VERBALE DI SINTESI DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE STRAORDINARIA DEL 12 febbraio 2025					
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	X		
2	DOSSA EMMA VARASIO	Direttore Generale	X		
3	SIG.RA MIRANDA PARMESANI	Responsabile UOC Relazioni sindacali, facilitazione amministrativa e formazione	X		
4	SIG. GIAMPIETRO SANTINELLI	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	DOSSA STEFANO CIRILLI	ANIEF		X	
9	DOSSA GIORGIO MARRUBINI	ANIEF		X	
10	DOSSA FABIO NALDI	UIL RUA SCUOLA		X	
11	DOSSA NADIA LIISTRO	UIL RUA SCUOLA		X	
12	DOSSA MATTEO PADOVAN	CONFSAL SNALS UNIVERSITA'		X	
13	SIG.RA ELISABETTA VERRI	Coordinatrice RSU	X		
14	DOSSA PATRIZIA ARCIDIACO	Componente RSU	X		
15	DOSSA SALVATORE GIGLIO	Componente RSU	X		
16	DOSSA MARIA MAZZUCHELLI LOPEZ	Componente RSU	X		
17	SIG. GIANNI DI TROIA	Componente RSU		X	
18	SIG.RA VALERIA SUARDI	Componente RSU		X	
19	SIG. FRANCESCO RAMAIOLI	Componente RSU		X	
20	DOSSA GABRIELE MALINVERNI	Gruppo di coordinamento RSU	X (Online)		
21	DOSSA CARLO PAOLO MANGANO	Componente RSU	X (Online)		
22	DOSSA MELISSA SPALLA	Componente RSU	X		
23	DOSSA SILVIO FUGAZZA	Componente RSU	X		
24	DOSSA 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 03/02/2025 per trattare il seguente ordine del giorno:

Odg seduta di contrattazione del 12 Febbraio 2025

Approvazione verbali:

- Verbale seduta 19.11.2024 (all. 1)

Comunicazioni

Contrattazione

- Criteri di ripartizione dei fondi 'valorizzazione del pta' all'art. 1, comma 297, lettera d), della legge 30 dicembre 2021, n. 234
- Proposta valutazione posizione ASPP
- Aggiornamenti attività Responsabili Rifiuti

Confronto

- Aggiornamento survey ed eventualmente seduta Consulta dei direttori- Regolamento lavoro a distanza

Informazione

- applicazione della nuova clausola del c/terzi
- Aggiornamento Regolamento Parcheggio
- Analisi Questionario sugli spostamenti casa-lavoro 2024

Varie ed eventuali

Odg seduta di contrattazione del 12 febbraio 2025

Alle ore 14.30 il Pro Rettore apre la seduta.

Approvazione verbali

Il Pro Rettore informa che sono state approvate le richieste di integrazione e pertanto si approva il verbale della seduta del 19 novembre 2024.

Contrattazione:

- **Criteri di ripartizione dei fondi per la Valorizzazione del PTA all'art. 1, comma 297, lettera d), della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (ALL. 2)**

Il Prorettore ricorda che 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.

Sottolinea che il Decreto relativo ai Criteri di ripartizione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) delle Università per l'anno 2024 (DM 1170 del 7/8/2024) ha assegnato al nostro Ateneo la quota pari a € 890.175.

L'ammontare complessivo del 2024, da distribuire secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione è pari a € 445.087,5.

Il Direttore Generale ricorda che, nella seduta dell'8 febbraio 2024, è stato concordato un criterio che assicura il rispetto delle normative senza discriminazioni. In particolare, le risorse dovranno essere destinate al conseguimento di obiettivi di elevato valore in ambito didattico, di ricerca e di terza missione, e saranno quindi legate a risultati concreti e certificabili. Inoltre, il criterio dovrà essere applicato esclusivamente a progetti attivi all'interno dell'Ateneo.

Il Direttore Generale informa che nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2025 è stato approvato il PIAO e che l'ipotesi di accordo per la valorizzazione del PTA 2024-2025 è stata formulata in applicazione dei principi sottoindicati:

- Individuazione di progetti specifici per il 2025, che saranno utilizzati come criteri di valorizzazione del personale;
- Esclusione dei dipendenti già destinatari di altri compensi accessori, come compensi da master, incentivi tecnici (ex art. 113 D. Lgs. 50/2016), incentivi per premialità (ex art. 9, comma 1, L. 240/2010), indennità di funzione e compensi per attività conto terzi;
- Erogazione del beneficio in base al raggiungimento dell'obiettivo assegnato, prevedendo che, in caso di partecipazione a più progetti, il dipendente riceverà comunque una sola quota di valorizzazione, in conformità con gli accordi contrattuali vigenti;
- Revisione degli obiettivi a giugno 2025, con redistribuzione delle eventuali risorse residue tra i dipendenti coinvolti nei progetti.

Il Direttore Generale precisa che, per l'accordo 2024, si conferma l'applicazione dei criteri già adottati l'anno precedente, mentre per l'accordo 2025 verranno individuati progetti il cui completamento consentirà il riconoscimento dell'incentivazione economica. La scelta dei progetti è effettuata con l'obiettivo di garantire un'ampia partecipazione, sia in termini di personale coinvolto sia di strutture interessate e i principali progetti selezionati sono:

- Revisione del modello di approvvigionamento di Ateneo (Piano di trasformazione digitale - ATTIVITA': Digitalizzazione ciclo passivo)
- Transizione digitale (Sviluppo di un cruscotto di controllo di gestione per le strutture)
- Attività innovative a supporto della ricerca (Gestione delle attività di audit per la rendicontazione dei progetti PRIN)
- Laboratorio di facilitazione (Revisione del modulo del diario per i docenti e Piattaforma visiting)
- Transizione amministrativa (Revisione delle procedure inventariali e magazzino e Revisione del RAFC e delle procedure inventariali)
- Innovazione didattica (Progetto EDUNEXT)

La RSU (Malinverni) chiede chiarimenti e maggiori dettagli sulle modalità di ripartizione dei fondi e sulla quota destinata a ciascun progetto.

Il Direttore Generale precisa che, trattandosi della prima applicazione di questa modalità, si intende procedere con una distribuzione equa delle risorse tra tutti i partecipanti, senza introdurre differenziazioni. Si prevede che i beneficiari saranno tra 400 e 450 dipendenti, con un importo lordo medio di circa € 1.000 a persona.

La RSU (Verri) propone di redigere due accordi separati: uno per il 2024 e uno per il 2025. Per il 2024, suggerisce di mantenere i criteri adottati nell'accordo 2022-2023, essendo ormai trascorso il periodo in discussione.

Per l'accordo 2025, al fine di valutare e definire i criteri, ritiene fondamentale conoscere il numero preciso dei partecipanti e le modalità di selezione del personale coinvolto.

La CGIL (Santinelli) conferma quanto dichiarato dalla RSU (Verri), ossia che senza le informazioni relative al 2025 non è possibile sottoscrivere un accordo. Sottolinea inoltre l'importanza di comprendere, a livello numerico, il divario tra il 2024 e il 2025. Infine, chiede se è possibile ottenere il dato di attribuzione del 2023 e conoscere con precisione l'importo lordo da applicare per il 2024 e il 2025.

Il Prorettore accoglie la richiesta di predisporre due accordi separati.

L'amministrazione (Verzanini) comunica che la quota corrisposta per il 2022 e 2023 è di circa 420 euro annuo lordo pro capite, proporzionalmente alla presenza, al netto delle assenze tra le quali è compresa la maternità obbligatoria a condizione che il personale abbia svolto una prestazione lavorativa pari o superiore a 30 giorni, nel corso dell'anno di competenza

La CISL (Panigada) esprime il proprio favore sia verso il principio di rotazione, sia verso l'applicazione della clausola di calmierizzazione. Condivide inoltre quanto già affermato da RSU e CGIL, ovvero l'opportunità di individuare progetti che coinvolgano la maggior parte dei colleghi. Chiede infine chiarimenti in merito ai criteri con cui i segretari di dipartimento selezioneranno il personale e se saranno fornite loro linee guida a supporto di tale processo.

Il Direttore Generale precisa che la selezione avverrà con il supporto della Direzione, monitorando le scelte operate dai singoli segretari di dipartimento.

La CISL (Girone) evidenzia la necessità di individuare progetti che non escludano il personale tecnico di laboratorio e di ricerca.

Il Prorettore concorda sull'opportunità di ampliare il numero dei beneficiari, garantendo una ripartizione equa delle risorse.

La RSU (Fugazza) propone di introdurre un criterio basato sulla percentuale di raggiungimento degli obiettivi, al fine di coinvolgere un numero maggiore di dipendenti.

La RSU (Verri) precisa che nessun criterio è stato condiviso dalla RSU e ribadisce quanto già affermato, ovvero la necessità di ampliare il numero dei beneficiari, garantendo una ripartizione equa delle risorse.

La CISL (Panigada) suggerisce di graduare l'incentivo in base al grado di impegno del personale nei progetti, differenziando le quote in relazione all'effettiva partecipazione ai progetti.

L'amministrazione (Protasoni) riassume le proposte emerse durante la seduta: selezionare un insieme di risorse da distribuire a rotazione negli anni, coinvolgere la maggioranza (se non la totalità) dei dipendenti, e introdurre una differenziazione della quota in funzione del coinvolgimento individuale, prevedendo ad esempio tre livelli di contribuzione.

Il Prorettore conferma che l'ipotesi di accordo per il 2024 è da ritenersi definitiva e dà mandato per procedere con la firma. Per l'accordo 2025, invece, ritiene necessario integrare il testo con quanto discusso, rinviando la decisione alla prossima seduta utile, o, se necessario, a una seduta straordinaria. Esprime infine perplessità in merito alla proposta di differenziazione.

- **Proposta valutazione posizione ASPP**

Il Direttore Generale informa che con mail del 12 dicembre 2024, le colleghe che ricoprono il ruolo di Addette al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) (2 funzionari) hanno chiesto che la loro figura professionale venga riconosciuta tra le funzioni specialistiche e altamente qualificate presenti in Ateneo, in linea con quanto previsto dall'art. 87 CCNL - Posizioni organizzative e professionali e dalle *Linee Guida per il conferimento delle posizioni organizzative e professionali in Ateneo*.

Il Direttore Generale chiarisce che è possibile riconoscere un compenso aggiuntivo in due casi:

1. quando le attività oggetto di incarico siano aggiuntive rispetto alle attribuzioni comprese nel ruolo professionale del dipendente
2. quando le attività oggetto di incarico siano ritenute, in termini di responsabilità, meritevoli di un'indennità aggiuntiva nell'ambito degli importi destinati a questo scopo dalla contrattazione decentrata. Le responsabilità possono derivare da incarichi gestionali, specialistici e professionali oppure da attività per le quali viene riconosciuta l'opportunità di remunerare un particolare rischio o disagio.

In base a quanto sopra, la richiesta delle colleghe rientra nel secondo caso: rispetto al ruolo loro assegnato, sono collocate nell'attuale posizione organizzativa di collaboratore alle attività del RSPD di Ateneo. Pertanto, lo svolgimento dei compiti previsti per gli ASPP è già incluso nella remunerazione stipendiale prevista, e in caso di rifiuto dell'incarico, l'amministrazione provvederà al ricollocamento presso altre strutture.

Il Direttore Generale precisa che in molti Atenei italiani il ruolo di ASPP non prevede un compenso aggiuntivo. Quando previsto, l'importo è definito nell'ambito della ripartizione del Fondo per il Trattamento Accessorio, e risulta quindi subordinato alle scelte adottate in questa sede.

Ricorda inoltre che, come indicato nelle Linee guida per il conferimento degli incarichi, relativamente agli incarichi dei funzionari, il punto 2.4 "Selezione e modalità di conferimento" prevede che, in caso di attivazione di nuove posizioni organizzative, il Direttore Generale avvii una selezione interna per raccogliere eventuali candidature presenti in Ateneo. L'avviso interno, contenente i requisiti professionali richiesti, viene definito in collaborazione con il Dirigente di riferimento e con il supporto di un Gruppo di esperti incaricato di valutare i candidati.

La RSU (Verri) ricorda che nel 2020 è stata effettuata una manifestazione di interesse per il conferimento dell'incarico di ASPP e ritiene non corretto interrompere la relativa retribuzione per le figure attualmente in carica. Sottolinea inoltre che, per il 2025, non risulta ancora assegnato alcun incarico specialistico a operatori e funzionari, e chiede se sia prevista una nuova manifestazione di interesse.

Il Direttore Generale precisa che, nel 2020, gli incarichi di ASPP non erano finanziati attraverso il Fondo per il Trattamento Accessorio.

La CGIL (Santinelli) chiede chiarimenti in merito alla necessità di procedere con una nuova manifestazione di interesse, evidenziando che in Ateneo vi sono già persone che svolgono tale funzione, seppur in assenza di un formale conferimento dell'incarico.

Il Direttore Generale chiarisce che, trattandosi di una nuova assegnazione retribuita tramite il Fondo per il Trattamento Accessorio, si sta dando attuazione a quanto previsto nelle *Linee guida per il conferimento degli incarichi*, nonché a un impegno assunto con il tavolo di confronto. Sottolinea inoltre che l'incarico è riservato esclusivamente al personale afferente alla struttura del RSPD e che, per la determinazione dell'importo, sarà applicato il modello di pesatura previsto per le funzioni di tipo "specialist".

La RSU (Fugazza) esprime parere favorevole all'avvio di una manifestazione di interesse, ritenendo opportuno offrire l'opportunità a tutto il personale in possesso di formazione e requisiti idonei di candidarsi per ricoprire tale incarico.

La RSU (Verri) propone di trattare la questione relativa all'assegnazione degli incarichi ASPP come un rinnovo dell'incarico, evitando l'attivazione di una nuova manifestazione di interesse, in considerazione del fatto che le due persone attualmente coinvolte possiedono già le competenze richieste e hanno già ricoperto il ruolo in passato.

Il Prorettore, condividendo la proposta della RSU (Verri), ritiene che la situazione possa essere gestita come una forma di sanatoria, configurabile come rinnovo dell'incarico. Di conseguenza, non ritiene necessario procedere con una nuova manifestazione di interesse, ma confermare

direttamente le figure in questione e prevedere l'inserimento nelle *Linee guida per il conferimento delle posizioni organizzative e professionali in Ateneo*.

- **Aggiornamenti attività Responsabili Rifiuti**

Il Direttore Generale ricorda che, come emerso nella seduta del 17 ottobre 2024, a partire da febbraio 2025 l'Ateneo sarà tenuto a registrarsi sul nuovo portale nazionale digitale per il tracciamento dei rifiuti, denominato RENTRI, che andrà a sostituire il precedente sistema SISTRI.

Il Direttore Generale precisa che i Responsabili dei rifiuti dovranno: accedere alla nuova piattaforma utilizzando le proprie credenziali SPID e compilare direttamente sul sistema informativo i documenti relativi all'accompagnamento e alla tracciabilità dei rifiuti. Il nuovo sistema consentirà controlli più immediati da parte delle autorità competenti e comporterà, di conseguenza, la necessità di una maggiore attenzione e precisione nella gestione e nell'inserimento dei dati.

Si segnala che le sanzioni previste per errori o inadempienze sono particolarmente severe e possono comportare anche responsabilità di natura penale in caso di colpa grave.

L'Amministrazione (Protasoni) informa che, nel corso del 2024, è stato attivato un corso di formazione sulla normativa RENTRI, articolato in due sessioni. Al termine del percorso formativo sono emerse alcune osservazioni da parte dei partecipanti, in particolare su:

- la necessità di individuare nuovi Responsabili Rifiuti;
- le modalità di utilizzo della piattaforma RENTRI tramite accesso SPID e le relative implicazioni in termini di responsabilità e sanzioni;
- l'opportunità di prevedere un'indennità per i Responsabili Rifiuti;
- ulteriori esigenze in termini di formazione e aggiornamento.

Alla luce di tali considerazioni, il Direttore Generale presenta due scenari operativi per la gestione della nuova procedura.

Scenario 1:

Valutare la possibilità di affidare le attività legate alla gestione dei rifiuti a un servizio esterno, esaminando la fattibilità dell'opzione e i relativi costi.

Scenario 2:

Istituire un centro di competenza interno, finalizzato a razionalizzare le operazioni e ridurre i costi, sulla base di modelli già implementati in altri Atenei, come quelli di Bologna e Padova.

A supporto di questa soluzione, vengono proposte le seguenti azioni:

- Invitare i dipartimenti ad accantonare una quota dei fondi di progetto per finanziare premi destinati ai Responsabili dei Rifiuti;
- Incrementare l'indennità annua riconosciuta ai Responsabili dei Rifiuti, attualmente pari a € 1.032,91 lordi, prevedendo un aumento di € 360 (di cui € 250 netti al dipendente + oneri), riservato a coloro che gestiscono rifiuti classificati come "a rischio elevato";
- Verificare la possibilità di attivare SPID professionali per ciascun Responsabile dei Rifiuti, al fine di semplificare l'accesso alla piattaforma RENTRI.

L'Amministrazione (Protasoni) precisa che è attualmente in corso il processo di attribuzione degli incarichi. Il passaggio al sistema RENTRI ha comportato un significativo aumento delle responsabilità per i dipendenti già incaricati della gestione dei rifiuti. A seguito di tali cambiamenti, molti di essi hanno espresso la volontà di non proseguire l'incarico per il 2025.

Per favorire la continuità e incentivare il mantenimento del ruolo, si propone di differenziare i compensi in base al livello di rischio, includendo nel riconoscimento economico un'indennità corrispondente al costo della copertura assicurativa per i rischi connessi alla funzione.

In riferimento a queste criticità, la RSU (Spalla), su invito del Prorettore, dichiara di essere attualmente incaricata di tale funzione e di non avere intenzione di proseguire con l'incarico nel 2025, alla luce delle nuove complessità introdotte dal sistema RENTRI.

Il Prorettore propone di centralizzare la gestione, creando un centro di competenze dedicato.

Il Direttore Generale ribadisce che la principale criticità consiste nell'individuare personale interno disponibile a gestire le attività connesse ai rifiuti. In assenza di disponibilità, sarà necessario procedere con la centralizzazione dell'intero processo.

Precisa inoltre che, poiché la produzione di rifiuti avviene in diverse aree dell'Ateneo, sarà fondamentale che i dipartimenti trasmettano in modo puntuale e corretto i dati al centro di gestione, al fine di evitare ritardi o inesattezze che potrebbero comportare sanzioni anche gravi.

Aggiunge che, qualora si optasse per la centralizzazione, sarà necessario bandire un concorso per l'assunzione di personale dedicato al servizio. Tuttavia, anche in tale scenario, i nuovi assunti dovranno accedere alla piattaforma RENTRI tramite SPID personale, assumendosi la piena responsabilità della gestione e della correttezza dei dati inseriti.

La CISL (Panigada) osserva che la centralizzazione dell'attività potrebbe comportare anche un risparmio sulle indennità, con una conseguente riduzione dei costi a carico del Fondo per il Trattamento Accessorio.

Il Prorettore propone di valutare soluzioni alternative finalizzate a ridurre il carico di responsabilità attualmente in capo ai dipendenti incaricati della gestione dei rifiuti, invitando l'Area Tecnica a presentare una proposta di riorganizzazione in merito.

La RSU concorda con la soluzione proposta

Confronto:

Informazione:

- **Aggiornamento Soddisfazione Lavorativa & Smart Working**

Il Prorettore informa che è stata condotta un'indagine sul tema del lavoro agile e che si è ritenuto opportuno attendere l'analisi dei risultati prima di presentarla alla Consulta, al fine di integrare nella discussione gli elementi emersi dal questionario.

I risultati della survey sono stati inseriti all'ordine del giorno della Consulta dei Direttori di Dipartimento del 6 febbraio 2024. L'indagine ha registrato un'ampia partecipazione, con circa 600

risposte, evidenziando una valutazione complessivamente molto positiva dell'esperienza di lavoro agile.

Il Prorettore invita l'Amministrazione a condividere con il tavolo le slide riepilogative contenenti i principali risultati emersi. Il dettaglio completo dell'analisi sarà successivamente illustrato a tutto il personale in occasione della consueta giornata dedicata, che sarà programmata al più presto.

La RSU ringrazia il Prorettore e l'Amministrazione per l'iniziativa che conforta le decisioni assunte dal Tavolo in seguito alla lunga discussione affrontata sul Regolamento del lavoro a distanza nelle sedute di settembre e ottobre 2024.

La CISL (Panigada) coglie l'occasione per informare che il giorno 20 febbraio, alle ore 14:30, presso l'Aula Grande di Scienze Politiche, si terrà un convegno dal titolo "Lavoro agile: opportunità e potenzialità".

Durante l'evento interverranno esperti del settore, tra cui Barbara Guardamagna, specialista in tematiche del lavoro, che approfondirà la diffusione del lavoro agile, con particolare riferimento alle nuove generazioni, e Domenico Carlomagno, Segretario Nazionale CISL-FSUR, che illustrerà il ruolo del lavoro agile nel nuovo contratto collettivo nazionale, presentandolo come una concreta opportunità per l'organizzazione del lavoro nelle diverse realtà.

La CISL invita cordialmente i colleghi, nonché il Prorettore e il Direttore Generale, a partecipare all'evento.

- **Applicazione della nuova clausola del c/terzi**

L'Amministrazione (Verzanini) ricorda che nel corso del 2024 è stata applicata la nuova clausola relativa ai proventi da conto terzi, approvata nella seduta del 18 ottobre 2023.

Il criterio adottato prevede un meccanismo simile a quello per la tassazione IRPEF per scaglioni, con l'introduzione di una soglia esente e l'applicazione progressiva delle trattenute solo sulle somme eccedenti. In dettaglio:

- Fino a € 4.000: nessuna tassazione applicata (scaglione no tax);
- Da € 4.001 a € 15.000: tassazione del 15% sulla parte eccedente i 4.000 euro;
- Oltre € 15.000: tassazione del 25% sulla parte eccedente i 15.000 euro.

L'introduzione di questo nuovo criterio ha consentito un recupero a favore del Fondo comune di Ateneo, per l'anno 2024, pari a € 77.362,39, rispetto ai € 19.628,07 recuperati nel 2023.

Il Prorettore sottolinea che l'applicazione della clausola si è rivelata equilibrata ed efficace, favorendo trasparenza e sostenibilità, in linea con le esigenze dell'Ateneo e del personale coinvolto.

La RSU (Verri) chiede di poter ricevere le slide presentate durante la seduta.

Il Prorettore accoglie la richiesta e invita l'Amministrazione a procedere con l'invio nel più breve tempo possibile.

ORE 16.46 entra il Dott. Barbieri

- **Analisi Questionario sugli spostamenti casa-lavoro 2024**

Il Dott. Barbieri presenta i risultati dell'analisi sugli spostamenti casa-lavoro del personale (si allega presentazione ppt), necessaria ai fini dell'aggiornamento annuale del Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro, disponibile integralmente alla pagina <https://web.unipv.it/mobilita/>

- **Aggiornamento Regolamento parcheggio**

Il Prorettore ricorda che, durante la seduta del 19 novembre 2024, è stato discusso il "Regolamento per l'accesso e l'uso dei parcheggi dell'Università di Pavia" e che in quell'occasione sono emerse alcune perplessità e osservazioni da parte del tavolo.

Il Dott. Barbieri, nel corso della medesima seduta, ha riferito che sono in corso ricerche per individuare soluzioni alternative per il parcheggio, con un'attenzione particolare alla sicurezza dei dipendenti. Inoltre, ha manifestato l'intenzione di implementare un sistema di controllo degli accessi per monitorare l'effettivo utilizzo dei parcheggi, stabilendo come criterio l'utilizzo del parcheggio per almeno il 50% del tempo. Dopo ampia discussione, si è deciso di mantenere in vigore l'attuale regolamento fino alla scadenza dei permessi, prevista per il 30 giugno 2025.

Il Dott. Barbieri comunica che il Gruppo di lavoro per la Mobilità sostenibile dei dipendenti ha lavorato ad una nuova versione del Regolamento, recependo le osservazioni espresse dal tavolo.

In particolare sono state apportate le seguenti modifiche:

1) Maggior dettaglio in merito alla responsabilità relativa all'utilizzo dei parcheggi universitari esterni (non in ZTL) da parte del responsabile di struttura (direttore di dipartimento, dirigente), nella formulazione di seguito riportata:

"Nei cortili e negli spazi consentiti al parcheggio riservato al di fuori della ZTL, la responsabilità circa l'utilizzo degli stessi è attribuita ai Responsabili delle strutture interessate, nel rispetto dei criteri indicati in articolo 3 e in Allegato 1. Il personale non strutturato, che per motivate esigenze di servizio (es. turni di lavoro in fasce serali o notturne, carico/scarico di materiale) deve accedere, è autorizzato dal responsabile delle strutture che fornisce l'elenco dei nominativi da abilitare."

2) Ripartizione dei posti auto in base al ruolo ricoperto (cortili Teresiano e Botta), come da formulazione di seguito riportata:

"I permessi sono ripartiti per ciascuno dei due parcheggi tra Personale docente/CEL e Personale tecnico-amministrativo, sulla base del numero di adesioni al sondaggio annuale aperto ai potenziali utenti interessati e aventi diritto registrate nell'ultimo triennio. Tale criterio prevede l'assegnazione del 65% dei posti al Personale Tecnico Amministrativo e al 35% al Personale docente/CEL"

3) Assegnazione di diritto al personale con familiari (parenti di primo grado in linea retta) in possesso di documentata attestazione di disabilità con connotazione di gravità (art. 3, comma 3, Legge n. 104/92).

4) Attribuzione di un punteggio (solo per il PTA) sulla base del numero di ore medie settimanali di presenza in sede sulla base dell'estrazione degli accessi del personale TA (timbrature).

Questi i numeri che si evincono dall'estrazione, 440 numero di utenti complessivo (PTA con sede di lavoro in Centro Storico), di cui:

- a) n. 158 utenti lavorano meno di 36 ore settimanali (<36)
- b) n. 125 utenti lavorano per un numero di ore pari o superiore a 36 ma inferiore a 37
- c) n. 70 utenti lavorano per un numero di ore pari o superiore a 37 ma inferiore a 38
- d) n. 87 utenti lavorano per un numero di ore pari o superiore a 38.

Si propongono per ogni fascia i seguenti punteggi:

- a) 0 punti
- b) 1 punto
- c) 2 punti
- d) 3 punti.

Si allega testo completo del Regolamento.

La RSU (Verri) chiede chiarimenti sull'accesso ai parcheggi per il personale strutturato e non strutturato.

La RSU ritiene che il fatto di svolgere ore di straordinario non possa essere considerato un criterio valido per attribuire il parcheggio. Chiede inoltre in che modo sia considerato il periodo di lavoro svolto in lavoro agile ai fini dell'assegnazione del parcheggio.

Il Dott. Barbieri spiega che il personale strutturato (PTA e docenti) è autorizzato ad accedere ai parcheggi utilizzando il proprio badge. Tuttavia, in casi particolari (ad esempio, per il parcheggio dell'Orto Botanico, che ha posti limitati), il Direttore di Dipartimento può verificare le richieste e concedere permessi specifici.

Per quanto riguarda il personale non strutturato, l'accesso deve essere autorizzato dal Direttore della struttura, che dovrà richiedere formalmente l'ingresso al Mobility Manager, giustificando la necessità dell'uso del parcheggio per esigenze di servizio.

La RSU (Fugazza) propone di introdurre un meccanismo di rotazione dei parcheggi, in modo da garantire un'equa distribuzione dei posti nel tempo.

Il Dott. Barbieri spiega che il comune concede il permesso all'auto (non alla persona) e, questo significa che non è possibile assegnare permessi a rotazione, permettendo a veicoli diversi di accedere in giorni differenti. Una proposta in tal senso era già stata avanzata al Comune, ma è stata respinta.

La RSU (Giglio) esprime preoccupazione per il fatto che il sistema di punteggio potrebbe penalizzare il personale che lavora in smart working, poiché non raggiungerebbe mai la soglia delle 36 ore settimanali in sede. Inoltre, teme che il criterio possa incentivare il personale a rimanere in ufficio solo per accumulare punti.

Il Direttore Generale chiarisce che il riconoscimento degli straordinari è vincolato alla necessità di presenza sul luogo di lavoro e non rappresenta un criterio di assegnazione diretto, sebbene venga considerato per chi presta servizi prolungati. Inoltre rassicura che il punteggio assegnato è minimo (3 punti) e che i criteri di assegnazione dei parcheggi restano sostanzialmente invariati rispetto agli

anni precedenti. Precisa che i responsabili di struttura devono vigilare affinché il personale non prolunghi inutilmente l'orario di lavoro al solo scopo di ottenere un punteggio più alto
Il tavolo approva il nuovo regolamento.

Il Dott. Barbieri esce alle ore 17.19

- **Aggiornamento riorganizzazioni:**

Il Direttore Generale informa che, con una mail del 20 gennaio 2025, è stato inviato l'aggiornamento del piano straordinario di reclutamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione e dal Senato Accademico nelle sedute del 26 novembre 2024 e del 16 dicembre 2024.

- **Istituzione del Centro di Competenze "Didattica e servizi agli studenti"**

Il Direttore Generale informa che il 01 febbraio 2025 verrà istituito, con determina dirigenziale, il Centro di Competenze "Didattica e servizi agli studenti".

Lo scopo è lo sviluppo delle migliori competenze di Ateneo sui processi della didattica con particolare riferimento all'utilizzo ottimale dei sistemi informatici e gestionali disponibili e alle procedure interne, in un'ottica del miglioramento continuo del servizio erogato agli utenti.

Il centro si occuperà delle seguenti attività:

- 1) supporto all'utilizzo del gestionale in uso presso le strutture amministrative coinvolte nella gestione delle carriere degli studenti, garantendo l'integrazione con i processi di programmazione e gestione della didattica;
- 2) presidio del corretto funzionamento dei processi attraverso i diversi sistemi informativi rispondendo ai requisiti di efficacia, efficienza ed economicità;
- 3) coordinamento e raccolta delle richieste di interventi migliorativi e definizione pro-attiva delle iniziative evolutive del processo o dei sistemi informativi;
- 4) interazione continua con Cineca e con i fornitori degli altri applicativi in uso, per la risoluzione dei problemi o implementazione di nuove funzionalità;
- 5) presidio nella messa a fattor comune all'interno dell'Ateneo dei rilasci: delle nuove procedure, di revisioni di quelle esistenti e delle buone pratiche.

Queste attività verranno svolte in stretta collaborazione tra il personale dell'Area Didattica e servizi agli studenti e dell'Area sistemi informativi.

Il Direttore Generale, informa poi che è in atto una riorganizzazione dell'Area Tecnico dove verrà istituita una nuova UOC nel Servizio Logistica denominata Gestione spazi e patrimonio mobiliare afferente al Servizio Logistica, che presiede e coordina i processi legati alla gestione degli spazi universitari per l'organizzazione di manifestazioni, eventi, per l'assegnazione delle aule didattiche e la gestione degli spazi adibiti a parcheggio. Garantisce inoltre, la corretta gestione del patrimonio mobiliare, inclusi arredi, attrezzature, magazzini e mezzi di trasporto

Varie ed eventuali:

La seduta chiude alle ore 17.29