



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PAVIA

Divisione Relazioni Sindacali e Valorizzazione Risorse Umane

RESOCONTO DELLA SEDUTA DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 20/04/2011.					
Oggi, in Pavia, presso la Sala del Consiglio di Amministrazione, alle ore 9.30 sono convenuti i sottoindicati Signori, componenti le Delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale dell'Università:					
Rif			p	a	g
1	PROF. FAITA GIUSEPPE	Delegato Risorse umane – Presidente	X		
2	DOTT. MOLINARI GIUSEPPINO	Direttore Amministrativo	X		
3	SIG. DE LEONARDIS LUIGI	Coordinatore R.S.U.	X		
4	SIG.RA GALMOZZI LAURA	Componente R.S.U		X	
5	SIG. OTRANTO ANTONIO	Componente R.S.U. (fino alle ore 12.40)	X		
6	SIG.RA CHENTRENS GRAZIA	Componente R.S.U.	X		
7	SIG.RA GAZZOLA GRAZIA	Componente R.S.U.		X	
8	DOTT. GIOVANETTI GIUSEPPE	Componente R.S.U.		X	
9	DOTT. GRASSI DAMIANO	Componente R.S.U.	X		
10	SIG. GIRONE GIUSEPPE	Componente R.S.U.	X		
11	SIG.RA ZAINI ANGELA	Componente R.S.U	X		
12	DOTT.SSA MANCONI THERESE	Componente R.S.U.			X
13	SIG. RA PARMESANI MIRANDA	Componente R.S.U.			X
14	SIG.RA ANSELMI ELISABETTA	Componente R.S.U.			X
15	SIG. CAPUANO POMPEO	OO.SS. C.I.S.L.-UNIVERSITÀ (fino alle ore 12.00)	X		
16	SIG. VICINI ANGELO	OO.SS. C.I.S.L.-UNIVERSITÀ	X		
17	SIG. SANTINELLI GIAMPIETRO	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L.	X		
18	SIG. TORRE SILVIO	OO.SS. F.L.C.-C.G.I.L. (fino alle ore 12.40)	X		
19	SIG. MARCO MOSCARDINI	OO.SS. U.I.L.-P.A.			X
20	DOTT. ZUCCA FABIO	OO.SS. U.I.L.-P.A.		X	
21	SIG. GIANI FAUSTO	OO.SS. R.d.B.-CUB		X	
22	SIG. MACCARONE ORAZIO	OO.SS. R.d.B.-CUB		X	
24	SIG.RA CERABOLINI MARIA PIA	Responsabile Ufficio stipendi personale tecnico-amministrativo, collaboratori ed esperti linguistici, co.co.pro.	X		
25	DOTT.SSA POMICI ILEANA	Responsabile Servizio organizzazione e innovazione	X		
26	DOTT.SSA SALIS ANTONIA	Responsabile Servizio gestione trattamento economico e previdenziale	X		
27	DOTT.SSA EMMA VARASIO	Dirigente Area risorse umane e organizzazione -Segretario	X		
28	DOTT.SSA MARAZZA PATRIZIA	Responsabile Servizio relazioni sindacali			X

La riunione è stata convocata dal Delegato per le Risorse umane con nota del 10/03/2011 per la trattazione dell'ordine del giorno sotto indicato:

1. Comunicazioni
2. Approvazione resoconto seduta precedente
3. Nuovo sistema di valutazione
4. Fondo trattamento accessorio anno 2011
5. Programmazione PEO anno 2011
6. Piano Formativo anno 2011
7. Varie ed eventuali

È inoltre presente la Dott.ssa Monica BIGNAMINI, in servizio presso il Servizio Organizzazione e Innovazione, che assiste e coadiuva il segretario.

Il Presidente apre la seduta con il punto 1 dell'OdG: **Comunicazioni**

La UIL comunica che nella seduta odierna sarà presente il sig. Moscardini in sostituzione della dott.ssa Chiari, impossibilitata a partecipare.

La CISL richiede che l'amministrazione faccia una comunicazione a tutto il personale nel caso di decesso di colleghi. La richiesta viene accolta.

Il Direttore Amministrativo informa che nella seduta del CdA del giorno precedente sono state presentati i risultati dell'anno precedente e gli obiettivi assegnati alle aree dirigenziali cui è seguita un'ampia discussione sulla misurazione delle indennità di risultato.

Si prosegue con il punto 2 dell'OdG: **Approvazione resoconto seduta precedente**

Viene approvato il resoconto della seduta del 25/03/2011.

Si passa alla trattazione del punto 3 dell'OdG: **Nuovo sistema di valutazione**

Il Direttore Amministrativo spiega che il nuovo sistema di valutazione (Allegato A) è un adempimento previsto dalla L. 150/2009, basato sul merito, che fa parte del piano per le *performance*. È stato quindi aggiornato il metodo precedente, per dare maggiore sistematicità e ordine. Intende sottolineare che è una valutazione delle posizioni, non dei colleghi.

Continua la dott.ssa Varasio ricordando che il nuovo sistema di valutazione era già stato presentato ma non ancora definito in quanto si era in attesa della riorganizzazione. Ribadisce che si è cercato di rendere coerenti e omogenee le procedure di attribuzione degli obiettivi per tutte le strutture organizzative dell'ateneo, attraverso un miglior coordinamento dei risultati attesi dai dirigenti e dai capi servizio. A questo riguardo è emersa una problematica specifica dell'università, per la quale il personale afferente ai dipartimenti è assegnato alla responsabilità di personale non contrattualizzato. Inoltre, la legge di riforma del sistema universitario con la conseguente riscrittura dello Statuto comporterà una profonda riorganizzazione i cui contenuti al momento non risultano perfettamente definiti.

Spiega che l'Amministrazione utilizzerà un applicativo predisposto da CINECA, utilizzato già da altri Atenei, che prevede la gestione integrata delle posizioni e relativa scheda di valutazione, compilabile online. Chiarisce che in questa prima fase ci sarà una definizione delle posizioni standard (Allegato B), seguita dalla definizione degli obiettivi. Dopo di che, più avanti, verranno valutate le competenze tecniche e professionali associate agli specifici ruoli.

Per cercare di ridurre le differenze di valutazione, l'Amministrazione sta inoltre organizzando dei corsi di formazione per valutatori e valutati che coinvolgeranno tutto il PTA e alcuni docenti.

Le RSU sono dell'opinione che non si stia adempiendo totalmente a quanto disciplinato dalla L.150/2009 (Legge Brunetta), che prevede un ciclo della gestione delle performance più ampio di quello presentato dall'Amministrazione la quale, a loro avviso, si è concentrata prevalentemente sull'aspetto della valutazione del PTA, tralasciando gli altri adempimenti, come ad esempio quelli riguardanti il "programma della trasparenza". A questo proposito fanno rilevare che parecchi Atenei hanno già predisposto un ciclo delle performance completo, così come riscontrabile sul sito della CIVIT. Da tale analisi è peraltro emerso che il piano della Performance dell'Università di Pavia e quello dello IUSS sono, a parte pochissime differenze, sostanzialmente identici.

Richiamano inoltre la poca chiarezza con cui l'Amministrazione ha portato le OO.SS. a conoscenza della parziale realizzazione del piano nella seduta di contrattazione di marzo.

Chiedono infine se sono già stati definiti gli obiettivi che il nostro Ateneo dovrà perseguire e come ci si sta adoperando per la completa definizione del ciclo, in particolare per quanto riguarda il "programma della trasparenza" che, a loro avviso, doveva già essere stato redatto per l'anno corrente.

L'Amministrazione conferma di avere ben presente la normativa e che si sta operando nel senso dalla stessa indicato. Spiega che il processo di definizione degli obiettivi strategici dell'Ateneo non è ancora stato attivato in modo compiuto in relazione ai ritardi nella definizione degli obiettivi che, a livello di sistema, dovrebbero essere definiti dal Ministero e dall'ANVUR. Inoltre, il processo di programmazione iniziato dalla L.43/2005 è stato, di fatto, completamente disatteso dall'azione ministeriale e dalla relativa destinazione di fondi.

La CGIL fa presente di non avere nessun pregiudizio ideologico nei confronti del piano ma, con la riorganizzazione in corso che complica ulteriormente le cose, si dichiara preoccupata per l'effetto che potrà avere sui colleghi. Nella sua prima fase, ritiene positivo il nuovo sistema di valutazione perché meno macchinoso e di più semplice comprensione. Chiede che, se collegato alle PEO, vengano comunque ancora utilizzati tutti e 5 gli indicatori previsti dal contratto. Per quanto riguarda la seconda fase invece, nella quale ci sarà una valutazione professionale delle competenze, chiede espressamente che, qualora si evidenziassero situazioni di sottoinquadramento, vengano attivate delle PEV finalizzate al riposizionamento lavorativo.

Le RSU si informano sulla strutturazione attuale dell'organigramma per meglio comprendere le diverse posizioni oggetto di valutazione. Rileva poi le discrepanze molto significative tra le disponibilità economiche concesse al PTA e al personale docente, che, ritengono, porteranno ad una mancanza di collaborazione.

L'Amministrazione assicura che presto verranno predisposte le determinazioni per ogni area e servizio e riafferma che nel CdA del giorno precedente sono stati approvati gli obiettivi dei dirigenti. Per quanto riguarda la distribuzione delle risorse economiche fa presente che sta lavorando in base a quanto previsto dalle disposizioni cercando di sfruttare le normative a favore dei dipendenti, ma i vincoli sono molto stringenti.

La CISL esprime l'estremo stato di incertezza che la legge Brunetta e il blocco del contratto hanno provocato tra i lavoratori e ritiene che la Crui debba prendere in mano la situazione e portarla all'attenzione del ministero, in quanto, oltre ai problemi economici ci sono problemi di funzionamento.

Le RSU vogliono precisare che non hanno nessuna preclusione nei confronti dell'aspetto metodologico del piano, ma chiedono che venga ben definito l'obiettivo del processo. Invitano inoltre a fare una riflessione sul ruolo del Nucleo di Valutazione.

Concordando totalmente con quanto espresso dalla CISL e riprendendo il concetto espresso inizialmente dalla CGIL esprimono anch'esse la preoccupazione per lo stato d'animo dei colleghi e per il forte disagio che vivono in questo particolare momento. A questo proposito chiedono che la nostra Amministrazione prenda in considerazione anche la possibilità di attivare interventi a sostegno del PTA investendo risorse extra fondo incentivante e portano a esempio il caso dell'università di Bologna.

Invitano infine a ridurre e a ordinare i regolamenti riguardanti i dirigenti e l'Amministrazione ne prende atto.

L'Amministrazione spiega che il nostro Ateneo ha difficoltà ad attuare gli interventi richiesti a favore del PTA in quanto, essendo al limite del 90% nel rapporto spese di personale/FFO, non c'è margine di manovra. Chiarisce inoltre che gli obiettivi del sistema sono di avere una valutazione oggettiva, coerente e trasparente, che sarà la base per calcolare le prossime PEO e in parte le indennità di responsabilità.

Informa infine che il ruolo del Nucleo di Valutazione è quello di condividere il sistema metodologico ma non può valutare le persone. Nel nuovo statuto si prevederà di avere delle persone con competenze più gestionali.

La CISL si dichiara perplessa per la nuova iniziativa di valutazione in quanto il PTA non potrà recepire i benefici della nuova valutazione. E' preoccupata della mancanza di considerazione che ha l'Amministrazione nei confronti del clima lavorativo per personale. Questo provoca infatti una disaffezione e una confusione generalizzata. Sottolineano poi che continuando a riorganizzare il PTA non si risolve il problema di base della nostra Università, dove 80% delle spese di personale riguarda il personale docente. Spinge infine l'Amministrazione a rivalutare il rapporto con le OO.SS. in merito a trasparenza e condivisione.

Il Direttore Amministrativo evidenzia che nella pubblica amministrazione c'è molto immobilismo ma bisogna cambiare per ridurre gli sprechi, aumentare la produttività e soprattutto per una positiva legittimazione del ruolo del PTA. Conferma inoltre che, ora che il documento è stato presentato alle OO.SS., l'Amministrazione procederà con quanto previsto, anche se resta sempre disponibile ad accogliere osservazioni e proposte di modifiche.

Le RSU vogliono capire quanto si spende per i servizi che sono stati esternalizzati e si lamentano per la scarso servizio di alcuni.

Il prof. Faita fa presente che questi dati vengono presentati negli organi competenti ai quali partecipano anche i rappresentanti del PTA.

Le RSU invita a studiare un modo per cercare di far sentire più partecipe e più vicino il personale, al di là dei problemi economici, e di venire incontro alle famiglie.

L'Amministrazione si impegna a riflettere su questo tema e a incontrarsi per discuterne nelle prossime settimane.

Si passa quindi al punto 4 dell'Odg: **Fondo trattamento accessorio anno 2011**

L'Amministrazione informa che l'introduzione di nuove normative ha ritardato la costruzione del fondo in quanto sono emerse interpretazioni discordanti. L'obiettivo è ovviamente quello di non ridurlo ma chiedono tempo per poter sentire altri pareri in merito.

Si concorda quindi con le OO.SS. di rimandare la discussione in una prossima seduta.

Si prosegue con il punto 5 dell'OdG: **Programmazione PEO anno 2011**

L'Amministrazione ribadisce la necessità di rivedere il sistema usato per le PEO 2009 e 2010. Per questo motivo si costituirà un apposito tavolo tecnico paritetico, con una parte pubblica e una rappresentanza sindacale, per entrare nel merito delle singole variabili e per valutare la metodologia più adatta.

Esce il sig. Capuano.

La CISL chiede che vengano messe in campo delle persone che siano in grado di valutare i vari incarichi e competenze.

La CIGL rimarca che le PEO, fino al 2013, causa i provvedimenti di legge approvati in materia, purtroppo avranno effetti solo giuridici e non economici.

Si continua con il punto 6 dell'OdG: **Piano Formativo anno 2011**

L'Amministrazione ricorda che, a fronte dei tagli che la legge 122/2010 ha imposto, è stato necessario rivedere il piano formativo di quest'anno. Il nuovo piano (Allegato C) è improntato a una formazione più mirata, che responsabilizzi i dirigenti e aumenti la professionalità. Sono stati quindi soppressi i corsi

generici che non perseguivano l'obiettivo della nuova dirigenza e ne sono stati introdotti alcuni a sostegno dei processi.

Ricorda che è stato istituito un budget per ogni dirigente per la formazione esterna e relative missioni al fine di distribuire più equamente le risorse disponibili. Per le strutture decentrate, cofinanziate al 75%, verranno preferiti corsi specialistici.

La CISL inviata a ricordare a tutto il personale la possibilità di seguire a titolo gratuito un corso universitario inerente alla propria attività lavorativa.

Le RSU prendono atto della revisione del piano formativo 2011 ma insistono che venga chiarito e deciso il ruolo che andrà a ricoprire nel futuro la Commissione Formazione, fino a questo momento punto di incontro tra le esigenze del personale e l'Amministrazione.

Ritengono positiva la formazione per valutati e valutatori pur non considerandoli corsi ma incontri informativi. Concordano anche sulla ripartizione delle risorse per la formazione esterna ma ritengono che, con il nuovo piano, le persone coinvolte nella formazione siano troppo esigue; ricorda a questo proposito la Legge Frattini sul diritto individuale di ogni lavoratore alla formazione permanente.

Il prof. Faita fa presente che, prima della costituzione della Commissione Formazione, se ne discuteva in sede di contrattazione; è quindi necessario valutare se il suo ruolo sia superato o no.

Considera poi che il nuovo piano formativo abbia seguito lo spirito di concedere un diritto/dovere del lavoratore.

Escono il sig. Torre e il sig. Otranto.

La CGIL esprime soddisfazione sul fatto che si sia tenuto conto del personale di categoria B che prima accedeva poco alla formazione.

L'Amministrazione, su richiesta delle OO.SS., spiega che le strutture periferiche possono beneficiare di un cofinanziamento del 75% per accedere alla formazione esterna, precisando che alcune strutture, che hanno maggiori entrate, se ne occupano autonomamente.

Non essendovi null'altro da discutere, l'incontro termina alle ore 12.50.

**IL SEGRETARIO**  
(Dott.ssa Emma VARASIO)

**IL PRESIDENTE**  
(Prof. Giuseppe FAITA)