

VERBALE DI SINTESI DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DEL 1 luglio 2026					
Oggi, in Pavia, presso la sala del CdA dell'Università di Pavia, alle ore 9:00, sono convenuti i sottoindicati Signori, componenti le Delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale dell'Università:					
			P	A	G
1	PROF. PIETRO PREVITALI	ProRettore Organizzazione e Risorse	X		
2	DOTT.SSA ALICE CORRADI	Direttore Generale	X		
3	DOTT.SSA MARIA TERESA PROTASONI	Dirigente Area Risorse umane e finanziari	X		
4	SIG.RA MIRANDA PARMESANI	Responsabile UOC Relazioni sindacali, facilitazione amministrativa e formazione	X		
5	DOTT. GABRIELE MALINVERNI	CISL FSUR	X		
6	SIG. GIUSEPPE GIRONE	CISL FSUR	X		
7	DOTT. STEFANO CIRILLI	ANIEF		X	
8	DOTT. GIORGIO MARRUBINI	ANIEF			X
9	DOTT. JEAN MASCIULLO	UIL RUA SCUOLA	X (Online)		
10	DOTT. MATTEO PADOVAN	CONFSAL SNALS UNIVERSITA'		X	
11	SIG.RA ELISABETTA VERRI	Coordinatrice RSU	X		
12	DOTT.SSA PATRIZIA ARCIDIACO	Componente RSU	X (Online)		
13	DOTT. SALVATORE GIGLIO	Componente RSU	X		
14	DOTT.SSA MARIA MAZZUCHELLI LOPEZ	Componente RSU	X		
15	DOTT. ANDREA PANIGADA	Componente RSU	X		
16	DOTT.SILVIO FUGAZZA	Componente RSU	X		
17	SIG.GIOVANNI TRUCCHI	Componente RSU	X		
18	DOTT.SSA BARBARA RICOTTI	Componente RSU	X		
19	DOTT.SSA FRANCESCA CAPUANO	Componente RSU	X		
20	DOTT. MARCO CAIANI	Componente RSU	X		
21	SIG.RA NADIA CORCIULO	Componente RSU	X (Online)		

Sono inoltre presenti:

- 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 del 22/06/2026 per trattare il seguente ordine del giorno:

Odg seduta di contrattazione del 1° luglio 2026

Approvazione verbali

- Approvazione verbali della seduta di contrattazione del 03/06/2026 (All.1)

Comunicazioni

Contrattazione

- Nuovo Contratto Collettivo Integrativo PTA - approfondimento Art. 11 "*I criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute*" (All.2)
- Integrazione del Regolamento incentivi in relazione alle concessioni di servizi (All.3)
- Presentazione dell'ipotesi di accordo di destinazione del Fondo 2026 (All.4)

Confronto

Informazione

Varie ed eventuali

Odg seduta di contrattazione del 1° luglio 2026

Alle ore 09.00 il ProRettore apre la seduta.

Il ProRettore introduce il Magnifico Rettore, il quale porge un saluto alla delegazione, ringraziando il tavolo per il fondamentale lavoro svolto nell'attività di contrattazione e sottolineando l'importanza dello spirito comunitario e collaborativo che caratterizza le relazioni all'interno dell'Ateneo.

Il Rettore saluta e augura buon lavoro a tutti.

Approvazione verbali (All.1)

Il ProRettore informa che sono state acquisite le richieste di integrazione e pertanto si approva il verbale della seduta del 3 giugno 2026.

Comunicazioni:

- **Invito presidente del CUG**

Il ProRettore informa che il Prof. Rusconi e il Prof. Zizza per impegni istituzionali precedentemente organizzati non potranno essere presenti a questa seduta. Pertanto, si è provveduto a invitarli per la seduta del 23 settembre.

Contrattazione:

Il Pro Rettore comunica che per quanto concerne la contrattazione odierna il primo e il terzo punto sono interconnessi e ritiene opportuno trattare questi due argomenti in sequenza per poi trattare come ultimo punto il regolamento incentivi.

- **Nuovo Contratto Collettivo PTA 22-24- approfondimento Art. 11 *"I criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute"* (All. 2)**

In continuità con quanto dibattuto nel precedente accordo e come concordato nella scorsa seduta, si procede all'aggiornamento sulla questione "rifiuti", finalizzato in particolare al superamento di alcune riserve e perplessità terminologiche emerse in passato.

A tal fine, il Pro Rettore introduce l'intervento dell'arch. Mericco, Dirigente dell'Area Tecnica e Sostenibilità, appositamente invitato per chiarire quale sia l'esatta denominazione del soggetto tenuto a registrarsi sulla piattaforma RENTRI, adempimento necessario per consentire la successiva firma del Contratto Collettivo Integrativo (CCI). Viene specificato che, in caso di approvazione del CCI e della correlata definizione di "utente", quest'ultima verrà recepita anche all'interno dell'ipotesi di destinazione del fondo 2026.

Alle ore 9.17 entra l'Arch. Mericco.

L'Amministrazione (Mericco) espone l'analisi, coordinata dal Dott. Rosini, volta a differenziare il carico di lavoro tra le diverse strutture. Sulla base di parametri oggettivi (quantità, tipologia, pericolosità e frequenza dello smaltimento), sono stati mappati tre livelli di criticità: basso, medio e alto. Relativamente al profilo delle responsabilità, il Dirigente precisa che l'operatore incaricato dell'inserimento telematico dei dati agisce quale mero esecutore di *data entry*. Diventa pertanto fondamentale garantire che il dato trasmesso a tale operatore sia corretto all'origine; in questo modo, eventuali errori nella classificazione del rifiuto non ricadranno sul dipendente che esegue il caricamento a sistema, bensì sui soggetti su cui grava l'obbligo normativo di conservazione e stoccaggio. Si evidenzia, infine, che alcuni Dipartimenti – in particolare quelli caratterizzati da un'alta presenza di rifiuti pericolosi – hanno già implementato un sistema di controllo rigido sulla filiera di produzione e stoccaggio, al fine di minimizzare le criticità.

Il Pro Rettore ringrazia l'arch. Mericco per l'esposizione chiara e completa sulla responsabilità dei questi soggetti.

La UIL RUA (Masciullo) ringrazia per aver chiarito l'aspetto legato alle responsabilità e alle diverse competenze nella filiera.

La RSU (Verri), associandosi ai ringraziamenti espressi per l'esposizione della relazione, precisa che il documento era già stato oggetto di analisi lo scorso settembre. Ritenendo il quadro tecnico pienamente chiaro, dichiara che la RSU non ha ulteriori quesiti da porre.

L'arch. Mericco esce alle ore 9.25

L'Amministrazione (Parmesani) precisa che è prioritario procedere alla sottoscrizione del testo del CCI modificato con l'espressione "utente dei rifiuti", al fine di poterla successivamente richiamare in modo corretto e coerente nell'accordo di destinazione del Fondo 2026.

La UIL RUA (Masciullo) si dichiara favorevole alla sottoscrizione del CCI, formulando tuttavia una precisazione di carattere terminologico: rileva che la definizione di "utente" risulta ambigua e suscettibile di generare potenziali contenziosi interpretativi. Suggerisce, pertanto, l'adozione della dicitura "addetto alla gestione informatica dei rifiuti".

Il ProRettore richiama l'art. 3 del DM 59/2023, il quale definisce espressamente l'utente" quale il "soggetto che accede, mediante strumenti di autenticazione digitale, alla piattaforma telematica per effettuare operazioni".

La UIL RUA (Masciullo) si esprime favorevolmente sulla proposta di inserire nel testo del contratto il riferimento normativo preciso all'articolo citato, evitando in tal modo forzature semantiche.

L'Amministrazione (Parmesani) comunica che, una volta formalizzato l'adeguamento del testo, lo stesso verrà condiviso con il tavolo sindacale al fine di procedere alla sottoscrizione.

Segnala, inoltre, di aver riscontrato un mero errore materiale all'interno dell'articolo 11, comma 2; nello specifico, precisa che tra le indennità correlate all'effettivo svolgimento dell'attività deve intendersi ricompresa anche quella destinata all'addetto alla reperibilità (di cui alla Lettera E).

Condivisa la soluzione, il ProRettore invita l'Amministrazione a procedere con l'adeguamento del testo nei termini concordati

- **Presentazione dell'ipotesi accordo destinazione Fondo 2026 (Relatore: ProRettore - Direttore Generale)**

Il ProRettore comunica che è stata predisposta la proposta di destinazione del Fondo per l'anno 2026. Evidenzia che il documento ricalca l'impostazione ormai consolidata, mantenendo la distinzione tra il Fondo risorse decentrate per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari e il Fondo risorse decentrate destinato al personale dell'Area Elevate Professionalità (EP). Conferma altresì che, in coerenza con quanto previsto nel programma di mandato, entro la fine dell'anno in corso si darà attuazione al piano delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO), secondo le modalità già concordate.

Cede, quindi, la parola alla Direttrice Generale per l'illustrazione dello schema finanziario relativo all'anno 2026.

La Direttrice Generale precisa che il Fondo risorse decentrate per il personale delle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari ammonta a € 3.161.792, mentre il Fondo risorse decentrate per il personale dell'Area EP ammonta a € 544.808. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono pari rispettivamente a € 2.187.784, e a € 474.928, come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 6/2026 del 15 maggio 2026.

All'interno della proposta si confermano gli stanziamenti destinati alle posizioni organizzative e professionali per un importo di € 240.000. Vengono altresì confermati € 90.000 per le indennità di disagio, € 20.000 per le specifiche responsabilità (ai sensi dell'art 117 del CCNL) e € 2.000 per le supplenze dei Segretari.

Si dà atto, infine, del mantenimento della clausola di salvaguardia già discussa nella seduta del 3 giugno e viene confermata la quota pro capite del Fondo Comune di Ateneo, stimata in € 1.400.

Viene evidenziato che la novità principale della presente proposta concerne l'Indennità Mensile di Ateneo (IMA), per la quale si prevede un incremento di ulteriori € 10.000 rispetto alle risorse precedentemente stanziare. Tale integrazione trova motivazione nell'aumento complessivo dell'organico dell'Ateneo, passato da 783 unità di personale contrattualizzato in servizio al 31 dicembre 2021 a 802 unità al 31 dicembre 2025. Rapportando la cifra storica di € 560.000 all'attuale consistenza del personale, il suddetto incremento di € 10.000 si rende necessario al fine di evitare una contrazione del valore individuale dell'indennità a beneficio dei dipendenti in servizio.

In conclusione, per quanto riguarda il piano delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO), viene destinata la quota di € 52.513 la quale, sommata ai residui degli anni precedenti, determina uno stanziamento complessivo pari a € 906.546 per le aree Operatori, Collaboratori e Funzionari, e a € 90.000 per l'Area Elevate Professionalità (EP).

L'Amministrazione (Protasoni) evidenzia che il CCNL vigente impone di destinare una quota fissa alla performance complessiva, garantendo che almeno un terzo delle risorse sia riservato alla performance individuale; da tale vincolo discendono gli stanziamenti di € 518.586 per la performance organizzativa e di € 270.251 per quella individuale.

Relativamente alle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO), rappresenta inoltre che le simulazioni effettuate dagli uffici competenti – volte a garantire una copertura teorica totale del personale avente diritto – richiederebbero un fabbisogno di circa € 1.013.500. Viene tuttavia precisato che lo stanziamento attuale, pari a € 906.546, risulta ampiamente sufficiente per consentire l'avvio e la sostenibilità della prima tranche del piano.

La RSU (Verri) chiede se il previsto incremento dell'Indennità Mensile di Ateneo (IMA) sia esteso anche al personale assunto con contratto a tempo determinato. Chiede inoltre se è

prevista l'erogazione dei premi legati a valutazione e performance anche per il personale a tempo determinato.

L'Amministrazione (Protasoni) conferma l'inclusione di tale personale.

L'Amministrazione (Bisio), a integrazione di quanto espresso, precisa che i contratti a tempo determinato attivati su budget di Ateneo (FFO) gravano sul fondo di contrattazione, mentre quelli finanziati nell'ambito di progetti esterni gravano direttamente sui relativi fondi associati.

La RSU (Verri) chiede se la quota di € 52.513 destinata alle PEO per l'anno in corso derivi anche da economie generate da progressioni verticali (PEV) appena concluse. Domanda, inoltre, se la simulazione di circa un milione di euro, finalizzata alla copertura totale del fabbisogno, sia stata elaborata prendendo in considerazione la platea degli aventi diritto alla data odierna.

L'Amministrazione (Parmesani) chiarisce che le somme resesi disponibili quest'anno a seguito di cessazioni dal servizio confluiranno formalmente nella costituzione del Fondo dell'esercizio successivo, sia come quota intera sia come rateo mensile; di conseguenza, il prossimo anno si registrerà una maggiore disponibilità sul relativo capitolo.

Conferma, infine, che la simulazione è stata effettuata sulla base dell'attuale consistenza del personale potenzialmente idoneo, escludendo preventivamente sia il personale privo dei requisiti di accesso, sia i dipendenti che hanno beneficiato di passaggi di aree appena concluse

La RSU (Verri) evidenzia una criticità segnalata dai Segretari di Dipartimento in merito all'applicazione delle attuali linee guida. Rileva, nello specifico, che l'attuale formulazione limita l'attivazione della figura del supplente ai soli casi di "emergenza", precludendo la possibilità di nomina del sostituto durante i periodi di congedo ordinario (ferie); ciò costringe, di fatto, i Segretari a svolgere attività lavorativa da remoto anche durante i periodi di riposo per far fronte a scadenze indifferibili. Richiede, pertanto, di sostituire il termine con la dicitura "necessità", al fine di ricomprendere i periodi feriali e adeguare la relativa indennità.

L'Amministrazione (Protasoni) rappresenta che la problematica esposta è nota ed è già emersa in più occasioni. Ricorda che in passato si era tentato di strutturare formalmente la figura del Vicesegretario, nell'ottica di disporre di professionisti idonei a ricoprire il ruolo di Segretario titolare in caso di vacanza del posto, ma che tale percorso non ha fornito gli esiti positivi. Evidenzia, inoltre, come la figura del Segretario di Dipartimento configuri oggi un vero e proprio profilo manageriale sul territorio, rendendo estremamente complessa la sostituzione o il reclutamento *ex novo*. Ritiene, in conclusione, che la questione attenga all'organizzazione generale dell'Ateneo e richieda, pertanto, un approfondimento congiunto con la Direzione Generale.

La Direttrice Generale aggiunge che ha recentemente incontrato i Segretari, i quali le hanno esposto questa identica criticità.

Comunica di aver già avviato i primi approfondimenti con l'Area del Personale ma c'è un limite normativo importante da considerare: in caso di assenza per ferie del titolare, quest'ultimo continua a percepire legittimamente l'indennità di posizione per l'intero anno e attivare un supplente nello stesso periodo significa retribuire due persone contemporaneamente per la medesima posizione organizzativa sullo stesso budget, pratica su cui gravano precisi vincoli di legge.

Questi ragionamenti richiedono tempo e simulazioni di impatto sul fondo. Si rende comunque disponibile a istituire un tavolo tecnico di riflessione nei prossimi mesi.

La RSU (Verri) ringrazia per la disponibilità dimostrata e precisa di aver sottoposto la questione al tavolo sindacale a fronte delle numerose segnalazioni pervenute da parte dei colleghi. Ritiene, pertanto, che l'avvio di una ricognizione complessiva da parte dell'Amministrazione rappresenti un ottimo punto di partenza.

La RSU (Caiani) formula una proposta operativa finalizzata a non rallentare l'iter di sottoscrizione dell'accordo e, al contempo, a recepire le sollecitazioni provenienti dai Dipartimenti: suggerisce l'inserimento della dicitura generica *"nei casi previsti dalle linee guida"*. Tale soluzione consentirebbe di procedere con l'approvazione del Fondo 2026, garantendo i necessari margini temporali per lavorare, in un secondo momento, alla revisione delle linee guida medesime.

Il Pro Rettore esprime parere favorevole sulla proposta operativa avanzata, evidenziando che tale formulazione garantirebbe la validità dell'accordo anche a fronte di successive modifiche delle linee guida.

Sottolinea come la figura del Segretario di Dipartimento rivesta un ruolo strategico e di estrema criticità che richiede di essere strutturato, valorizzato e, laddove necessario, razionalizzato nell'assetto (come nel caso dell'Area Medica). Ricorda, a tal proposito, che i passati tentativi di formazione per la figura del Vicesegretario non avevano riscontrato l'adesione auspicata.

Evidenzia l'elevata delicatezza e il carico di lavoro del ruolo, che si colloca in una complessa posizione di raccordo tra la componente docente e l'Amministrazione centrale. Ritiene pertanto necessario rafforzare le attività di coordinamento e avviare una riflessione organizzativa ad ampio raggio per prevenire situazioni di eccessivo sovraccarico del personale.

Invita, in conclusione, la Direttrice Generale a inserire tale tematica tra le priorità dell'agenda, ribadendo la piena disponibilità del tavolo a supportare l'Amministrazione in questo percorso di revisione complessiva.

La RSU (Capuano) evidenzia le specificità di ciascuna struttura, rilevando come vi siano Dipartimenti caratterizzati da un'articolazione e da volumi di attività di straordinaria complessità rispetto ad altri. Richiama l'attenzione del tavolo sulla necessità di garantire che

anche il Segretario di Dipartimento, al pari di tutto il personale, possa esercitare il fondamentale diritto alla disconnessione e alla regolare fruizione dei periodi feriali; a tal fine, rimarca l'importanza di assicurare la regolare continuità delle attività ordinarie della struttura durante l'assenza del titolare, sia essa dovuta a congedo per malattia o ferie.

La RSU (Verri), associandosi alle considerazioni espresse, sottolinea come il medesimo diritto alla disconnessione e le criticità legate al lavoro non riguardino esclusivamente i Segretari di Dipartimento, ma interessino analogamente tutti i titolari di responsabilità all'interno dell'Ateneo, comprese le figure di responsabilità dell'Amministrazione centrale. Ritiene pertanto opportuno che la futura riflessione organizzativa consideri complessivamente tutte le posizioni esposte a tali dinamiche di forte pressione lavorativa.

La UIL RUA (Masciullo) evidenzia la rilevanza della questione relativa alla figura del supplente e dichiara che la porterà all'attenzione anche di altri Atenei quale esempio di riferimento. Chiede, inoltre, un chiarimento in merito alla clausola relativa al recupero dei proventi da conto terzi a favore del Fondo comune d'Ateneo, a pagina 10.

L'Amministrazione (Verzanini) precisa che si tratta di una clausola con finalità perequativa. Il Fondo comune d'Ateneo è destinato al personale che, nell'anno di riferimento, non abbia percepito compensi derivanti da attività conto terzi ovvero li abbia percepiti in misura inferiore alla quota di Fondo comune spettante.

A titolo esemplificativo, qualora la quota di Fondo comune spettante sia pari a 1.000 euro e il dipendente abbia percepito 500 euro a titolo di conto terzi, verrà erogata a suo favore la quota pari a 500 euro, a valere sul Fondo comune d'Ateneo.

Precisa, infine, che viene preliminarmente determinata la quota massima di Fondo comune spettante a ciascun dipendente e che tale importo viene successivamente confrontato con gli eventuali compensi percepiti a titolo di conto terzi, al fine di determinare la quota effettivamente erogabile.

Il Pro Rettore conclude ribadendo la rilevanza del tema riferito ai segretari di dipartimento e ringrazia per la preziosa testimonianza.

Ricorda infine di avviare l'iter per la firma dell'ipotesi di destinazione dei fondi: Assemblea e voto online, firma dell'ipotesi di destinazione dei fondi, presentazione della relazione illustrativa al collegio dei revisori e presentazione della pratica in Cda. Ringrazia anticipatamente l'Amministrazione per il consueto supporto fornito.

- **Integrazione del Regolamento incentivi in relazione alle concessioni di servizi (Relatore: Pro Rettore - Direttore Generale)**

Il Pro Rettore illustra che la proposta di integrazione del Regolamento riguarda le concessioni di servizi, con particolare riferimento al Campus Aquae e al personale al quale, a seguito della costituzione dei Gruppi di lavoro da parte della Direttrice Generale, sono stati conferiti specifici incarichi di responsabilità ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023.

Ricorda, inoltre, che il CCNL Istruzione e Ricerca 2022-2024 ha ricompreso la disciplina degli incentivi tra le materie oggetto di contrattazione integrativa e invita pertanto l'arch. Mericco a rientrare per la trattazione dell'argomento.

L'arch. Mericco entra alle ore 10.11

L'arch. Mericco illustra che la modifica proposta riguarda l'articolo relativo ai Partenariati Pubblico-Privati (PPP), precisando che tale procedura è divenuta incentivabile a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. n. 36/2023), mentre non era prevista dal previgente Codice (D.Lgs. n. 50/2016).

L'arch. Mericco ricorda che, nella versione iniziale del Regolamento, era stato inserito un articolo che rimanda a una valutazione da effettuarsi caso per caso. Tuttavia, poiché l'incentivazione è oggi prevista espressamente dalla normativa, il mantenimento di una previsione così generica avrebbe potuto determinare trattamenti differenziati tra le singole procedure, in assenza di criteri oggettivi di riferimento.

Per tale motivo sono stati introdotti specifici parametri e predisposte due tabelle: la prima individua le aliquote applicabili ai singoli interventi, mentre la seconda disciplina la ripartizione degli incentivi tra i diversi soggetti interni aventi titolo.

Con riferimento alla prima tabella, precisa che essa segue una logica analoga a quella già prevista per i lavori: all'aumentare della base di calcolo, l'aliquota applicabile si riduce, con una progressione più marcata rispetto a quella prevista per i lavori.

Evidenzia, inoltre, che, rispetto al testo trasmesso al tavolo di contrattazione, è stata apportata un'ulteriore modifica consistente nella riduzione delle aliquote. Tale scelta è motivata dal fatto che, mentre per i lavori, i servizi e le forniture la base di calcolo coincide con l'importo posto a base di gara, nelle concessioni e nei partenariati essa è rappresentata dal fatturato stimato, generalmente di importo significativamente più elevato.

Evidenzia che, valutato rispetto alla precedente configurazione del Campus Aquae, il fatturato annuo si attesta indicativamente tra gli 8 e i 10 milioni di euro. Proiettando tale valore su un arco temporale di dieci anni si ottiene un fatturato complessivo compreso tra gli 80 e i 100 milioni di euro, che raggiunge i 160-200 milioni di euro su una durata ventennale. Ne consegue che la base di calcolo risulta particolarmente elevata.

Precisa che l'incentivo viene ripartito in relazione agli anni di effettivo svolgimento dell'attività da parte del personale incaricato. Di conseguenza, un appalto di lavori del valore di 30 milioni di euro, che si conclude nell'arco di due anni, determina un incentivo annuo, a parità di aliquota, significativamente più elevato rispetto a un partenariato di pari valore che si sviluppa su un periodo di cinque o più anni. Nei PPP, infatti, l'attività incentivata accompagna l'intero ciclo di vita del contratto, dalla fase di avvio fino alla gestione nel tempo; l'entità dell'incentivo risulta pertanto strettamente correlata non solo al valore economico del contratto, ma anche alla sua durata.

Per tale ragione si è ritenuto opportuno prevedere, al crescere del valore del contratto, una progressiva riduzione delle aliquote applicabili al fatturato, fino a un'aliquota dell'1%, inferiore a quella minima prevista per lavori, servizi e forniture, pari all'1,8%.

Con riferimento alla distribuzione degli incentivi, evidenzia inoltre che, nei PPP, le maggiori criticità gestionali si concentrano nelle fasi iniziali, che comprendono la strutturazione del partenariato, l'espletamento della procedura di affidamento e l'avvio del contratto. Una volta conclusa tale fase, la gestione delle annualità successive risulta generalmente più standardizzata.

Sottolinea però che i PPP costituiscono contratti di lunga durata, il cui equilibrio economico-finanziario richiede un costante monitoraggio, al fine di individuare tempestivamente eventuali situazioni di squilibrio, come verificatosi in passato nel caso del Campus Aquae. In tale contesto assume particolare rilevanza il ruolo del Direttore dell'Esecuzione del Contratto (DEC).

Osserva, infine, che, mentre negli appalti di lavori il Responsabile Unico del Progetto (RUP) è esposto a un livello di responsabilità particolarmente elevato, anche sotto il profilo penale in relazione alle attività di cantiere, nei Partenariati Pubblico-Privati il livello di responsabilità si concentra prevalentemente, nella fase di gestione del contratto, in capo al Direttore dell'Esecuzione del Contratto. A tal fine evidenzia che, a partire dallo scorso anno, è stato avviato uno specifico percorso formativo dedicato alla materia, finalizzato ad approfondire il tema del partenariato pubblico – privato e dei suoi strumenti come il Piano Economico-Finanziario (PEF) e la matrice dei rischi, la cui conoscenza è necessaria per la sua gestione nel tempo.

Sottolinea che un vantaggio del PPP, da un punto di vista della distribuzione dei carichi di lavoro e dei relativi incentivi, consiste nella possibilità di coinvolgere professionalità non necessariamente appartenenti all'Area tecnica.

Richiama, a titolo esemplificativo, il caso del Campus Aquae, in cui sono stati strutturati partenariati della durata di uno o un anno e mezzo al fine di garantire la gestione della fase transitoria successiva al fallimento, nelle more dell'espletamento della procedura di gara pluriennale.

Evidenzia che i gruppi di lavoro attualmente costituiti non coinvolgono esclusivamente il personale dell'Area tecnica, ma comprendono anche i DEC e i relativi collaboratori, nonché personale afferente alla Direzione Generale, all'Area Risorse Umane e Finanziarie e all'Area Relazioni Internazionali, Innovazione Didattica e Comunicazione.

Precisa, infine, che, sebbene nella fase iniziale di realizzazione dell'opera siano indispensabili specifiche competenze tecnico-ingegneristiche, nella successiva gestione dei servizi tali competenze non risultano necessariamente richieste.

La Direttrice Generale ringrazia per l'illustrazione svolta e sottolinea l'importanza di poter coinvolgere, nell'ambito dei Partenariati Pubblico-Privati, anche personale non appartenente all'Area tecnica.

La RSU (Caiani) esprime apprezzamento per l'impostazione illustrata, ritenendo particolarmente positivo l'ampliamento della platea dei potenziali beneficiari degli incentivi. Richiama, quindi, la previsione normativa che stabilisce un limite massimo complessivo del 2% per gli incentivi e chiede chiarimenti in merito alla determinazione dell'aliquota applicabile al raggiungimento delle diverse soglie di fatturato della concessione, nonché ai criteri di ripartizione dell'incentivo tra le diverse figure coinvolte nella gestione del singolo partenariato.

La RSU (Mazzuchelli) chiede un chiarimento al fine di comprendere l'entità delle somme in esame. Richiama quanto illustrato in precedenza in merito al fatturato storico della concessione del Campus Aquae, pari a circa 8-10 milioni di euro annui, e chiede conferma dei valori indicati, nonché dei criteri utilizzati per il calcolo degli incentivi.

L'arch. Mericco precisa che, trattandosi di concessioni già aggiudicate e attualmente in corso di esecuzione, ritiene opportuno fornire i dati effettivi. Evidenzia che, a seguito del fallimento del precedente concessionario, si è proceduto all'affidamento di cinque distinte concessioni, relative rispettivamente al servizio mensa, alle piscine e palestre, ai servizi generali, alle residenze universitarie e all'impianto di cogenerazione, quest'ultimo destinato a garantire il riscaldamento e il raffrescamento dell'intero complesso.

Specifica che si tratta di concessioni d'urgenza della durata di un anno, prorogabili per ulteriori sei mesi. Tale soluzione è stata adottata per garantire la continuità dei servizi nella fase successiva al fallimento, consentire, tra l'altro, il completamento della due diligence e l'inserimento delle clausole sociali a tutela del personale riassunto, nelle more della predisposizione della procedura di gara pluriennale destinata a disciplinare la gestione del complesso per i successivi dieci, quindici o venti anni.

Comunica quindi i valori annui di fatturato risultanti dalle procedure di gara:

- servizio mensa: euro 900.000;
- servizi generali: euro 4.650.000;
- piscine e palestre: euro 4.900.000;
- residenze universitarie: euro 1.110.000;
- impianto di cogenerazione: euro 1.800.000.

Precisa che, qualora fosse stata bandita un'unica concessione pluriennale del valore complessivo di circa 80-100 milioni di euro, sarebbe stata applicata l'aliquota minima dell'1%. Trattandosi invece di concessioni distinte, di carattere transitorio e caratterizzate da particolare complessità organizzativa, i relativi valori rientrano in fasce inferiori e sono pertanto assoggettati ad aliquote più elevate. In particolare, l'aliquota applicata è pari all'1,9% per il servizio mensa e per le residenze universitarie e all'1,8% per i servizi generali e per il servizio piscine e palestre.

Sottolinea, inoltre, che tali importi costituiscono il valore lordo del fondo incentivante, precisando che, ai sensi del Regolamento, l'80% è destinato alla distribuzione tra il personale avente diritto, mentre il restante 20% è riservato all'Ateneo per attività di formazione, acquisto di beni e implementazione delle tecnologie digitali a supporto della gestione degli appalti.

Aggiunge, infine, che i componenti dei gruppi di lavoro sono stati individuati mediante una richiesta ai Dirigenti e rivolta a tutto il personale dell'Ateneo. Per quanto riguarda il RUP, evidenzia che, in ragione della situazione emergenziale conseguente al fallimento, l'Amministrazione ha ritenuto di nominare un unico RUP per tutti i lotti, individuato nella propria persona.

La Direttrice Generale interviene precisando che nel caso specifico si è resa necessaria la nomina dell'Architetto Mericco per garantire l'unitarietà dell'azione d'urgenza, ma nulla vieta che per le concessioni future vengano individuati RUP differenti.

La RUS (Fugazza) Chiede se per tutte e 5 le concessioni le figure chiave (RUP, Direttore dell'Esecuzione, ecc.) coincidessero con i medesimi nominativi.

L' Architetto Mericco spiega che le figure coincidono per la figura del RUP, ma non per gli altri ruoli. Questa struttura organizzativa è stata definita per gestire la situazione emergenziale e che la responsabilità della gestione delle procedure di gara è stata affidata alla Dott.ssa Rognoni (Responsabile del Servizio Gare), con l'obiettivo di traghettare l'Ateneo fuori dal fallimento ed emettere i bandi entro il termine del 16 marzo.

Successivamente, per l'individuazione dei DEC e dei loro assistenti, hanno verificato i requisiti professionali del personale, emerso dal confronto con i Dirigenti, riscontrando l'adesione di uffici non tecnici.

Aggiunge poi che l'ammontare complessivo degli incentivi da distribuire sull'intero periodo dei due anni (comprensivo di gara, gestione, collaudo e verifiche di conformità) è pari a 193.992 euro. Tale importo non va a beneficio esclusivo del RUP o del DEC, infatti l'aliquota assegnata a una specifica funzione d'ufficio viene ripartita tra il titolare e tutti i collaboratori inseriti nel gruppo di lavoro.

La RSU (Verri) ringrazia l'Architetto Mericco per aver illustrato una materia così complessa. Specifica poi che come RSU avevano analizzato la prima bozza del regolamento, che però conteneva tabelle e cifre diverse rispetto a quelle presentate in seduta, chiede quindi, per poter esprimere una valutazione ponderata e specifica sulle nuove tabelle e sui criteri di riparto, di ricevere la documentazione ufficiale proiettata oggi.

Ricorda che l'Amministrazione aveva fornito un file aggiornato a settembre dell'anno scorso, in concomitanza con l'emanazione del regolamento, e vorrebbe ricevere il consuntivo aggiornato a oggi, unitamente ai dati presunti sulle concessioni del Campus Aquae che ci sono appena stati illustrati.

Chiede infine, se questa differenziazione delle aliquote sulle concessioni sia stata inserita nel regolamento proprio a causa della vicenda del Campus Aquae, dato che in precedenza l'articolo 18 sembrava essere di fatto una norma disapplicata.

La Direttrice Generale spiega che la vicenda del Campus Aquae ha indubbiamente accelerato l'esigenza di normare la fattispecie. In realtà, il vecchio regolamento conteneva già una disposizione sulle concessioni, ma rimandava la definizione dei criteri e dei riparti a un successivo decreto dirigenziale. Dal suo punto di vista, tale impostazione presentava un

marginale di discrezionalità eccessivo. Considerato che il nuovo CCNL stabilisce espressamente che i criteri di riparto degli incentivi delle funzioni tecniche siano oggetto di contrattazione integrativa con le organizzazioni sindacali, si è ritenuto doveroso inserire le tabelle direttamente nel regolamento. In questo modo i criteri e le percentuali sono trasparenti, predefiniti e uguali per tutti.

L'Architetto Mauro Mericco precisa che il dato consuntivo che verrà consegnato risulterà parziale o apparentemente ridotto per un motivo preciso: per via dei carichi di lavoro straordinari e della complessità delle verifiche, è da circa un anno e mezzo che non vengono firmati i decreti di liquidazione e gli atti di riparto degli incentivi dell' Area Tecnica e sostenibilità.

In secondo luogo, il ritardo è dovuto al recepimento delle modifiche normative che hanno incluso i dirigenti tra i beneficiari degli incentivi. Questo ha richiesto l'introduzione di una nuova procedura interna: i decreti di liquidazione per i collaboratori devono essere trasmessi alla Direttrice Generale, la quale poi provvede con proprio atto a liquidare l'eventuale quota spettante alla dirigenza, non potendo lo stesso dirigente firmare un atto a proprio favore.

Infine, specifica che si è dovuto attendere la definizione delle linee guida per l'assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza sul portale Amministrazione Trasparente, conformemente alle delibere ANAC, collaborando a lungo con i Servizi Informativi e i responsabili della trasparenza per strutturare una modalità corretta di pubblicazione nominativa dei dati. L'avvio sperimentale di questa procedura ha inevitabilmente dilatato i tempi di erogazione.

La RSU (Caiani) ringrazia l'Architetto e ritiene che tale dibattito rappresenta un momento di formazione importante su un tema centrale per l'Ateneo. In alcune aree, la capacità di attrarre e trattenere personale tecnico qualificato tramite l'istituto degli incentivi è l'unico strumento per contrastare la concorrenza del mercato privato.

Chiede un chiarimento tecnico sulla tabella e più precisamente se la voce "base di gara" sia da interpretare legalmente come "valore stimato del fatturato della concessione".

L'architetto Mericco conferma che per le concessioni, il valore di riferimento inserito nella colonna della base di gara corrisponde al fatturato totale stimato della concessione.

Alle ore 10.51 esce Silvio Fugazza

Il ProRettore ringrazia e conferma l'importanza di aver approfondito questo argomento complicato. Concorda con il tavolo di esaminare nel dettaglio il regolamento aggiornato e di sospendere il punto.

Alle ore 10.57 la Dott.ssa Maria Teresa Protasoni e il dott. Salvatore Giglio escono.

Confronto:

Informazione:

Varie ed eventuali:

Il Prorettore illustra i dati relativi alle procedure PEV transitorie recentemente concluse, evidenziando un sostanziale equilibrio nella distribuzione territoriale tra Aree e Dipartimenti. Dall'analisi statistica emerge un'età media dei beneficiari di 53 anni, con un'anzianità di servizio media di 20 anni.

Rileva come i criteri selettivi definiti a monte dalla normativa nazionale abbiano nei fatti premiato il possesso del titolo di studio universitario, elemento ormai diffuso e qualificante all'interno del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.

La Parte Pubblica e la Componente Sindacale concordano nel rilevare come lo strumento della PEV transitoria, a causa dei rigidi vincoli legislativi e della limitatezza delle risorse ministeriali, abbia risposto solo parzialmente alle originarie finalità di transizione per il personale privo di titolo, confermando un persistente fenomeno di sotto-inquadramento di sistema.

A parziale compensazione dei limiti numerici delle PEV, le Parti concordano sulla centralità strategica del prossimo piano PEO al fine di valorizzare la carriera della quota più ampia possibile di personale, mitigare la conflittualità interna e favorire un clima lavorativo positivo.

La RSU (Caiani) chiede se è possibile avere i dati proiettati. Ritiene che queste PEV transitorie siano state faticose per tutti e che purtroppo ci siano anche alcuni colleghi inevitabilmente insoddisfatti. Ma concorda con il Prorettore che, anche spostando i parametri dentro i rigidissimi vincoli dati dalla normativa, non avremmo avuto un esito tanto diverso. Sottolinea che questo risultato fotografa una situazione storica e cronica di sotto-inquadramento del sistema tecnico-amministrativo all'università. Scorrendo le graduatorie dei beneficiari e degli esclusi, ci sono colleghi che fanno un lavoro chiave in questo ateneo che o sono stati finalmente riconosciuti, oppure neanche in questa occasione è stato possibile premiare. Questo è un dato di sistema sul quale bisogna riflettere. A maggior ragione, questo ci rimanda a un lavoro attento e certosino sulle PEO.

Il Prorettore comunica che probabilmente si riuscirà a fare ancora qualche PEV l'anno prossimo e che per il momento si può intervenire a fine anno con il piano PEO, ricordando che la platea totale degli aventi diritto è pari a 694 unità.

La CISL (Malinverni) ritiene il discorso PEO fondamentale: non dovranno essere troppo selettive perché, data la situazione economica e retributiva, è necessario dare un aumento alla generalità del personale.

Viene quindi definita l'agenda per il post-estate:

- Personale a tempo determinato: contrattazione ad hoc per analisi dati e linee strategiche.

- Regolamento Incentivi: tavolo tecnico su richiesta RSU per il coordinamento con la vecchia disciplina.

Sull'accordo integrativo si concorda che, concluso l'iter di assemblea e voto della RSU, l'Amministrazione lo invierà al Cda con l'obiettivo di chiudere entro luglio.

Chiude la seduta alle ore 11.13 saluta e augura buona estate a tutti.