (Protasoni) propone di modificare l'articolo in discussione togliendo il riferimento alla commissione e indicando che *“il dirigente può avvalersi del medico competente”*.

Tale modifica viene accolta ed approvata dal tavolo.

La RSU (Verri) chiede se sia possibile distribuire, utilizzare e calcolare mensilmente le 8 giornate di lavoro agile previste nel mese.

La RSU ritiene inoltre troppo rigida la comunicazione inviata a tutto il personale il giorno 3 aprile, nella quale si informa che i giorni di lavoro agile che ricadono nei giorni di chiusura dell'Ateneo non possono essere cambiati con altri giorni della stessa settimana.

Chiede se nei giorni di lavoro agile sia possibile effettuare missioni.

L'Amministrazione (Protasoni) conferma che in applicazione di quanto previsto dall'art. 14 c.3 del nuovo CCNL non è possibile effettuare missioni nei giorni di smart working.

Il Direttore Generale precisa che lo smart working è equiparato al lavoro in presenza, pertanto, se ricade in un giorno di chiusura, non si verificano i presupposti per il cambio all'interno della settimana. Ugualmente accade per le ferie o le assenze a giornata intera pianificate nelle giornate di smart working. Si ricorda che durante i giorni di smart working è prevista la possibilità di usufruire dei permessi a ore a disposizione del lavoratore.

Eventuali modifiche sulla modalità di fruizione del lavoro agile devono essere valutate preliminarmente in termini di gestione delle presenze e di lavoro indotto sull'ufficio preposto.

La RSU (Fugazza) sottolinea che hanno ricevuto segnalazioni dai colleghi in cui temono la possibilità di un'eventuale sospensione dell'istituto dello smart working.

Il Prorettore precisa che, salvo indicazioni normative esterne, per il nostro Ateneo l'istituto non è in discussione; lo smart working, infatti, deve essere visto come la modalità di conciliazione 'vita-lavoro' ed è quindi pensato dal legislatore per favorire il lavoratore.

Chiede inoltre al tavolo se, con le modifiche condivise ed apportate al documento in discussione, può essere considerato definitivo.

Il tavolo esprime parere favorevole.

### **Servizi Welfare 2025-2027**

Il Prorettore ricorda che nella seduta precedente si è discusso del nuovo accordo welfare per il prossimo triennio 2025-27 in quanto sono in scadenza i servizi welfare previsti dall'accordo 2022-202, ovvero: portfolio dipendenti, copertura sanitaria.

Durante la stessa seduta sono stati presentati i passaggi e le tempistiche per il nuovo accordo welfare al fine di garantire continuità nei servizi offerti. Sottolinea che le economie 2021-2022-2023 (al netto della quota già destinata a copertura della maggior spesa per buoni pasto) sono state certificate da parte del Collegio dei revisori.

Ricorda anche che si è concordato di mantenere separate le economie, destinando le stesse al servizio che le ha generate.

Nell'incontro del 25 marzo con il broker sono emerse alcune criticità riconducibili all'andamento del mercato assicurativo che sta conoscendo una forte espansione ed ampio utilizzo, ne segue che non pare possibile il rinnovo della polizza alle attuali condizioni a parità di premio. Con riferimento al 2023 la percentuale di utilizzo (sinistri pagati / premi versati) della polizza di ateneo è pari al 79%, livello in crescita rispetto agli anni precedenti.

Il Prorettore comunica che, al fine di mantenere i servizi ad oggi erogati, è necessario destinare alla copertura sanitaria una quota aggiuntiva di 70.000€ annui. Spetta al tavolo definire quali fondi destinare a tal fine.

Si presentano alcune soluzioni alternative per integrare la quota.

Propone di destinare tutte le economie certificate dai Revisori alla polizza sanitaria, indipendentemente dal servizio welfare che le ha generate. In tal caso, la somma aggiuntiva necessaria si ridurrebbe a circa 40.000€ annui che potrebbero essere:

- finanziati con una riduzione dell'importo destinato a portfolio (con credito pro capite diminuito da 400 a 250€),
- oppure destinando una quota del fondo trattamento accessorio, in tal caso l'importo di portfolio pro capite subirebbe un minore impatto, passando da 400 a 300€.

La valutazione dell'opportunità di destinare parte del Fondo accessorio è lasciata al tavolo, considerate anche le precedenti vicende di ricertificazione dei fondi. Anche il Direttore Generale è d'accordo.

RSU (Giglio) propone, prima di prendere qualsiasi decisione, di verificare ed approfondire l'aspetto fiscale, in quanto a seconda della modalità di erogazione (trattamento accessorio o welfare) si applica una diversa fiscalità. Ricorda infatti che in caso di utilizzo come welfare la tassazione sarebbe minima o non prevista, mentre quella applicata alle competenze accessorie segue le regole del trattamento economico.

Il Prorettore lascia al tavolo l'iniziativa di confronto con i colleghi.

La RSU (Verri) chiede la percentuale di utilizzo del portfolio.

L'Amministrazione (Protasoni) comunica che il portfolio viene utilizzato dal 95% del personale.

La RSU (Malinverni) chiede per quali servizi viene utilizzata invece la copertura sanitaria.

L'amministrazione (Protasoni) comunica che la prestazione più utilizzata è quella riguardante il servizio di odontoiatria, seguono le visite e accertamenti.

Precisa inoltre che quest'anno, a seguito del piano straordinario ministeriale (dm 445/2022 e 795/2023) è possibile incrementare le risorse variabili del fondo accessorio in ragione dell'aumento del numero di personale in servizio rispetto al 31/12/2021; tale somme potrebbero essere destinate, anche parzialmente, dal tavolo al sostegno delle misure di welfare, come previsto dal CCNL ex art 120, c.2, lett. g).

La RSU (Verri) chiede di ricevere la documentazione relativa alla percentuale di utilizzo sia del portfolio, che della copertura sanitaria.

Il Prorettore chiede agli uffici la condivisione dei dati e ritiene opportuno organizzare una seduta straordinaria nel mese di maggio per procedere con l'approvazione dell'ipotesi di accordo ai fini di rispettare i tempi.

### **Informazione:**

#### **Aggiornamento CCNL 2019-21**

Il Direttore Generale informa che in riferimento alla sottoscrizione del nuovo CCNL 2019-2021 del comparto Istruzione e ricerca in data 19/01/2024, è stato costituito il gruppo di lavoro "Applicazione nuovo CCNL 2019-2021" coordinato dal Direttore Generale, con l'obiettivo di analizzare la nuova disciplina contrattuale in tema di rapporto di lavoro e di trattamento economico.

L'analisi è stata finalizzata, mediante raccordo della stessa con i precedenti CCNL applicabili, alla predisposizione di testi regolamentari, note e/o circolari aventi a oggetto gli istituti normativi e contrattuali esistenti e alla predisposizione di modelli e proposte relativi ai criteri di utilizzo e di distribuzione dei fondi destinati al trattamento economico accessorio.

Il gruppo ha lavorato identificando sottogruppi organizzati per tematica all'interno dei quali sono stati coinvolti altri colleghi in relazione alle specifiche competenze.

Le tematiche oggetto di analisi sono:

1. La nuova disciplina del lavoro a distanza: il lavoro agile e il lavoro da remoto - coordinato da Bisio Samantha
2. La nuova disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree ed i "differenziali stipendiali" attribuibili - Le progressioni tra le aree - Welfare coordinato da Maria Teresa Protasoni
3. Il nuovo ordinamento professionale - Il sistema di classificazione articolato in 4 aree e la Tabella di trasposizione automatica del personale dell'Università (Allegato F al CCNL) - Le declaratorie di ciascuna area e l'Allegato E al CCNL coordinato da coordinato da Patrizia Marazza
4. Gli incarichi al personale dell'area delle Elevate Professionalità e dell'area dei Funzionari - L'indennità per il personale delle aree dei Collaboratori e degli Operatori titolari di specifiche responsabilità - I Fondi accessori - Il Fondo risorse decentrate per il personale delle aree degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari: costituzione e utilizzo - Il Fondo risorse decentrate per il personale dell'area Elevate Professionalità: costituzione e utilizzo - coordinato da Miranda Parmesani

Precisa inoltre che la priorità è l'applicazione dell'art. 85 ovvero il nuovo inquadramento del PTA che deve essere a regime entro il 30/4/2024.

Ricorda che il nuovo inquadramento del PTA verrà effettuato in modo automatico per quanto concerne la categoria/ora area, mentre rispetto all'area area/ore settore professionale si procederà sulla base delle mansioni effettivamente svolte nel momento attuale e non solo all'area attuale di appartenenza.

I criteri e l'elenco predisposto sono stati inviati alle RSU e OOSS in data 4 aprile 2024, e successivamente condiviso con i Dirigenti/Responsabili/Segretari di coordinamento per una verifica.

Sottolinea infine che si è in attesa di indicazioni da Cineca con le istruzioni operative al fine di aggiornare le carriere nel gestionale CSA

RSU (Maliverni) chiede se, nel caso di passaggi tra aree e quindi cambio di attività, è previsto un percorso di accompagnamento e formazione.

Il Direttore Generale conferma che, come previsto attualmente, in caso di passaggi tra aree diverse vengono e verranno attivate tutte le opportune valutazioni al fine di dare tutti gli strumenti utili per lavorare compresa la formazione. Precisa inoltre che non si procede a spostamento senza aver considerato la volontà e le competenze del lavoratore.

### **Poli Territoriali**

Il Direttore Generale ricorda che nella seduta precedente del giorno 8 febbraio è stato presentato il progetto riguardante la Costituzione dei poli territoriali e che con mail del 5 marzo è stata data comunicazione di tale progetto al personale coinvolto. E' stata successivamente emanata la determina di istituzione del polo territoriale centro storico con decorrenza 18 marzo 2024 e in via sperimentale (la fase di sperimentazione avrà durata di tre mesi).

Dopo l'incontro del gruppo di lavoro è emerso che i lavori stanno proseguendo come da programma e che l'8 maggio potrà essere considerato l'avvio definitivo del servizio a tutto il personale ospitato dal Polo Centro Storico, previa comunicazione del Direttore Generale qualche giorno prima (settimana del 29 Aprile).

Questi sono i tempi emersi dall'incontro del gruppo di lavoro volti anche a superare le due festività e non avviare il nuovo servizio in un momento di "ponte".

### **Varie ed eventuali:**

#### **Congedo parentale**

RSU (Verri) chiede informazioni riguardo alla mancata applicazione dell'aumento dell'indennità prevista dalla Legge di bilancio 2024 relativa al congedo parentale di un ulteriore mese all' 80%.

L'Amministrazione (Verzanini) precisa che si attende il rilascio della nuova voce per l'applicazione del beneficio da parte di Cineca in quanto, non assumendosi la responsabilità di decidere come applicare la norma, è in attesa di una circolare applicativa dell'INPS. Le colleghe dell'ufficio presenze sono in continuo contatto con Cineca per sollecitarne l'applicazione e sottolinea che non appena sarà comunicato il rilascio della voce ad hoc, il personale interessato riceverà il conguaglio relativo al mese interessato

#### **Buoni pasto**

La RSU (Verri) riprende la mail ricevuta dalla logistica il 9 aprile nella quale vengono indicate le modalità di consegna delle card, le ricariche e la conseguente attivazione ma non sono indicate le tempistiche.

La RSU (Spalla) chiede quali saranno le tempistiche per il caricamento dei buoni.

Amministrazione (Parmesani) comunica che non ci sono ancora informazioni e che si provvederà a sentire il reparto logistica.

La seduta chiude alle ore 16.49.