

**VERBALE DI SINTESI DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DEL 03 settembre 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	ProRettore 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	FLC CGIL	X		
5	SIG. MAURIZIO ROSSIN	FLC CGIL		X	
6	DOTT. GABRIELE MALINVERNI	CISL FSUR	X		
7	SIG. GIUSEPPE GIRONE	CISL FSUR	X		
8	DOTT. STEFANO CIRILLI	ANIEF		X	
9	DOTT. GIORGIO MARRUBINI	ANIEF	X		
10	DOTT. FABIO NALDI	UIL RUA SCUOLA		X	
11	DOTT.SSA NADIA LIISTRO	UIL RUA SCUOLA		X	
12	DOTT. MATTEO PADOVAN	CONFSAL SNALS UNIVERSITA'		X	
13	SIG.RA ELISABETTA VERRI	Coordinatrice RSU	X		
14	DOTT.SSA PATRIZIA ARCIDIACO	Componente RSU	X		
15	DOTT. SALVATORE GIGLIO	Componente RSU	X		
16	DOTT.SSA MARIA MAZZUCHELLI LOPEZ	Componente RSU	X		
17	DOTT. GABRIELE MALINVERNI	Gruppo di coordinamento RSU	X		
18	DOTT.SSA MELISSA SPALLA	Componente RSU	X		
19	DOTT. ANDREA PANIGADA	Componente RSU	X		
20	SIG. ANTONIO OTRANTO	Componente RSU	X		
21	DOTT.SSA BARBARA RICOTTI	Componente RSU	X		
22	DOTT.SSA FRANCESCA CAPUANO	Componente RSU	X		
23	DOTT. MARCO CAIANI	Componente RSU	X		
24	SIG.RA NADIA CORCIULO	Componente RSU	X		

Sono inoltre presenti:

- Dott.ssa Maria Teresa Protasoni – Dirigente dell'Area Risorse umane e finanziarie
- 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 ProRettore all'Organizzazione e Risorse umane del 06/08/2025 per trattare il seguente ordine del giorno:

### **Odg seduta di contrattazione del 03 settembre 2025**

#### **Approvazione verbali:**

- Verbale seduta 09.04.2025 (All. 1)

#### **Comunicazioni**

- Nuova composizione tavolo di contrattazione

#### **Contrattazione**

- Proposta modifica art. 10 contratto integrativo
- Ipotesi accordo destinazione Fondo 2025
- Ipotesi valorizzazione PTA 2025

#### **Confronto**

- Regolamento PEV (transitorie- art 92 CCNL 19–21)
- Aggiornamento Regolamento incentivi
- Aggiornamento Regolamento videosorveglianza

#### **Informazione**

#### **Varie ed eventuali**

Alle ore 14.30 il ProRettore apre la seduta.

### **Approvazione verbali (Allegato 1)**

Il ProRettore informa che sono state approvate le richieste di integrazione e pertanto si approva il verbale della seduta del 09 aprile 2025

### **Comunicazioni:**

#### **• Nuova composizione tavolo di contrattazione**

Il prorettore porge i saluti ai presenti e dà il benvenuto ai nuovi membri RSU, invitandoli a una breve presentazione a seguito delle recenti elezioni.

Il Prorettore porta inoltre i saluti del nuovo Rettore, attualmente fuori sede, sottolineando che sarà sua intenzione incontrare personalmente il tavolo a partire dal 1° ottobre, data di insediamento della nuova governance. Rivolge anche i saluti al Prof. Cesare Zizza, Presidente del C.U.G., che ha confermato la propria disponibilità a collaborare pienamente con l'Ateneo e con il tavolo di contrattazione.

Nel suo intervento, il Prorettore evidenzia che la composizione del tavolo non subirà variazioni sostanziali con l'avvio della nuova governance, mentre la calendarizzazione delle prossime sedute sarà definita solo dopo l'insediamento ufficiale del Rettore.

Un ringraziamento particolare viene rivolto al personale tecnico-amministrativo, la cui partecipazione a tutte le fasi elettorali è stata ritenuta fondamentale. Viene inoltre anticipato che il nuovo Rettore ha posto in agenda il tema della maggiore rappresentanza del personale tecnico-amministrativo negli organi di governo, con l'impegno a rafforzarne il peso, in coerenza con quanto indicato in campagna elettorale.

Infine, il Prorettore accenna alla volontà della nuova governance di avviare da subito una revisione dello Statuto, al fine di migliorare la rappresentatività del personale amministrativo e riconoscere pienamente il ruolo centrale nella comunità accademica.

### **Contrattazione:**

#### **• Proposta Modifica Art 10. Contratto integrativo (Allegato 2)**

Il Direttore Generale spiega che la proposta riguarda i commi 2 e 3 dell'articolo 10 del Contratto Integrativo, relativi ai criteri per l'attribuzione dei trattamenti economici collegati alla valutazione della prestazione lavorativa e alla performance organizzativa. Precisa che la modifica è di carattere limitato e consiste nell'introdurre la possibilità che, in sede di contrattazione integrativa annuale, vengano definiti i parametri puntuali per la distribuzione dei premi legati alla valutazione della prestazione lavorativa ed eventuali ulteriori parametri per la quota correlata alla performance organizzativa. Sottolinea inoltre che, vista la variabilità delle quote associate alla performance, è opportuno

demandare alla contrattazione integrativa annuale la definizione di eventuali e ulteriori modalità specifiche di erogazione.

La RSU (Verri) concorda sulla natura dell'intervento, giudicando positiva l'eliminazione di una previsione superflua e chiede di formulare meglio i paragrafi in chiusura dei commi 2 e 3 specificando che in sede di accordo di contrattazione integrativa annuale si definiscono i parametri puntuali per la distribuzione dei relativi importi.

Il tavolo approva la modifica proposta

- **Ipotesi accordo destinazione Fondo 2025 (Allegato 3)**

Il Direttore Generale illustra la composizione del Fondo 2025, pari a circa € 3.130.373, precisando che si tratta di un importo al lordo, dal quale devono essere sottratte diverse voci prima di determinare la quota effettivamente disponibile alla contrattazione. In particolare, risultano da detrarre:

- circa € 220.000 già destinati alle posizioni organizzative;
- gli importi relativi alle indennità accessorie mensili;
- gli incentivi tecnici previsti da normative specifiche (pari al 2% degli importi messi a gara per lavori e forniture);
- gli importi relativi a liquidazioni e sentenze favorevoli, che vengono riconosciuti agli avvocati interni in base alle tariffe stabilite e previa delibera del CdA;
- circa € 79.408 di compensi premiali ex art. 10 L. 240/2010, riconosciuti a personale docente e PTA coinvolti in attività che aumentano i ricavi dell'Ateneo.

Precisa che queste ultime voci non derivano dal fondo di contrattazione, ma da normative specifiche e da fondi esterni. Conseguentemente, il fondo effettivamente disponibile per la distribuzione ammonta a € 2.081.677.

Aggiunge che, dell'importo complessivo, si propone la seguente destinazione:

- € 20.000 per nuove posizioni organizzative dei Funzionari (es. Presidenza Medicina, Bilancio, Patrimonio, Carriere, Concorsi, Trattamenti economici del personale, Organi collegiali, Direzione Generale) da intendersi ad incremento delle attuali € 220.000.
- € 10.000 per l'attivazione di figure professionali specialistiche (Segretari Supplenti), in attuazione delle nuove linee guida introdotte l'anno precedente.

La RSU (Verri) evidenzia come, gli incarichi specialistici non siano ancora stati attribuiti e che il conferimento degli incarichi a fine anno rappresenta una forte criticità per il Personale, che, in assenza del conferimento del titolo, è portato a pensare di non dover più svolgere le attività inerenti. Tale criticità ricade anche sui Responsabili che si trovano in difficoltà ad assegnare i compiti definiti nell'incarico vacante.

Il Personale, inoltre, non potrebbe spendere il titolo in concorsi, curricula o in eventuali procedure di assegnazione di progressioni economiche o verticali. Chiede pertanto di evitare le assegnazioni a fine anno. Segnala inoltre che la RSU è favorevole all'assegnazione di incarichi biennali.

L'amministrazione (Protasoni) concorda con l'osservazione, dichiarandosi favorevole all'introduzione di una clausola che subordini l'assegnazione degli incarichi specialistici alla contrattazione, al fine di garantire maggiore chiarezza e continuità.

La RSU (Panigada) propone di individuare un accordo che preveda la presentazione, a fine anno, delle figure da coprire, con l'impegno a garantirne la copertura nella contrattazione successiva, in modo da evitare ritardi e incertezze.

Il Prorettore ricorda che, di norma, gli incarichi non subiscono variazioni rilevanti da un anno all'altro e che la questione potrà essere regolata con maggiore puntualità anticipando i tempi di costituzione e destinazione del fondo accessorio.

Il Direttore Generale prosegue la discussione dell'accordo illustrando la proposta relativa alle indennità correlate a condizioni di lavoro disagiate, pericolose o dannose per la salute, e conferma l'invarianza della quota complessiva destinata (pari a € 90.000). Precisa che l'area tecnica ha effettuato un'analisi dettagliata tramite interviste ai Direttori di Dipartimento, dalla quale è stato elaborato un modello di classificazione (Allegato *slide 1 - rischi rifiuti*) su tre livelli di rischio per i responsabili rifiuti: alto, medio e basso. Propone pertanto di differenziare le indennità mediante coefficienti di ponderazione (0,5 – 1 – 1,5) in relazione al livello di rischio attribuito a ciascun incarico.

La RSU (Verri) ricorda che la quota di € 90.000 per queste indennità è ferma da anni e chiede di valutare un incremento. Ricorda gli aggiornamenti relativi alle attività dei Responsabili rifiuti forniti dall'Amministrazione durante la contrattazione di aprile 2025 e riprende gli scenari illustrati dal Direttore Generale, che prevedevano la possibilità di attivare SPID professionali per ciascun Responsabile, al fine di semplificare l'accesso alla piattaforma RENTRI. A questo proposito richiama quanto comunicato in quella sede dall'Amministrazione in merito delle credenziali SPID personali per la rendicontazione dei rifiuti: le sanzioni previste per errori o inadempienze sono particolarmente severe e possono comportare anche responsabilità di natura penale in caso di colpa grave. Per tale motivo chiede se sia stata fatta una verifica sulla possibilità di introdurre uno SPID istituzionale.

Il Direttore Generale spiega che al momento non esiste uno SPID di Ateneo e che la normativa vigente non consente di sostituire lo SPID personale con uno istituzionale.

ANIEF (Marrubini): richiama l'attenzione sulla situazione di particolare criticità nel Dipartimento di Scienze del Farmaco, dove i rifiuti gestiti non sono biologici ma chimici, cancerogeni e altamente pericolosi. Sottolinea che si tratta di attività gravose e rischiose, con potenziali conseguenze legali non solo per l'operatore, ma anche per il Direttore di Dipartimento e per il Rettore.

La CISL (Malinvernì) osserva che il processo di smaltimento dei rifiuti non è legato solo alla responsabilità personale di chi formalmente li dichiara, ma coinvolge più soggetti. Aggiunge che spesso non vi è conoscenza precisa di quanto viene smaltito, e che ciò aumenta il rischio di errori e di esposizione a sanzioni per chi firma con il proprio SPID. Ritiene quindi necessario chiarire meglio questi aspetti e valutare soluzioni che riducono l'esposizione personale dei colleghi coinvolti.

La RSU (Spalla) interviene per evidenziare che, in alcuni Dipartimenti, i Direttori hanno chiesto ai responsabili stessi di compilare le tabelle inviate dall'area Tecnica e fornire i dati per la classificazione del rischio. Sottolinea che ciò dimostra come il carico operativo e le responsabilità siano effettivamente ricadute sui singoli incaricati, aumentando la percezione di criticità.

La RSU (Panigada) ricorda che le indennità ferme da anni potrebbero essere almeno aggiornate con un aumento "simbolico", inteso come riconoscimento del lavoro svolto e non come un vero e proprio incremento stipendiale. Solleva inoltre due questioni pratiche:

- comprendere quanto effettivamente contribuiscano i Dipartimenti attraverso i cofinanziamenti, al fine di avere un quadro chiaro;
- valutare la possibilità che l'Ateneo garantisca una copertura assicurativa aggiuntiva per i dipendenti che assumono rischi significativi, sul modello delle assicurazioni già attivate per le missioni.

Il Direttore Generale chiarisce che la colpa grave non è assicurabile e che, di conseguenza, anche i dirigenti sono tenuti a stipulare personalmente una polizza a proprie spese. Precisa, tuttavia, che l'Ateneo ha già una convenzione attiva con il broker per consentire ai dipendenti interessati di sottoscrivere un'assicurazione volontaria.

CGIL (Santinelli) sottolinea che l'indennità per i responsabili rifiuti non è prevista dal CCNL, ma rappresenta una conquista del tavolo pavese maturata nel tempo. Avverte che il tema è delicato, sia perché privo di copertura contrattuale nazionale, sia perché si rischia di ampliare eccessivamente la tipologia di indennità riconosciute. Ritiene logico che i Dipartimenti si facciano carico, almeno in parte, dei costi, soprattutto laddove vi è una maggiore produzione di rifiuti, e invita a riflettere sulla sostenibilità di eventuali incrementi.

Il Prorettore prende atto delle osservazioni e conclude riconoscendo l'importanza del tema, ribadendo la necessità di acquisire ulteriori informazioni e soprattutto un impegno formale da parte dei dipartimenti per il cofinanziamento, prima di assumere una decisione definitiva. Invita pertanto a sospendere la decisione in attesa di approfondimenti.

La RSU (Caiani) in merito alla voce "*indennità dei segretari supplenti*" pari a € 10.000, richiama quanto riportato nel verbale precedente ed evidenzia che, sulla base dello storico, le sostituzioni reali sono di norma nell'ordine di 2-3 settimane, con importi unitari medi di € 500-600; lo stanziamento proposto potrebbe quindi risultare sovrastimato, equivalendo a un numero potenziale di giornate (fino a circa due mesi per

Dipartimento) superiore ai casi effettivi. Chiede pertanto di ricalibrare la dotazione sulla base dei dati storici effettivi.

Il Prorettore accoglie il suggerimento e invita l'amministrazione a rivedere e modificare l'importo.

Il Prorettore introduce il tema delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO), ricordando che, in un modello ideale, esse dovrebbero essere effettuate con cadenza annuale. Nella realtà, però, questo non è sempre stato possibile e negli anni si è seguita una logica più perequativa, con tornate a cadenza pluriennale, spesso ogni 4-5 anni. Sottolinea che questo tavolo ha già dato un impulso significativo, avviando nuove tornate di PEO, e ribadisce che la sequenza prevista per i prossimi mesi sarà: prima l'attuazione del piano PEV, poi l'accordo sulle PEO. Conclude confermando che l'obiettivo rimane quello di garantire un percorso di valorizzazione stabile, continuativo ed equo.

La RSU (Verri) segnala che, per quanto riguarda gli EP, l'accordo 2024 aveva previsto uno stanziamento di € 90.000 per le PEO. Tuttavia, non risulta alcuna quota destinata alle PEO per il 2025, e chiede chiarimenti in merito.

Il Direttore Generale risponde che l'importo di € 90.000 stanziato nel 2024 consente di coprire integralmente il fabbisogno necessario a finanziare tutte le PEO degli EP.

Chiarisce che le risorse complessive destinate alle PEO per le Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ammontano a € 332.000 per il 2025, a cui si aggiungono gli accantonamenti degli anni precedenti, raggiungendo un totale di circa € 850.000. Precisa che questo garantisce la copertura per un'ampia platea di beneficiari.

Il Prorettore conferma che l'intenzione della nuova governance e del nuovo Rettore è di proseguire in questa direzione. Ribadisce che la valorizzazione del PTA rappresenta una priorità nell'agenda dei prossimi mesi.

La RSU (Verri) richiama l'attenzione sul punto C dell'ipotesi, in cui si legge che le parti concordano di destinare € 477.000 alla performance organizzativa, con premi erogati secondo le modalità definite dall'art. 10, comma 2 del CCI. Osserva che tale riferimento potrebbe generare un corto circuito interpretativo e propone quindi di chiarire meglio il testo. Segnala inoltre che è prevista una riduzione dell'1% del premio per chi non partecipa ai corsi formativi obbligatori di Ateneo, chiedendo chiarimenti in merito a cosa si intenda precisamente per "corsi obbligatori".

L'Amministrazione (Parmesani) chiarisce che si tratta dei corsi obbligatori di Ateneo (ad esempio quelli sulla sicurezza, sulla privacy, ecc.). Precisa che, ogni volta, i convocati sono informati che l'assenza ingiustificata comporta la penalizzazione prevista dal Contratto Collettivo Integrativo (CCI). Aggiunge che chi si assenta per motivi di servizio o presenta giustificazione non è soggetto a penalizzazione. Riporta infine che, ad oggi, nel 2025 si sono registrati 5 casi di assenza ingiustificata.

Il Prorettore prende atto delle osservazioni e precisa che la previsione della riduzione dell'1% è coerente con quanto previsto dal CCI, ritenendo opportuno mantenere la misura come elemento di responsabilizzazione del personale.

In considerazione delle osservazioni pervenute, il Prorettore propone di rinviare l'approvazione dell'ipotesi di accordo alla prossima seduta e, a tal proposito, propone una nuova seduta il 16 settembre ore 14.30.

- **Ipotesi valorizzazione PTA 2025 (Allegato 4)**

Il Direttore Generale ricorda che, in attuazione delle misure previste dall'articolo 1, comma 297, lettera d), della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, è stato istituito un fondo strutturale di 50 milioni di euro annui, a decorrere dal 2022, destinato alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo delle università statali. Precisa che, a tale titolo, il Decreto Ministeriale ha assegnato all'Università degli Studi di Pavia, per l'esercizio 2025, una quota pari a € 890.175, di cui € 445.087,50 da destinarsi alla valorizzazione del personale tecnico-amministrativo, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione.

Ricorda inoltre che, nella seduta del 12 febbraio 2025, con riferimento all'anno 2024, era stato deciso di confermare l'applicazione dei criteri già adottati nel biennio 2022–2023, considerata la scadenza ormai superata dell'annualità in oggetto. Per il 2025, si era ipotizzata l'introduzione di criteri maggiormente selettivi, legati al raggiungimento di obiettivi specifici nell'ambito di progetti mirati, con l'intento di garantire ampia partecipazione, equità e inclusione di tutte le componenti del personale tecnico-amministrativo, compreso il personale tecnico di laboratorio e della ricerca.

Tuttavia, alla luce della tempistica attuale, il Direttore Generale propone di applicare, anche per l'accordo relativo al 2025, i medesimi criteri già adottati per l'anno 2024. Precisa inoltre che, una volta approvato l'accordo, l'importo sarà distribuito dopo giugno 2026, a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della relazione sulla performance 2025.

La RSU (Verri) si dichiara favorevole al mantenimento dei criteri 2024 per il 2025 e alla sottoscrizione dell'ipotesi.

### **Confronto:**

- **Ipotesi Regolamento PEV (transitorie- art 92 CCNL 19–21) (Allegato 5)**

Il Prorettore introduce il punto, ricordando che le progressioni verticali rappresentano uno strumento strategico di valorizzazione del personale e che il regime transitorio previsto dal CCNL ne consente l'attivazione fino al 30 giugno 2026. Sottolinea l'importanza di affrontare tempestivamente il tema, così da assicurare continuità e coerenza con le progressioni orizzontali (PEO).

L'Amministrazione (Protasoni) precisa, inoltre, che il testo predisposto costituisce una sorta di appendice al regolamento già in vigore, e che si è colta l'occasione per inserire

anche una ulteriore modifica regolamentare collegata. L'auspicio resta quello di riuscire a ridurre i tempi di approvazione, così da poter avviare in modo più rapido il percorso delle PEV, come evidenziato anche nelle slide predisposte e illustrate durante l'incontro (Allegato *Slide 2- PEVtransitorie*)

CGIL (Santinelli) inserisce la discussione in una prospettiva più ampia, sottolineando che le progressioni verticali rappresentano un'occasione strategica per valorizzare le professionalità cresciute internamente. Propone di valutare la possibilità di integrare ulteriori risorse economiche a favore delle PEV, per rafforzare la portata del piano. Richiama l'attenzione sui criteri di accesso, ribadendo che un'eccessiva rigidità sul titolo di studio rischierebbe di essere penalizzante. Aggiunge che il regolamento dovrebbe garantire un giusto equilibrio tra titolo e professionalità maturata, ricordando inoltre che, in sede di sottoscrizione del CCNL, non essendo stato possibile inserire esplicitamente l'anzianità di servizio tra i criteri di valutazione, si è optato per l'utilizzo del termine "professionalità".

La RSU (Panigada) sottolinea come, pur riconoscendo e valorizzando l'importanza della professionalità, non si possa in alcun modo prescindere dal titolo di studio.

La RSU (Santinelli) pone l'attenzione sul tema del titolo di studio, rilevando come il requisito rischi di costituire un vincolo eccessivamente rigido, in particolare per coloro che, pur privi di titolo formale, hanno maturato negli anni esperienze e competenze professionali significative. Invita pertanto a considerare meccanismi integrativi che permettano di valorizzare tali professionalità interne, evitando l'esclusione di colleghi che hanno già dimostrato sul campo le proprie capacità.

La RSU (Mazzucchelli) esprime la propria posizione secondo cui, nelle procedure di selezione il requisito di accesso non debba figurare tra gli elementi oggetto di valutazione ulteriore a cui viene attribuito un punteggio per stilare la graduatoria di assegnazione PEV. Nel caso specifico (candidati in possesso del requisito di accesso senza ulteriori titoli) sostiene che la mancata valutazione del titolo di studio possa essere soppiata dalla valutazione dei corsi di aggiornamento/ formazione eventualmente svolti negli anni dal candidato oltre agli altri elementi già presenti nella proposta.

La RSU (Verri) ribadisce l'importanza di un percorso condiviso e programmato, evidenziando che il Personale si aspetta di essere valorizzato e che la finestra transitoria rappresenta un'occasione che deve essere colta. Interpreta il dettato contrattuale che prevede di "tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione" come la possibilità di considerare il lavoro svolto come professionalizzante – anche in assenza del titolo di studio previsto.

Il Prorettore precisa che i criteri illustrati sono stati proposti con il suo personale contributo, con l'obiettivo di garantire un percorso perequativo ed equo. Ribadisce che le eventuali modifiche al regolamento dovranno mantenere questo spirito, evitando squilibri troppo marcati. Conclude confermando di essere aperto a qualsiasi proposta di modifica sui criteri di accesso e invita il tavolo a far pervenire all'Amministrazione una

propria proposta, dichiarandosi disponibile a rivedere il documento alla luce dei contributi ricevuti.

FLC (Santinelli) esce alle ore 17.40

- **Aggiornamento Regolamento videosorveglianza Dipartimento Musicologia (Allegato 7)**

Il Prorettore introduce il tema con un riferimento concreto: presso il Dipartimento di Musicologia si sono verificati alcuni episodi di sottrazione di strumenti musicali o di parti di essi. Evidenzia che, in casi come questo, l'installazione di un sistema di videosorveglianza appare una buona misura, finalizzata a preservare il patrimonio dell'Ateneo e a prevenire il ripetersi di simili episodi.

L'obiettivo è quello di tutelare i beni comuni e che la questione non va vista come controllo sulle persone, ma come strumento di protezione e responsabilità.

Il tavolo è favorevole con l'integrazione del regolamento.

- **Aggiornamento Regolamento incentivi (Sabrina Rognoni) (All.6)**

Alle ore 17.41, tramite collegamento teams, interviene la collega Sabrina Rognoni.

Il Direttore Generale anticipa che si tratta del regolamento volto ad incentivare i colleghi che svolgono le attività previste dal codice degli appalti in relazione a lavori e forniture e passa la parola alla Dott.ssa Sabrina Rognoni

La Dott.ssa (Rognoni) introduce l'argomento precisando che l'adozione del nuovo regolamento è obbligatoria per legge, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice degli Appalti.

La bozza proposta non si discosta in modo sostanziale dall'impianto precedente, ma recepisce le novità normative e codifica in maniera più puntuale le attività incentivabili. Ricorda che:

- per ogni procedura deve essere destinata una quota non superiore al 2% dell'importo posto a gara;
- di tale quota, l'80% è destinato al personale che svolge funzioni tecniche, mentre il 20% va a formazione e copertura assicurativa obbligatoria;
- deve essere sempre nominato dal dirigente preposto un gruppo di lavoro, con rendicontazione puntuale delle attività;
- il tetto massimo dell'incentivo è stato innalzato dal 50% al 100% del trattamento annuo lordo del dipendente;
- la nuova normativa consente anche ai dirigenti di beneficiare degli incentivi, superando il principio di onnicomprensività del salario.
- Rognoni precisa inoltre che sono state disciplinate in modo più chiaro le fattispecie

escluse (appalti inferiori a 40.000 €, lavori in amministrazione diretta, affidamenti in house come quelli a Cineca).

La RSU (Verri) ringrazia per la documentazione inviata, osserva che l'impianto rimane sostanzialmente invariato e chiede conferma che le novità principali riguardano solo i punti evidenziati.

La Dott.ssa (Rognoni) conferma che le novità principali sono l'innalzamento del tetto massimo e la possibilità di accesso per i dirigenti. Aggiunge che, per chiarire possibili equivoci, è stato precisato che in caso di direttore lavori esterno, la relativa quota non confluisce nell'80% destinato al personale interno, ma nel 20%.

La RSU (Corciulo) chiede chiarimenti, poiché, lavorando nell'ufficio acquisti di un dipartimento, non ha mai avuto esperienza diretta degli incentivi e desidera sapere se le nomine dei gruppi di lavoro abbiano riguardato anche i collaboratori o solo i RUP.

La Dott.ssa (Rognoni) spiega che i dipartimenti difficilmente gestiscono appalti di lavori o servizi, ma possono trovarsi coinvolti in forniture sopra i 500.000 €, dove è obbligatoria la nomina di un direttore dell'esecuzione del contratto e quindi si può attivare un gruppo di lavoro comprendente anche collaboratori. Porta l'esempio di una gara per kit immunochimici del Dipartimento di Sanità Pubblica. Ricorda che gli incentivi esistono sin dal 1994 (legge Merloni), inizialmente limitati ai lavori e poi estesi a servizi e forniture.

La CISL (Malinverni) chiede come venga valutata la "complessità" di un acquisto, osservando che nei dipartimenti ci sono situazioni molto diverse (es. laboratori altamente specializzati) e teme che si possano escludere casi oggettivamente complessi solo perché sotto certe soglie di valore.

La Dott.ssa (Rognoni) chiarisce che la complessità può essere di natura tecnologica (strumentazioni particolari, esigenze di manutenzione e utilizzo), ma va valutata caso per caso.

Il Direttore Generale aggiunge che non può essere fissato un parametro univoco a livello centrale: è il dirigente responsabile del contratto che deve motivare e attestare la complessità.

La CISL (Malinverni) ringrazia per la precisazione, ribadendo che è importante garantire un'applicazione equa e trasparente.

La RSU (Verri) chiede chiarimenti sul punto in cui è stabilito il limite massimo dell'incentivo e cosa accada se una procedura non va a buon fine.

La Dott.ssa Rognoni richiama l'art. 2, comma 7, confermando la novità dell'accesso ai dirigenti e precisando che, se la procedura non va a buon fine, l'incentivo non è

corrisposto, essendo necessaria l'attestazione del dirigente sull'attività svolta come previsto dall'art. 24 comma 3. Aggiunge inoltre che l'art. 23 prevede riduzioni in caso di ritardi o incrementi di costi imputabili al personale.

RSU (Giglio) chiede se l'Ateneo applichi sempre la percentuale massima (2%) o aliquote diverse.

La Dott.ssa (Rognoni) spiega che il regolamento prevede fasce e scaglioni: per lavori tra 40.000 e 499.000 €, fino al 2%; tra 500.000 e 1.499.000 €, l'1,9%; sopra 1,5 milioni, percentuali inferiori. Per servizi e forniture valgono percentuali analoghe.

La RSU (Verri) conclude che il regolamento risulta molto corposo e complesso, ma ringrazia per i chiarimenti forniti.

La CISL (Malinverni) sottolinea l'importanza di avere dati concreti sugli incentivi effettivamente erogati in passato, chiedendo che al tavolo venga fornito un dettaglio storico utile a valutare la reale applicazione delle norme e l'impatto economico delle procedure di gara.

Il tavolo condivide questa richiesta, riconoscendo che il monitoraggio delle erogazioni già avvenute rappresenta un elemento di trasparenza e di valutazione fondamentale.

**Informazione:**

(Nessun punto)

**Varie ed eventuali:**

**Chiusure di Ateneo**

Il Prorettore propone di rinviare la discussione relativa alle chiusure dell'Ateneo alla prossima seduta di contrattazione, fissata per il 16 settembre alle ore 14.30.

La seduta chiude alle ore 18:06