



Verbale Riunione 15 luglio 2020

Il giorno 15 luglio 2020, alle 9.30, in Verona si riuniscono in modalità videoconferenza attraverso la piattaforma Zoom le Parti come di seguito rappresentate ai sensi del CCNL – Comparto Università sottoscritto in data 19 aprile 2018, per la discussione in merito al seguente ordine del giorno:

- 1) Comunicazioni;
- 2) Prosecuzione trattative CCI 2020;
- 3) Budget lavoro straordinario: assegnazione alle strutture;
- 4) Formazione: prima bozza catalogo e ipotesi nuovo regolamento;
- 5) Aggiornamento regolamento lavoro agile.

Sono presenti:

- per la parte pubblica: prof.ssa Donata Gottardi, dott. Federico Gallo, prof. Roberto Leone;
- per la parte sindacale in rappresentanza delle organizzazioni territoriali: dott.ssa Beatrice Pellegrini e dott.ssa Manuela Calderara;
- per la parte sindacale RSU: sig.ra Fabrizia Bertazzi, dott.ssa Virginia Cella, dott.ssa Cristina Niglio, dott.ssa Alessia Danzi, dott. Marco Dal Monte, Sig. Giovanni Benciolini.

Partecipano la dott.ssa Elisa Silvestri, il dott. Marco Rucci, il dott. Luca Fadini e la dott.ssa Paola Baltieri.

Inizia la discussione relativa ai punti all'ordine del giorno:

1) Comunicazioni

Il Direttore Generale comunica

- che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 giugno ha approvato la Relazione sulla performance relativa all'anno 2019 già validata dal Nucleo di Valutazione, nel mese di luglio saranno quindi liquidati i premi relativi alla performance individuale e organizzativa.
- che è partita la mappatura delle competenze attraverso il "Progetto Notorius".

Le RSU chiedono di ricevere il prospetto analitico dei compensi erogati nell'anno 2019 già inviato dall'Ufficio Relazioni Sindacali (in forma anonima con l'indicazione della sola categoria e posizione economica) integrato con i nominativi e le strutture di appartenenza.

Il prof. Leone (dopo aver approfondito la questione con la prof.ssa Gottardi) spiega le motivazioni che impediscono di dare i nominativi delle singole persone. È possibile però dare un'indicazione dell'Area di appartenenza.

Intervengono sul tema anche il dott. Marco Dal Monte e la dott.ssa Beatrice Pellegrini.

2) Prosecuzione trattative CCI 2020

Parte pubblica: propone di utilizzare l'impianto del CCI 2019 con l'aggiunta del "Progetto Notorius". Le ipotesi proposte al riguardo sono 2 e la Parte pubblica è favorevole all'ipotesi A:

Ipotesi A

L'importo pari a € 113.036,93 esclusi oneri a carico ente (€ 150.000,00 inclusi gli oneri a carico dell'Ente) viene utilizzato per corrispondere un compenso legato alla realizzazione del Progetto relativo alla mappatura delle competenze del personale TA previsto nel piano della performance 2020-2022, che viene ora denominato "Progetto Notorius".

Destinatari del "Progetto Notorius" sono tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenenti alle categorie B, C, D ed EP che parteciperanno a tale progetto attraverso la compilazione online, di un form predefinito in cui ciascun dipendente può inserire le informazioni relative ai propri titoli di studio, formazione e esperienze professionali, capacità ed aspirazioni personali.

Il compenso sarà erogato solo al personale che compilerà in modo completo (definire quando on off) il form entro il termine stabilito del...

L'importo medio pro-capite lordo/dipendente è pari a € 188,00 annui:

per il personale di categoria B, C e D senza responsabilità la spesa graverà sul budget "Progetto Notorius" di cui al presente articolo;

per il personale di categoria D con incarico di responsabilità tale importo è compreso nella quota di retribuzione di risultato di cui all'articolo 13 punto 2);



per il per il personale di categoria EP tale importo è compreso nella quota di retribuzione di risultato del Fondo retribuzione di posizione e risultato categoria EP.

Ipotesi B

L'importo pari a € 113.036,93 esclusi oneri a carico ente (€ 150.000,00 inclusi gli oneri a carico dell'Ente) viene utilizzato per corrispondere un compenso legato alla realizzazione del Progetto relativo alla mappatura delle competenze del personale TA previsto nel piano della performance 2020-2022, che viene ora denominato "Progetto Notorius".

Destinatari del "Progetto Notorius" sono tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato appartenenti alle categorie B, C, D ed EP che parteciperanno a tale progetto attraverso la compilazione online, di un form predefinito in cui ciascun dipendente può inserire le informazioni relative ai propri titoli di studio, formazione e esperienze professionali, capacità ed aspirazioni personali.

Il compenso sarà erogato solo al personale che compilerà in modo completo (definire quando on off) il form entro il termine stabilito del...

L'importo medio pro-capite lordo/dipendente è pari a € 152,00 annui:

per il personale di categoria B, C e D la spesa graverà sul budget "Progetto Notorius" di cui al presente articolo;

per il per il personale di categoria EP tale importo è compreso nella quota di retribuzione di risultato del Fondo retribuzione di posizione e risultato categoria EP.

Viene letta l'ipotesi di CCI punto per punto:

- Si apre una discussione sull'incompatibilità tra l'Indennità di laboratorio e l'indennità di responsabilità al termine della quale si decide di mantenere l'incompatibilità ed eventualmente riprendere la discussione nel caso ci fossero residui 2020 derivanti da altri istituti.
- Riguardo al Progetto Notorius la Parte Sindacale propende per l'Ipotesi A e chiede di posticipare la scadenza per la compilazione del format del 15 settembre al 30 settembre.
La parte pubblica acconsente.
- Il Sig. Benciolini chiede di cancellare la parola "medio" nella frase *L'importo medio pro-capite lordo/dipendente è pari a € 188,00 annui*.
La parte pubblica acconsente.
- Vengono stabiliti i pesi dei 3 indicatori definiti dal SMVP per l'erogazione della Performance Organizzativa (art. 14).

La Parte pubblica e la Parte Sindacale trovano un accordo sull'Ipotesi di CCI 2020. Il Direttore Generale chiede di dare il consenso all'Ipotesi di CCI 2020 tramite e-mail in modo da poter presentare l'accordo nel Consiglio di Amministrazione di settembre.

La parte sindacale chiede di verificare la possibilità di incrementare le risorse del Fondo per poter prevedere delle PEO a partire dal prossimo anno. La parte pubblica spiega che l'aumento del fondo è stato possibile solo nel 2015 e che al momento attuare una procedura PEO significa diminuire il margine della contrattazione sul salario accessorio/produktività.

Per l'anno 2021 il Direttore Generale propone di delegare un gruppo di lavoro per uno studio di fattibilità PEO.

La sig.ra Bertazzi sottolinea l'importanza di attivare una procedura PEO anche alla luce del fatto che lo scorrimento della graduatoria PEV è stata bloccata.

Il prof. Leone precisa che non c'è stato alcun blocco, e informa che la prof.ssa Gottardi e il prof. Moro hanno approfondito la questione relativa alla possibilità di scorrimento della graduatoria sulla base delle disposizioni nazionali.

Interviene la prof.ssa Gottardi spiegando nel dettaglio le motivazioni che rendono difficile lo scorrimento della graduatoria precisando che non dipendono dal Regolamento interno approvato in CDA.

La dott.ssa Manuela Calderara abbandona la riunione

3) Budget Lavoro Straordinario

Il Direttore Generale chiede alle RSU se ci sono osservazioni sui conteggi e criteri utilizzati per calcolare il budget relativo al I semestre 2020 (conteggi e criteri già anticipati alle RSU via e-mail).



In considerazione della situazione di emergenza COVID 19 e del massiccio ricorso al lavoro agile, per ripartire il budget straordinario relativo al primo semestre dell'anno 2020 è stato utilizzato il criterio del coefficiente di presenza, ovvero il rapporto tra il solo personale che ha prestato servizio in presenza e il numero totale di giorni lavorativi nel periodo considerato. Tale coefficiente è stato applicato al totale delle ore di lavoro straordinarie effettuate dalla struttura per determinarne il budget. Sarà poi cura del dirigente/direttore decidere come ripartire le ore assegnate alla struttura tra i collaboratori, nel rispetto delle ore effettivamente lavorate oltre l'orario e dell'“Accordo sui criteri e le modalità di remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario – anni 2016 e 2017” firmato il 15 dicembre 2016.

Dopo la discussione i criteri vengono approvati.

4) Formazione

Il Direttore Generale presenta una bozza del “Catalogo della Formazione”, specificando che si tratta di un mero inizio, da sviluppare e ampliare. Illustra i principi generali, le finalità, i destinatari, nonché la pianificazione, attuazione e monitoraggio del “Regolamento per la formazione e l'aggiornamento del personale tecnico-amministrativo e dirigente dell'Università di Verona”, al quale si sta lavorando.

Il Direttore Generale chiede un feed-back da parte delle RSU entro settembre.

5) Nuovo Regolamento Lavoro Agile

La prof.ssa Gottardi specifica che si sta lavorando alla bozza di Regolamento Lavoro Agile approfondendone alcuni aspetti delicati. Spera di presentare il Regolamento nel CDA di settembre.

Il dott. Dal Monte ricorda che i 2 delegati della RSU nominati al tavolo tecnico sullo Smart Working non sono stati coinvolti.

La prof.ssa Gottardi rassicura che la bozza di Regolamento appena ultimata sarà condivisa anche con i delegati delle RSU.

Alle ore 12:10 la seduta è tolta.

Letto e approvato dai componenti presenti.