

VERBALE DI SINTESI DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE STRAORDINARIA DEL 24 settembre 2024

Oggi, in Pavia, presso la sala del CdA dell'Università di Pavia, alle ore 15.00, 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	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. GIAMPIETRO SANTINELLI MAFFI	FLC CGIL	X (online)		
5	SIG. MAURIZIO ROSSIN	FLC CGIL			X
6	SIG. ANDREA PANIGADA	CISL FSUR (segretario)			X
7	SIG. GIUSEPPE GIRONE	CISL FSUR			X
8	SIG. LUIGI ROTUNDO	ANIEF		X	
9	DOTT. MATTEO PADOVAN	SNALS CONFSAL	X		
10	SIG.RA ELISABETTA VERRI	Coordinatrice RSU	X		
11	DOTT.SSA PATRIZIA ARCIDIACO	Componente RSU	X		
12	DOTT. SALVATORE GIGLIO	Componente RSU	X		
13	DOTT.SSA MARIA MAZZUCHELLI LOPEZ	Componente RSU	X		
14	SIG. CLAUDIO CORNALBA	Componente RSU		X	
15	SIG.RA VALERIA SUARDI	Componente RSU		X	
16	SIG. FRANCESCO RAMAIOLI	Componente RSU		X	
17	DOTT. GABRIELE MALINVERNI	Gruppo di coordinamento RSU			X
18	DOTT. CARLO PAOLO MANGANO	Componente RSU	X		
19	DOTT.SSA MELISSA SPALLA	Componente RSU	X		
20	DOTT. SILVIO FUGAZZA	Componente RSU	X		
21	SIG. ANDREA PANIGADA	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 13.09.2024 per trattare il seguente ordine del giorno:

Approvazione verbali:

- ❖ Verbale 21 maggio 2024 (all. 1)

Comunicazioni

- Nuova composizione del tavolo

Contrattazione

- ❖ Contratto Collettivo Integrativo (All.2)

Confronto

- ❖ Regolamento per lo svolgimento delle modalità di lavoro a distanza (All. 3- 4)

Informazione

- ❖ Utilizzo videocamere campus della Salute (All. 5- 6)
- ❖ Chiusure Ateneo anno 2025
- ❖ Aggiornamento Welfare
- ❖ Aggiornamento documento PEV Transitorie

Varie ed eventuali

- ❖ Evento formativo: Giornata del CCNL 22.10.2024
- ❖ Proposta progetto di ricerca scientifica - Personale Amministrativo
- ❖ Seduta Straordinaria Ottobre

Alle ore 15.02 il Pro Rettore apre la seduta.

Approvazione verbali

Il Pro Rettore informa che le richieste di integrazione pervenute sono state accolte e pertanto si approva il verbale della seduta straordinaria del 21 maggio 2024.

Comunicazioni:

Il Pro Rettore presenta il nuovo tavolo e saluta:

- Giampietro SANTINELLI, che ha sostituito Eleonora FONTANA (FLC CGIL). Ricorda che Giampietro Santinelli ha affiancato l'Ateneo per tanti anni, in particolare durante gli anni più complicati partecipando alla contrattazione apportando sempre grande amicizia e competenza. Sottolinea che è un piacere per l'istituzione e anche personale trovarlo di nuovo seduto al tavolo.
- Luigi ROTUNDO, che ha sostituito Giuseppe GIALLONGO CRAVE' (ANIEF)

Dà a tutti il benvenuto e augura buon lavoro.

Contrattazione:

❖ Contratto Collettivo Integrativo

Il Pro Rettore informa che, alla luce del nuovo CCNL firmato in data 18.01.2024, è necessario rivedere il Contratto integrativo.

Come anticipato nella seduta del 10 aprile, sono stati istituiti dei gruppi di lavoro che hanno analizzato e redatto la proposta di contratto integrativo (inviato con mail del 13.09). Si sottolinea che la sottoscrizione del CCI è propedeutica per l'applicazione dei nuovi istituti, per esempio procedere con l'accordo di destinazione del fondo accessorio.

La RSU (Verri) precisa che dopo aver letto il documento, considerando sia il CCNL 19-21 che il CCI attualmente in vigore, ha alcune osservazioni di carattere generale, ovvero la declinazione dettagliata di alcuni articoli alla luce anche di un contratto già scaduto. Osserva inoltre che alcuni articoli/ commi sono riportati senza modifiche, mentre altri sono più dettagliati.

Chiede se la motivazione è quella di garantire una stabilità e continuità delle attività, visti i possibili cambiamenti futuri.

Sempre la RSU (Verri) chiede delucidazioni sul criterio utilizzato per definire la percentuale (10% del monte salari 2023) inserita all'art 8 C.2 CCI.

Il Pro Rettore conferma che la filosofia con cui è stato redatto questo CCI è di garantire una continuità d'azione.

Suggerisce all'amministrazione di acquisire le osservazioni della RSU e OO.SS per predisporre un documento definitivo da discutere nella prossima seduta di contrattazione. A tal fine propone una seduta straordinaria il 17 ottobre.

Il Direttore Generale conferma quanto espresso dal Pro Rettore e sottolinea che alcune disposizioni del CCI mantengono decisioni che si sono ripetute negli anni, come per esempio il criterio utilizzato per definire la percentuale prevista all'art. 8.

La RSU (Verri) ringrazia delle delucidazioni e informa che entro 7 giorni, massimo 10 giorni, saranno inviate tutte le osservazioni.

Il Direttore Generale concorda.

Confronto:

❖ Regolamento lavoro a distanza

Il Pro Rettore ricorda che le modalità di lavoro a distanza attualmente previste sono:

1. il lavoro agile
2. il telelavoro domiciliare annuale.

Aggiunge che le Regole per l'attuazione del lavoro agile in Ateneo, attualmente in vigore, recepiscono già le novità contrattuali introdotte dal CCNL 19-21.

Con il nuovo Regolamento si intende definire con un unico documento tutte le tipologie di lavoro agile, introducendo altre due modalità di lavoro da remoto:

1. il telelavoro domiciliare stabile: per chi ha gravi patologie e difficoltà motorie permanenti;
2. il telelavoro temporaneo: lo scopo è prevedere un graduale rientro al lavoro per il dipendente che ha usufruito di assenze per malattia o che ha subito interventi chirurgici oppure che deve assistere un familiare.

Aprire quindi la discussione con il tavolo anticipando che lo smart working è un istituto dibattuto che può subire cambiamenti, ma nel nostro Ateneo, a seguito delle diverse analisi dei dati che hanno evidenziato risultati positivi, non c'è intenzione di retrocedere da tale modello, salvo che il legislatore preveda modifiche.

La RSU (Verri) ritiene che la nuova articolazione del telelavoro è un'ottima innovazione e propone alcune osservazioni, come la revisione dei punteggi.

L'amministrazione (Bisio) precisa che insieme al regolamento sono stati inviati i criteri, come richiesto dalla RSU, al fine di aprire un confronto sul tema.

Invita ad inoltrare eventuali osservazioni e proposte che verranno discusse nella prossima contrattazione.

La RSU (Verri) ricorda la richiesta inviata lo scorso 5 agosto dalla RSU, che esplicitava la necessità di una revisione complessiva dei punteggi assegnati ai criteri per la formazione della graduatoria.

Esemplifica alcune considerazioni, specificando che le osservazioni saranno inviate successivamente via mail.

Il criterio D potrebbe salire un po' in graduatoria in quanto riguarda la disabilità, anche temporanea, del dipendente. Inoltre, con il nuovo regolamento si introduce il telelavoro stabile e, nonostante sia un'ottima proposta, pone la questione di verificare se sia necessaria la modifica del punteggio.

L'amministrazione (Bisio) precisa che per il telelavoro domiciliare stabile è richiesta una procedura diversa dal bando; i criteri inviati riguardano solo il telelavoro domiciliare annuale, attualmente in vigore in Ateneo. Si tratta quindi di una questione che va trattata separatamente.

Il Pro Rettore conferma di utilizzare la stessa metodologia proposta per definire il CCI ed invita la RSU ad inoltrare le proprie osservazioni agli uffici, al fine di redigere il documento definitivo da discutere nella seduta del 17 ottobre.

SNALS CONFESAL (Padovan) chiede se il telelavoro stabile e quello annuale si inquadrino nel lavoro da remoto stabilito nel CCNL, e più precisamente cosa si intende con i termini "stabile" e "annuale".

L'amministrazione (Bisio) conferma che rientrano nella disciplina del lavoro da remoto, e spiega:

- il telelavoro annuale prevede, ogni anno, l'emanazione di un bando e, nel momento in cui vengono presentate le richieste da parte dei colleghi si realizza una valutazione della graduatoria in base a criteri allegati e inviati insieme alla convocazione;
- nel caso del telelavoro stabile si fa riferimento a situazioni croniche, in cui il dipendente usufruirebbe del telelavoro per diversi anni e quindi si concede un telelavoro continuativo. Non si tratta di un telelavoro a tempo indeterminato, perché

è concesso al lavoratore fino a che persistono determinate condizioni, senza le quali il rapporto si interrompe.

SNALS CONFESAL (Padovan) chiede delucidazioni sulla tipologia del telelavoro temporaneo.

L'amministrazione (Bisio) chiarisce che si tratta di un'altra tipologia pensata per agevolare la conciliazione vita- lavoro. Viene utilizzata nei casi in cui il dipendente ha avuto un periodo di assenza per malattia o infortunio abbastanza lungo, terminato il quale si cerca di favorire il rientro concedendo la possibilità di mantenere un telelavoro, definito appunto temporaneo, per 15 giorni.

Aggiunge che non è richiesto un rientro settimanale, ma l'attività lavorativa può essere svolta da casa per tutti i giorni della settimana.

Inoltre, può essere concesso anche nel caso in cui ci sia un parente prossimo da accudire e, in questo caso, può essere utilizzato per un minimo di 15 giorni ad un massimo di 30 giorni.

FLC CGIL (Santinelli) afferma di aver posto l'attenzione sui criteri di attribuzione e propone di dare maggiore punteggio ai casi collegati a situazioni di disabilità, ivi comprese le situazioni di assistenza dei figli con disabilità. Propone per esempio di assegnare 4 punti e mezzo per la disabilità rispetto ai 4 punti attuali, o comunque di aumentare i punti, ma senza alterare tutto.

Ribadisce che la previsione di queste tipologie di telelavoro è molto innovativa.

SNALS CONFESAL (Padovan) interviene suggerendo di estendere il telelavoro temporaneo a tutto il personale che svolge una mansione telelavorabile. Per far ciò ritiene necessaria un'organizzazione abbastanza flessibile tale da consentire al personale, con mansione non telelavorabile, di svolgere, in determinate condizioni e per un certo periodo, altre mansioni invece telelavorabili. L'amministrazione dovrebbe essere molto flessibile e costruire una griglia di lavori adattabili. Tutto ciò sarebbe un elemento di grande innovazione, seppur non semplice da realizzare.

Il Direttore Generale chiarisce che quanto proposto non può essere gestito dal centro e che, attualmente, il responsabile è invitato a utilizzare flessibilità nell'attribuzione delle diverse attività tra i collaboratori che afferiscono alla struttura: quando si realizza un accordo di telelavoro vengono sempre dichiarate le attività attribuite queste sono identificate in modo specifico per l'accordo.

Precisa, inoltre, che il telelavoro temporaneo si sta inserendo solo ora in modo ufficiale, ma che si è sempre cercato di agevolarlo, sottoscrivendo accordi di smart working temporanei in casi di particolari situazioni. In questi casi il responsabile ha sempre collaborato nel processo di individuazione delle attività che la persona impossibilitata a recarsi al lavoro potesse svolgere da remoto.

SNALS CONFESAL (Padovan) propone di formalizzare la questione, in modo tale che il dipendente, che svolge una mansione oggettivamente non telelavorabile, possa fruire di questa possibilità.

L'amministrazione (Protasoni) propone di inserire una formula per garantire a tutti, nel caso in cui si trovino in determinate condizione di disagio, l'accesso al telelavoro temporaneo.

Il Direttore Generale approva l'inserimento nel regolamento della formula, prevedendo dove possibile l'individuazione di compiti alternativi rispetto a quelli abitualmente svolti dal dipendente.

Il Pro Rettore approva la proposta.

Informazione:

❖ Utilizzo videocamere Campus della Salute

Il Pro Rettore invita ad entrare l'Avv Muzzin e spiega che il Campus della Salute è uno spazio molto importante per l'Università di Pavia, dislocato presso la fondazione San Matteo. Si tratta di un primo blocco di vecchi padiglioni non più utilizzati dall'ospedale e riqualificati dall'università come aule per gli studenti.

Ore 15.40 entra l'Avv. Muzzin

L'Avv. Muzzin spiega che il Campus della Salute è un edificio concesso in comodato all'Università e funzionalizzato alle esigenze dei corsi di laurea di medicina e chirurgia e delle professioni sanitarie in generale.

La peculiarità della struttura è di essere collocata all'interno di un mondo più grande, rendendo l'ambiente meno protetto rispetto ad altri edifici dell'Università.

All'interno dell'edificio sono installate circa 80 telecamere visionabili dagli addetti al desk e il sistema di videosorveglianza è sempre funzionante 24h/24: durante gli orari di apertura in visualizzazione in tempo reale e nelle fasce orarie di chiusura dell'edificio in modalità di registrazione (NVR).

Al fine di prevenire i furti, si è deciso di attivare 5 telecamere in modalità registrazione anche durante il giorno. Si tratta di uno strumento che permette alla persona vittima di furti di recarsi al desk, chiedere il blocco delle immagini, fare denuncia e ottenere l'acquisizione delle immagini.

Precisa che le telecamere attivate in modalità di registrazione non verranno utilizzate per riprendere personale tecnico amministrativo, CEL o docenti nello svolgimento delle loro attività lavorative, o presso i timbratori o in altre situazioni nelle quali si possa anche solo ipotizzare un controllo sull'attività (vietato dall'art 4 statuto dei lavoratori).

Il Pro Rettore condivide le evidenti esigenze di sicurezza, conseguenti al fatto che il campus insiste in una struttura ospedaliera in cui vi è un grande afflusso giornaliero di persone in entrata e in uscita.

La RSU (Verri) chiede se il personale di sorveglianza riesca a controllare efficientemente la situazione, visto che le circa 80 telecamere vengono visionate da un numero molto limitato di addetti, e chiede se sia necessario integrare il personale addetto alla sorveglianza.

L'Avv. Muzzin spiega che il personale visiona a rotazione sullo schermo 3-4 telecamere, in modo da avere un circuito di vigilanza continua durante le ore di apertura. Concorda con il fatto che le telecamere sono molte e il personale è limitato, ma confida in un ordinato svolgimento delle attività lavorative e didattiche, in quanto comunque non ci si trova in un ambiente estremamente pericoloso. Le telecamere per le quali si attiva la registrazione, sono quelle che inquadrano le vie di accesso di maggior passaggio: si tratta di un rafforzamento della tutela.

Ore 15.52 esce l'Avv. Muzzin

❖ Chiusure 2025

Il Prorettore, come richiesto nella seduta di contrattazione del 18.09.2023, evidenzia che, da un controllo effettuato sulle giornate di chiusura dell'Ateneo, si stima un risparmio giornaliero pari a circa 30.000 euro (riscaldamento 20.000 euro- energia elettrica 7.000 euro- altri costi 3.000 euro).

Il Prorettore propone quindi per l'anno 2025, le seguenti giornate di chiusura:

- 2-3 gennaio 2gg
- 2 maggio 1 gg
- 11-14 agosto 4 gg
- 24 e 29-31 dicembre 4 gg

Il totale delle giornate di chiusura è 11, un dato in linea con il passato.

La RSU (Fugazza) sottolinea che con lo smart working ci sono uffici che vengono riscaldati/raffrescati per un numero inferiore di risorse e quindi chiede se è possibile armonizzare l'istituto durante tutto l'anno per avere questo grande risparmio, ovviamente compatibilmente con le esigenze di servizio.

Il Direttore Generale evidenzia che per realizzare quanto proposto è necessaria una rivalutazione di tutti gli spazi e soprattutto superare la resistenza al cambiamento culturale delle modalità di lavoro.

❖ **Aggiornamento Welfare**

Il ProRettore informa che è stata avviata la procedura di gara per l'affidamento della copertura sanitaria per il biennio 2025-26, con possibilità di valutare un eventuale rinnovo per un ulteriore anno.

A seguito del confronto con il broker e considerate le condizioni di mercato, sono state riviste al ribasso alcune coperture (es. aumento scoperto e riduzione massimale per prestazioni odontoiatriche; indennità di ricovero solo se accettata in offerta tecnica); nel complesso l'ateneo cercherà di mantenere la copertura assicurativa per tutti i dipendenti, nonostante le difficoltà presentate dal mercato. Per il portfolio dipendenti si sta procedendo ad avviare le procedure per l'affidamento del servizio per il prossimo triennio, in modo da garantirne l'attivazione a inizio 2025.

❖ **Aggiornamento Regolamento Pev transitorie (Relatore: Prorettore e DG)**

Il ProRettore informa che sono in corso approfondimenti per valutare l'attuazione di quanto previsto dal nuovo CCNL in materia di progressioni tra le Aree, ai sensi dall' art. 92 del CCNL 19-21.

I criteri per l'attribuzione delle Pev (esperienza, titolo di studio, competenze professionali) sono indicati dal CCNL, mentre la ponderazione e declinazione degli stessi sono oggetto di confronto e saranno definiti dall'apposito Regolamento.

È inoltre in corso un'analisi volta a stimare il numero di possibili passaggi tra Aree, tenuto conto del budget destinabile e del costo dei passaggi, rispetto ai potenziali aventi diritto.

Il Direttore Generale precisa che si tratta di utilizzare le risorse variabili messe a disposizione dal nuovo contratto per attuare le cosiddette Pev transitorie, cioè lo 0,55% del monte salari 2018 (circa 120.000 euro).

Informa che, in considerazione di quanto previsto dell'art. 92 c. 5, 6 e 7 CCNL 19-21, si sta attualmente lavorando per predisporre il regolamento.

L'art. 92, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30.06.2026, deroga al possesso del titolo di studio quale requisito richiesto per accedere alle procedure per l'attribuzione delle progressioni tra le aree.

Precisa che l'obiettivo è di attivare le tornate concorsuali per le Pev nei primi mesi dell'anno 2025, al fine di evitare di sovrapporre tornate ordinarie a quelle transitorie.

SNALS CONFISAL (Padovan) chiede se il contratto prevede un confronto sui criteri per le Pev transitorie e la modalità di calcolo dello 0,55% del monte salari 2018.

Sottolinea che il contratto all'art 92 include nel calcolo del monte salari 2018 il personale a tempo indeterminato (inclusi EP) , determinato e CEL.

Chiede, inoltre, quale metodologia verrà applicata sul calcolo del differenziale tra le aree.

L'amministrazione (Protasoni) illustra che in simulazione sono stati considerati valori minimi e massimi di passaggio, in quanto ognuno, in base all'anzianità, ha un costo di upgrade variabile.

SNALS CONFISAL (Padovan) ritiene che il costo di passaggio della PEV è il differenziale tabellare, calcolato indipendentemente dall'anzianità e dalla posizione economica del dipendente coinvolto. Tale costo è pari a 1.097 per il passaggio da Operatore a Collaboratore e 3.100 da Collaboratore a Funzionario, quindi, stabiliti gli aventi diritto ai passaggi e calcolati sull'ammontare complessivo, è possibile evincere il numero di passaggi realizzabili.

L'amministrazione (Verzanini) interviene precisando che in termini puramente economici il costo di una singola persona varia.

SNALS CONFISAL (Padovan) sottolinea che a suo parere il costo è costante e calcolato dalle tabelle contrattuali, ovvero è calcolato sul differenziale tra un operatore ed un funzionario e non sul costo effettivo del passaggio di ciascuna persona.

In fase di passaggio, infatti, si libera la propria quota di differenziale stipendiale (PEO) che torna al fondo e si rende disponibile per nuove progressioni economiche orizzontali.

Chiede inoltre delucidazioni nel caso in cui il trattamento economico acquisito per effetto della progressione economica verticale, risulti inferiore al trattamento in godimento nella precedente Area, e come l'Ateneo garantisce al lavoratore il trattamento economico stipendiale in godimento.

L'amministrazione (Protasoni) evidenzia che in Ateneo il costo stimato per le PEV è compreso tra 550 euro e 2.668 euro.

Il Direttore Generale chiede di approfondire l'argomento per una valutazione condivisa.

La RSU ringrazia l'Amministrazione per eseguire gli approfondimenti necessari e resta in attesa della proposta di regolamento

FLC CGIL (Santinelli) chiede una particolare attenzione per coloro che non sono in possesso di un titolo di studio ma di anni di professionalità e attività presso l'Ateneo e dare ai colleghi la possibilità di usufruire di tale opportunità prevista dal CCNL.

Varie ed eventuali:

❖ Evento formativo: Giornata del CCNL 22.10.2024

Il Pro Rettore comunica che il giorno 22 ottobre 2024 è stato programmato un evento dedicato al nuovo CCNL, in cui intervorranno sia colleghi che sindacati, e invita alla partecipazione, in quanto rappresenta un'occasione per approfondire un tema molto sentito.

La RSU ringrazia per l'iniziativa, che ritiene di grande interesse per tutto il Personale.

❖ Proposta progetto di ricerca scientifica - Personale Amministrativo

Il Pro Rettore informa di aver ricevuto la richiesta dal Prof. Oddone e dal prof. Candura, di poter coinvolgere il personale tecnico amministrativo nel progetto di ricerca PNRR.

L'obiettivo principale è studiare gli effetti dell'inquinamento urbano su un gruppo di lavoratori che svolgono la loro mansione prevalentemente all'aperto (outdoor workers) e valutare le eventuali differenze tra questi e un gruppo di controllo non esposto, individuato tra il PTA dell'università.

Il Pro Rettore dà mandato agli uffici di contattare i Prof. Oddone e Candura per maggiori informazioni prima di procedere.

Il DG approva la proposta

Il Pro Rettore chiude la seduta alle ore 16.28