

Università degli Studi di Perugia
Contrattazione collettiva integrativa

Verbale n. 9/2023
Riunione del 23.11.2023

Il giorno 23 novembre 2023 alle ore 11:15, con convocazione per le ore 11:00, si riuniscono la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale, per discutere il seguente ordine del giorno, di cui alla convocazione prot. n. 363594 del 20.11.2023:

- 1) Proposta di Regolamento per la disciplina delle progressioni tra categorie (c.d. Progressioni verticali), ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001, riservate al Personale Tecnico-Amministrativo in servizio presso l'Università degli Studi di Perugia;
- 2) Proposta di Regolamento per l'Attività Conto Terzi;
- 3) Proposta di Regolamento in materia di accesso all'impiego presso l'Università degli Studi di Perugia del Personale Tecnico-Amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- 4) Varie ed eventuali.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Daniele Parbuono saluta i partecipanti. Apre la seduta richiamando il confronto intercorso con riferimento agli ordini del giorno oggetto della seduta nel corso del precedente incontro ed auspicandone la prosecuzione in termini costruttivi; rende noto altresì che l'Amministrazione ha valutato le osservazioni pervenute al riguardo dalle OO.SS.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi propone di partire dall'analisi del Regolamento per l'accesso, in cui si è proceduto anche alla integrazione della disciplina per il reclutamento dei dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato. Condivide il relativo testo, evidenziando l'integrazione operata all'art. 1 con il riferimento al personale bibliotecario e CEL ed illustrando il Titolo relativo al reclutamento del personale dirigente, in cui si sono recepite le disposizioni normative vigenti.

Anticipa l'invio al riguardo di una informativa alle delegazioni sindacali. Propone di passare all'analisi del Regolamento per le Progressioni economiche verticali.

BARBARO Domenico - FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA R.U.A. esprime apprezzamento da parte di UIL in ordine al Regolamento per l'accesso.

PIETROLATA Letizia - C.I.S.L. SCUOLA comunica di non avere osservazioni sul contenuto del Regolamento per l'accesso, che adegua le previsioni alla legislazione vigente. Osserva che anche questo testo dovrà essere rivisto dopo la firma del CCNL, che introduce un nuovo ordinamento del personale.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo osserva che una norma regolamentare, a fronte di una norma di rango superiore, si disapplica automaticamente; i riferimenti alle categorie, aree, posizioni economiche saranno automaticamente disapplicati all'esito dell'entrata in vigore delle nuove previsioni contrattuali in materia di ordinamento del personale.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Daniele Parbuono chiede se ci siano altri interventi in ordine al Regolamento per l'accesso. Si passa a trattare il Regolamento per le Progressioni economiche verticali (Regolamento PEV).

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi condivide il testo, chiarendo che alcune delle osservazioni pervenute all'Amministrazione sono state accolte, altre non lo sono state.

In particolare: non si è ritenuto di poter accogliere le osservazioni di CGIL sul rinvio all'applicazione del nuovo CCNL, per una ragione di natura tecnica, in quanto anche ove si arrivasse rapidamente a sottoscrivere il CCNL, la previsione contrattuale delle PEV in deroga costituirà una prima applicazione, non una regolamentazione a regime. L'Amministrazione, con il Regolamento PEV, intende invece dettare una disciplina a regime. In ogni caso assicura che l'intendimento dell'Amministrazione è di dare corso sollecitamente alle PEV in deroga ai sensi del nuovo CCNL.

Rende noto che la proposta di inserire tra i requisiti i Master di II livello è stata accolta.

BOCCIOLESI Lorenzo – FEDERAZIONE GILDA UNAMS ritiene non si possa equiparare il Master di II livello al dottorato di ricerca.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi prosegue evidenziando che non è stata accolta la richiesta di CGIL di eliminare il requisito di cui all'art. 2 comma 1 lett. e) relativo alla positiva valutazione della performance, in quanto si ritiene che consentire di accedere alle progressioni verticali a soggetti che nel triennio non abbiano almeno una valutazione di sufficienza nella performance, non sia coerente con la normativa vigente.

Comunica inoltre che:

- è stata accolta la richiesta relativa all'art. 6, di eventuale integrazione della Commissione con esperti di psicologia del lavoro e risorse umane, mentre al comma 7 è stata inserita una integrazione volta a snellire lavori della Commissione.
- in riferimento all'art. 7, ed in particolare alla valutazione dei titoli, è stata accolta l'osservazione che propone lo storno di 10 punti al fine di valorizzare l'esperienza maturata nella categoria di appartenenza.
- relativamente al punteggio attribuito ai titoli di studio, sono state accolte le osservazioni relative ai criteri, mentre si è ritenuto di rivedere il punteggio attribuito all'abilitazione, ritenuto sopravvalutato rispetto agli altri titoli.
- si è ritenuto di espungere la possibilità di valutare un solo incarico, in quanto in contrasto con la vigente normativa e con la necessità di consentire un adeguato apprezzamento di quanti si sono impegnati a favore dell'Amministrazione.
- si è inoltre ritenuto, nell'ottica di evitare lo schiacciamento della professionalità nell'arco di un decennio, di ridurre i punteggi attribuiti agli incarichi, per consentire la valorizzazione di professionalità di più ampio respiro, anche nel rispetto dell'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.

BOCCIOLESI Lorenzo – FEDERAZIONE GILDA UNAMS osserva che già l'attribuzione di incarichi ad interim è in sé una forzatura, chiedendo come mai si abbia la necessità di attribuire più incarichi ad una stessa persona, anziché distribuirli tra i dipendenti.

CECCARELLI Fabio - FLC CGIL evidenzia che, relativamente alla proposta di valutare il doppio incarico, CGIL intendeva riferirsi a quanti hanno avuto

attribuzioni ad interim (misura che in Amministrazione di fatto è diventata strutturale), per un livello superiore a quello di appartenenza, non per uno stesso livello. In ogni caso, rappresenta che CGIL non è contraria a valorizzare anche tali situazioni, osservando che forse il doppio incarico dovrebbe essere valorizzato con la corresponsione di una indennità.

LACQUANITI Massimo - FLC CGIL osserva che quando un funzionario di categoria D si presenta ad una progressione verticale sarebbe giusto valutare in modo differenziato il punteggio degli incarichi, attribuendo più punti per incarichi di area rispetto a incarichi di ufficio.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi osserva che tale considerazione non tiene conto del fatto che i competitor in una PEV sono tutti soggetti appartenenti alla stessa categoria.

Ritiene si possa riconoscere un punteggio differenziato a queste tipologie, alla luce della considerazione del lato oggettivo della tipologia di incarico, ad es, 1.5 per ogni anno di responsabilità di ufficio, 2 punti per responsabilità di area e del CSB.

LACQUANITI Massimo - FLC CGIL concorda sulla differenziazione della valutazione in ragione della natura dell'incarico.

BARBARO Domenico - FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA R.U.A. non concorda con le osservazioni del collega Lacquaniti, osserva che le PEV hanno una ratio diversa rispetto alle PEO, si potranno valorizzare le maggiori qualità di un collega rispetto ad un altro attraverso le prove che verranno sostenute.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo ritiene che il Regolamento PEV attuale sia già generoso in relazione allo stato di fatto dell'Ateneo; questa ulteriore istanza a spingere sulla differenziazione dei punteggi in relazione alla differenziazione delle tipologie di incarico potrebbe avere un effetto distorsivo, cioè portare a tarare i criteri del regolamento su situazioni soggettive, perciò si ritiene non opportuno. Ribadisce che il Regolamento dovrà valere per il futuro.

LACQUANITI Massimo - FLC CGIL precisa che l'osservazione non era riferita a situazioni soggettive.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi richiama l'art 52 del D.Lgs. 165/2001, che parla di valorizzazione della natura e tipologia di incarichi. Propone di pesare in modo diverso gli incarichi, come sopra indicato, non la situazione soggettiva delle persone.

CECCARELLI Fabio - FLC CGIL condivide la proposta della Dott.ssa Nuzzi, in quanto può rappresentare anche uno stimolo per coloro ai quali in futuro dovessero essere attribuiti degli interim, valutabili in PEV successive.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi prosegue l'analisi del Regolamento, comunicando che non è stata accolta l'osservazione relativa agli incarichi per la categoria B, considerando che potrebbe avere effetti distorsivi, in quanto suscettibile di determinare un proliferare di incarichi non controllati e non controllabili. Ribadisce che gli B che accedono a PEV partono comunque una condizione di uniformità, con valorizzazione della esperienza pregressa nei punti a ciò riservati.

CECCARELLI Fabio - FLC CGIL osserva che non dovrebbe esserci una valutazione aggiuntiva per chi assume più incarichi, ognuno dovrebbe avere il proprio incarico, al fine di evitare la corsa al doppio incarico.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi osserva che occorre lavorare per evitare che ciò si verifichi, di fatto l'Amministrazione si è trovata a chiedere disponibilità all'accoglimento di incarichi aggiuntivi di fronte a blocchi normativi e contrattuali, ovvero alla mancanza di disponibilità da parte del personale stesso.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Daniele Parbuono evidenzia che effettivamente nei casi di necessità, trovare chi accetta un incarico senza una prospettiva di valorizzazione, di fatto risulta molto difficile, come accade anche per il personale docente.

CECCARELLI Fabio - FLC CGIL auspica che il Regolamento PEV sia utile per il futuro, per un futuro in cui non si abbiano blocchi di stipendio o di progressioni, in cui ogni anno possa essere disponibile un budget per progressioni di carriere e per nuove assunzioni.

Se qualcuno assumerà un doppio incarico, si spera che poi questo avrà durata limitata e l'esigenza venga sanata in sede di programmazione, attraverso un reclutamento o una PEV.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Daniele Parbuono propone una riflessione ulteriore su questo aspetto, che ha anche un risvolto di natura politica.

BELLINO Andrea - RSU osserva che per evitare i doppi incarichi, occorre tenere in considerazione gli effetti delle PEV, la progressione dovrà essere collegata alla attribuzione degli incarichi, in quanto a volte non tutti sono disponibili ad accettarli.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi ribadisce l'opportunità di valutare i doppi incarichi, al fine di non deprimere le aspettative di quanti hanno dato più della disponibilità dovuta all'Amministrazione; si tratta anche di un dovere morale per l'Amministrazione.

Quando entrerà in vigore il nuovo CCNL ovviamente si innescheranno processi volti ad evitare che gli stessi soggetti abbiano più incarichi. Arrivare a negarne la valorizzazione appare eccessivo.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Daniele Parbuono condivide quanto rappresentato dalla Dott.ssa Nuzzi, osservando che oltre che una questione di valorizzazione dei singoli sia anche una questione di tutela dell'Amministrazione.

LACQUANITI Massimo - FLC CGIL evidenzia che la valorizzazione del personale si basa su tre parametri: PEV, PEO e remunerazione degli incarichi.

Osserva che ci sono colleghi che non parteciperanno alle PEV in quanto ritengono che la PEV sarà controproducente per la propria situazione personale; in ogni caso un collega che ha due incarichi quanto meno va remunerato.

PIETROLATA Letizia - C.I.S.L. SCUOLA aggiunge un elemento di riflessione, rappresentando che la valorizzazione del doppio incarico in Amministrazione centrale può penalizzare i colleghi delle strutture decentrate, per i quali non risultano molti doppi incarichi.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo interviene proponendo due riflessioni. In primo luogo, la proposta dell'Amministrazione di eliminare il divieto della valorizzazione del doppio incarico nello stesso anno, già consente di valorizzare tali situazioni.

In secondo luogo, i casi in cui ciò è accaduto - in cui sono stati coinvolti colleghi della Amministrazione centrale che, ad esempio, hanno assunto incarichi in strutture decentrate - sono stati determinati dal fatto che non si è potuto fare diversamente. Richiama inoltre la disciplina della mobilità interna introdotta dall'Amministrazione, evidenziando che la ragione per la quale presso i dipartimenti il doppio incarico sia un fenomeno meno ricorrente deriva dal fatto che quando è stata chiesta disponibilità al personale dei dipartimenti non si sono avute risposte positive.

Evidenzia che occorre dare il giusto valore al doppio incarico, ma allo stesso tempo non incentivare l'assunzione dei doppi incarichi. Nell'ottica di dare una linea di indirizzo, occorre evitare la corsa agli incarichi multipli ai fini delle PEV, a danno di chi non ha alcun incarico.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi prosegue facendo riferimento alla richiesta di chiarimenti da parte di CGIL relativamente alla previsione di un punteggio aggiuntivo nel caso in cui il bando di selezione faccia riferimento ad una specifica struttura.

Al riguardo chiarisce che la previsione è volta a disciplinare particolari situazioni, ad esempio i casi in cui sia emanato un bando per la progressione da B a C per figure specifiche in una determinata struttura, ad esempio la figura di contabile a livello dipartimentale.

SERENELLI Francesca – RSU esprime perplessità sul fatto di legare il punteggio ulteriore alla sede e alla struttura, l'attribuzione di punteggio ulteriore valorizza il personale che già opera nella struttura.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi ritiene che questo aspetto potrebbe essere valorizzato nell'ambito del colloquio.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo evidenzia che la formulazione proposta non è tarata su alcuna situazione particolare, anche perché si tratta di una eventualità. Chiede quale sia la difficoltà derivante dal valorizzare le esperienze e le competenze coerenti e attinenti nel caso in cui si decida di bandire una PEV per una specifica struttura per la quale ci sono specifiche esigenze in termini di competenza o titoli.

SERENELLI Francesca – RSU chiede un chiarimento sulla dicitura di cui all'art. 7 ove si prevede "i punteggi che precedono sono incrementati...".

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo chiarisce che, ad esempio, se si bandisce un posto per la struttura Controllo di Gestione e si definisce un profilo economico-giuridico con incarichi di responsabilità di progetto o incarichi attinenti allo specifico profilo, si potranno valorizzare tali incarichi con un punteggio di 2 punti per anno, anziché 1; gli altri incarichi dello stesso tipo, ma non attinenti alla specifica funzione per cui viene bandita la PEV, avranno l'attribuzione di 1 punto.

Ribadisce che la possibilità di prevedere nel bando l'indicazione di una struttura, deve trovare anche una declinazione in termini di valorizzazione degli incarichi.

SERENELLI Francesca – RSU chiede che il testo sia riformulato in modo più chiaro. Chiede inoltre se, valorizzando in questi termini la specifica competenza, questa poi verrà ulteriormente valutata dalla Commissione.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo chiarisce che se si prevede nel Regolamento, la Commissione non potrà ulteriormente valorizzare il punteggio per l'attinenza, se non in sede di apprezzamento dell'esperienza maturata.

FRITTELLA Giovanni - RSU chiede, relativamente alla possibilità di emanare bandi per le esigenze di una specifica struttura, se questo implichi che la persona che risulterà vincitrice sarà poi tenuta ad assumere l'incarico. In definitiva chiede se e come si possa evitare che il vincitore di una PEV di questo tipo poi non accetti il relativo incarico.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo chiarisce che il vincitore di una PEV bandita per le esigenze di una specifica struttura dovrà poi ricoprire l'incarico sulla struttura.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi precisa che nell'ambito delle tipologie degli incarichi non sono stati inseriti i RUL, quindi il Regolamento sarà integrato in questo senso.

Relativamente al colloquio, chiede chiarimenti relativamente alla osservazione CGIL volta a prevedere anche l'accertamento del possesso di ulteriori competenze trasversali, ove previste dal bando.

L'ipotesi sembra fare riferimento ad un bando in cui si preveda, per un certo posto, una PEV per una certa categoria. Prevedere competenze ulteriori e trasversali svincolate dall'esperienza professionale, comporta il rischio di introdurre una sorta di esame a parte rispetto al colloquio sulle esperienze lavorative, complicando il lavoro della Commissione.

SERENELLI Francesca – RSU chiarisce che, nell'eventualità della presenza dell'esperto in psicologia, questo non interverrà sulle questioni tecniche, ma sulle competenze trasversali. Osserva inoltre che per alcuni profili le competenze trasversali sono fondamentali. È il bando che dovrà indicare, se ritenuto necessario, quali sono le competenze trasversali da accertare, che la Commissione poi potrà valutare. Per alcuni ruoli, specie quelli superiori, le competenze trasversali saranno più importanti di quelle tecniche (ad esempio capacità di problem solving, di lavorare in squadra). Ritiene inoltre necessario fare riferimento alla complessità della categoria.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi propone di integrare il testo inserendo il riferimento “alla luce della categoria oggetto della selezione”. Ritiene che le competenze trasversali possano essere difficilmente valutate in un colloquio. Oggettivare una valutazione a sè delle competenze trasversali, staccata dal profilo complessivo che si va a valutare, potrebbe snaturare il colloquio che dovrebbe invece essere incentrato sull'esperienza professionale.

SERENELLI Francesca – RSU ritiene che ci siano strumenti utili a tal fine, che l'esperto in psicologia e risorse umane sarà in grado di utilizzare.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo osserva che la locuzione “approfondimento delle esperienze professionali” aveva proprio lo scopo di dare alla Commissione uno spazio di autonomia, e al tempo stesso di consentire la

possibilità di valorizzare le esperienze professionali. La valutazione del colloquio, che sul totale del punteggio ha un peso relativo inferiore, deve essere lasciata alla Commissione.

SERENELLI Francesca – RSU chiede quando si ritenga opportuno inserire nella Commissione lo specialista in psicologia e risorse umane.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo crede che, probabilmente, si potrà fare sempre. Ma osserva che anche la Commissione può essere in grado di apprezzare compiutamente un percorso professionale, senza ricorrere necessariamente all'ausilio dell'esperto. Ci possono essere contesti in cui le soft skill debbano essere valutate in modo più "scientifico". Nel percorso professionale le competenze trasversali sono sempre oggetto di valutazione, altrimenti si sarebbe parlato di competenze funzionali. Questo è un tipo di valutazione che la Commissione, a prescindere dall'integrazione con un esperto, deve sempre fare. Per alcuni profili può essere necessario l'esperto, ma non è detto che se non previsto espressamente nel bando, questi aspetti non verranno valutati.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi ritiene che l'inserimento del riferimento soprindicato ("alla luce della categoria oggetto di selezione") possa in sé implicare il riferimento alla valutazione sotto il profilo delle competenze trasversali.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Daniele Parbuono propone di rimandare ad un incontro successivo l'analisi del Regolamento conto terzi.

Chiede se ci siano altri interventi sul Regolamento PEV.

Ringrazia quanti hanno contribuito al dibattito, in un clima costruttivo che si auspica possa proseguire, anche nell'ottica del servizio pubblico che tutti noi svolgiamo nell'esercizio delle nostre funzioni. Ringrazia il Direttore Generale, intervenuto nonostante il precario stato di salute, il dirigente del personale e gli uffici per il lavoro svolto.

PIETROLATA Letizia – C.I.S.L. SCUOLA propone una considerazione di carattere generale, precisando che CISL non ha inviato osservazioni, in quanto la posizione concordata a livello nazionale è di ritenere opportuno rinviare l'adozione di Regolamenti così importanti per la vita nell'Ateneo ad un momento successivo all'entrata in vigore del nuovo CCNL.

Osserva che si stanno qui solo parzialmente regolamentando le PEV, in quanto le PEV in deroga verranno disciplinate dal CCNL a sensi della normativa vigente. CISL persegue una disciplina completa delle PEV sia in deroga che a regime.

Le PEV in deroga aprono una finestra temporale breve (fino giugno 2026) per le PEV del personale che non ha il titolo di studio; pertanto, CISL non è d'accordo da un punto di vista politico e sindacale sull'adozione attuale del Regolamento PEV.

BOCCIOLESI Lorenzo – FEDERAZIONE GILDA UNAMS condivide le osservazioni della collega Pietrolata. La GILDA ritiene che le PEV siano una cosa importantissima, ma non ritiene si possa oggi procedere alla regolamentazione.

BARBARO Domenico - FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA R.U.A. osserva che le procedure PEV ordinarie e PEV in deroga non sono alternative; c'è un'urgenza oggettiva di regolamentazione ai sensi dell'art. 52, ciò non toglie che dopo la firma del CCNL potranno essere opportunamente regolamentate le PEV in

deroga, le quali potranno anche gravare non su risorse dell'Amministrazione, ma sulla disponibilità dello 0.55% previsto dal CCNL.

Non approvare ora il Regolamento PEV potrebbe voler dire impedire alla Amministrazione di procedere alle PEV, in attesa di un CCNL che ad oggi non c'è e che si aspetta da tempo.

ROSIGNOLI Stefania - FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA R.U.A. osserva che tra gli incarichi valutabili va inserito anche il Coordinatore di biblioteca.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo chiarisce che la delegazione di parte datoriale non comprende la preclusione circa l'approvazione odierna del Regolamento PEV, se la preoccupazione della parte sindacale è rappresentata dalla necessità di garantire che venga attivata una forma di progressione prioritariamente rispetto ad un'altra, di questo si può discutere.

Osserva inoltre che approvare un regolamento oggi non significa bandire domani la progressione; la preoccupazione è che, al di là di una mera questione di principio, non farlo significhi procrastinare ulteriormente le progressioni (con conseguente danno economico per tutti i colleghi).

Se la parte sindacale è certa che il CCNL verrà approvato nei prossimi giorni, approvare oggi il Regolamento PEV non costituisce un problema, tenuto conto anche dei tempi amministrativi dell'iter di approvazione. Dal punto di vista amministrativo, non si potrebbe andare oltre il primo dicembre, termine ultimo per istruire l'approvazione del Regolamento da parte degli organi competenti, cioè Consulta, Commissione Statuto e Regolamenti e Senato Accademico.

In alternativa si potrebbe approvare il Regolamento differendo la sua efficacia ad una data successiva.

Se, come ritiene più probabile, il CCNL verrà firmato negli ultimi giorni del mese di dicembre, differire l'approvazione significherebbe andare agli organi a fine gennaio, danneggiando ulteriormente il nostro personale.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Daniele Parbuono condivide l'osservazione del Direttore Generale, la governance intende dare segnali concreti, volti a riattivare quanto prima la valorizzazione del personale dell'Ateneo.

CECCARELLI Fabio - RSU intervenendo in qualità di RSU, ringrazia il Direttore Generale per questa ultima precisazione, ritenendo utile prevedere una fase transitoria. Chiede se siano arrivate altre proposte da parte delle OOSS, oltre a quella di CGIL.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi risponde negativamente, in riferimento a Regolamento PEV.

CECCARELLI Fabio - RSU osserva che, al di là delle questioni di politica sindacale, sia obbligo e responsabilità delle RSU votate in questo Ateneo lavorare ed esprimersi; i rappresentati RSU CGIL si sono presi la responsabilità di elaborare in pochi giorni, nel corso del fine settimana, una proposta e di fare delle osservazioni, molte delle quali sono state accolte dall'Amministrazione.

Ritiene che si tratti di un buon Regolamento, che potrebbe permettere già a gennaio di attivare la programmazione, bandendo le PEV forse a marzo o ad aprile.

Richiama il fatto che nel CCNL è previsto un periodo transitorio di circa tre mesi per le Amministrazioni. Se oggi approviamo il Regolamento, potremo trovarci a procedere di pari passo con PEV ordinarie e PEV in deroga.

CGIL ritiene che il Regolamento vada approvato rapidamente per dare riscontro alle aspettative dei colleghi.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi precisa che si tratta di un Regolamento per le PEV ordinarie i cui contenuti potrebbero essere opportunamente traslati in un Regolamento per le PEV in deroga, ovviamente armonizzandoli con le previsioni contrattuali, così da essere avvantaggianti anche nel procedere con le PEV in deroga.

PIETROLATA Letizia – C.I.S.L. SCUOLA evidenzia che i criteri per la PEV in deroga sono molto diversi. Osserva inoltre che l'approvazione del Regolamento non va disgiunta dalla programmazione delle assunzioni. Al momento sono state programmate 40 PEV per il 2022. Per il 2023 non ci sono punti organico destinati a PEV, a fronte di 90 reclutamenti dall'esterno.

L'opportunità sindacale di disciplinare in un unico Regolamento, in due sezioni diverse, le due tipologie di PEV, garantirebbe di conservare risorse per bandire le PEV in deroga, senza esaurire le risorse con le PEV ordinarie.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Daniele Parbuono osserva che l'idea di fare un Regolamento unico presenta un problema, in quanto il regolamento delle PEV in deroga varrà una tantum.

PIETROLATA Letizia – C.I.S.L. SCUOLA chiarisce che si potrebbe procedere anche con due Regolamenti distinti, purché procedano parallelamente.

ROSI Moira - FLC CGIL rende noto, al fine di facilitare la decisione, che giungono notizie circa la probabile firma del CCNL dopo metà dicembre, per cui osserva che intanto si potrebbe iniziare a lavorare anche sul secondo Regolamento.

GIANNONI Maurizio – RSU chiede se gli C privi del titolo avranno possibilità di fare PEV.

Il Dirigente della Ripartizione del Personale Dott.ssa Federica Nuzzi risponde che non sarà possibile nelle PEV ordinarie, ma solo nelle PEV in deroga.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo chiarisce che approvare un Regolamento non vuol dire avvantaggiare alcuni a discapito di altri, PEV ordinarie rispetto a PEV in deroga, perché si dovrà comunque, in ogni caso, andare in programmazione. Vuol dire solo approvare delle regole.

Propone di dare atto che, prima di bandire PEV, si attenderà la sottoscrizione del CCNL, cioè, subordinare le PEV alla sottoscrizione del CCNL.

Ribadisce che condividere oggi il Regolamento PEV ordinarie non significa pregiudicare a nessuno la partecipazione alle PEV in deroga.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Daniele Parbuono esprime condivisione per la linea espressa dal Direttore Generale.

ROSIGNOLI Stefania - FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA R.U.A. esprime analogha condivisione.

BARBARO Domenico - FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA R.U.A. ribadisce la posizione UIL, secondo la quale il Regolamento PEV deve essere approvato prima possibile, non sussistendo alcuna contraddizione con le PEV in deroga, considerate anche le risorse garantite dallo 0,55%.

Rimanere fermi significherebbe danneggiare ulteriormente i colleghi e le legittime aspettative risalenti ad anni e anni indietro.

Ribadisce che si tratta di procedure che non confliggono, si possono espletare indipendentemente le une dalle altre, senza lesione di alcuno. Chiede che ciò sia messo ai voti.

CECCARELLI Fabio - FLC CGIL osserva che le posizioni sono chiare, la regolamentazione in questione è peraltro materia di confronto, non di contrattazione; chiede che venga allegata al verbale la proposta CGIL.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Daniele Parbuono chiede se ci siano altri interventi.

PIETROLATA Letizia - C.I.S.L. SCUOLA chiede un chiarimento al Direttore Generale, se cioè sia possibile l'approvazione del Regolamento prevedendo una clausola per cui si dia atto che non si procederà alle PEV ordinarie finché non sarà sottoscritto il CCNL e si sarà proceduto ad una programmazione coordinata delle due tipologie di PEV.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo propone di procedere ad approvare il Regolamento, dando atto a verbale che prima di attivare le PEV in attuazione del Regolamento stesso, le parti concordano che si tornerà al tavolo per garantire una programmazione coordinata delle progressioni nei due ambiti.

PIETROLATA Letizia - C.I.S.L. SCUOLA ritiene che in tal modo possano essere superati i dubbi e le perplessità espresse da CISL.

BOCCIOLESI Lorenzo - FEDERAZIONE GILDA UNAMS chiede di inserire una clausola in cui si quantifichi il numero delle PEV in deroga garantite.

Il Direttore Generale Dott.ssa Anna Vivolo precisa che si tratta non di una clausola da inserire nel Regolamento, ma di una condivisione da inserire a verbale e che sarà trasfusa nelle determinazioni degli Organi collegiali centrali. Non è oggi possibile procedere diversamente, in primo luogo perché ancora il CCNL non è sottoscritto, in secondo luogo perché la determinazione dei criteri deve essere oggettiva e deve precedere la determinazione dei numeri.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Daniele Parbuono chiede che venga messa a verbale la sua dichiarazione di richiesta di una comunicazione formale da parte dell'Amministrazione di procedere in un determinato senso.

Ricorda inoltre di aver trasmesso una proposta sul Regolamento conto terzi, la cui trattazione purtroppo è ulteriormente rinviata.

Il Delegato alle Umane Risorse Prof. Daniele Parbuono ribadisce che l'approvazione del Regolamento PEV oggi non significa programmazione, ferme restando le assicurazioni date dal Direttore Generale.

Chiede se tutti siano d'accordo con la proposta del Direttore.

Tutti approvano.

Ringrazia tutti per la partecipazione ed il contributo dato all'approvazione di un Regolamento fondamentale per la vita dell'Ateneo.

DICHIARAZIONE A VERBALE:

Sia la delegazione datoriale, sia le organizzazioni sindacali presenti e la RSU, nel condividere nel merito i contenuti della proposta di Regolamento in esame anche all'esito delle integrazioni al medesimo approvate nella seduta odierna, esprimono in merito unanime parere favorevole condizionatamente al fatto che si proceda alla programmazione delle posizioni da bandire ai sensi del Regolamento in oggetto unitamente alla programmazione delle "progressioni" in prima applicazione del C.C.N.L. 2019-2021 ai sensi dell'art. 52 , comma 1bis, ultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001, all'esito della sottoscrizione del Contratto Collettivo stesso.

Il presente verbale viene chiuso alle ore 14.00.

Letto, approvato e sottoscritto dai seguenti componenti di parte pubblica e di parte sindacale:

per l'Università degli Studi di Perugia:

Prof. DANIELE PARBUONO - Delegato del Rettore F.to Daniele Parbuono

Dott.ssa ANNA VIVOLO - Direttore Generale F.to Anna Vivolo

per la Delegazione sindacale:

Componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

BELLINO Andrea F.to Andrea Bellino

BUSINELLI Stefania F.to Stefania Businelli

CECCARELLI Fabio F.to Fabio Ceccarelli

CICIONI Roberto F.to Roberto Cicioni

DATTINI Valentina F.to Valentina Dattini

FRITTELLA Giovanni F.to Giovanni Frittella

GIANNONI Maurizio Dichiarazione di concordanza (All. 1)

MONTANARI Carlo

RENGA Marco Dichiarazione di concordanza (All. 2)

SANTONI Andrea F.to Andrea Santoni

SEGOLONI Marco Dichiarazione di concordanza (All. 3)

SERENELLI Francesca F.to Francesca Serenelli

per le OO.SS. di categoria:

FLC/C.G.I.L. F.to Moira Rosi

C.I.S.L. SCUOLA Dichiarazione di concordanza (All. 4)

FEDERAZIONE U.I.L. SCUOLA R.U.A. F.to Stefania Rosignoli

SNALS CONFISAL _____

F.G.U. FEDERAZIONE GILDA UNAMS Dichiarazione di concordanza (All. 5)

ANIEF UNIVERSITA' _____

Al Delegato alle Umane Risorse
Prof. Daniele Parbuono

Al Direttore Generale
Dott.ssa Anna Vivolo

Al Dirigente del Personale
Dott.ssa Federica Nuzzi

e, p. c. All'Ufficio Relazioni Sindacali
Dott.ssa Anna Grazia Baldelli

Perugia, 21/11/2023

**OGGETTO: Osservazioni e proposte sui Regolamenti oggetto di confronto –
sedute del 16 e 23 novembre 2023.**

Gentilissimi,

le scriventi RSU e delegazione FLC CGIL, dopo aver ricevuto la documentazione necessaria e dopo le prime osservazioni espresse nella seduta del 16 novembre, inviano le osservazioni e proposte che seguono:

- 1) **REGOLAMENTO IN MATERIA DI ACCESSO ALL'IMPIEGO PRESSO L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PERUGIA DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO A TEMPO INDETERMINATO E A TEMPO DETERMINATO.**
Non ci sono osservazioni.
- 2) **REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI TRA CATEGORIE (C.D. PROGRESSIONI VERTICALI), AI SENSI DELL'ART. 52, COMMA 1-BIS, DEL D.LGS. 165/2001, RISERVATE AL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO BIBLIOTECARIO IN SERVIZIO PRESSO L'UNIVERSITÀ' DEGLI STUDI DI PERUGIA.**

Art. 1 - Ambito di applicazione

Si propone di sostituire il comma 6 del presente articolo con quanto segue:

Dato atto che in data 14 luglio 2023 è stata sottoscritta l'Ipotesi di C.C.N.L. del Comparto Istruzione e Ricerca, periodo 2019-2021, il presente Regolamento

tiene conto di quanto previsto dagli art. 89 “Progressioni tra le aree” e dall’art. 92 “Norme di prima applicazione” comma 5¹ e comma 6².

ART. 2 – Requisiti di partecipazione.

1) comma 1 lett. b.

Si propone di integrare il come di seguito riportato:

b) sono in possesso degli stessi titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno alla categoria del posto oggetto di selezione **ovvero, sono in possesso dei requisiti indicati nell’Allegato H – tabella di corrispondenza del C.C.N.L. del Comparto Istruzione e Ricerca, periodo 2019-2021.**

2) Comma 1 lett. b - Accesso alla categoria EP.

Si propone di integrare il testo con la parte evidenziata in rosso:

▪ particolare qualificazione professionale desunta, alternativamente, da:
- possesso di uno o più dei seguenti titoli post lauream, purché inerenti al profilo: diploma di specializzazione, **master universitario di II livello**, dottorato di ricerca.

(L. 165/2001 art. 35 c. 3 lettera e ter e Quadro sinottico di referenziazione delle qualificazioni nazionali al Quadro europeo delle qualificazioni per l’apprendimento permanente EQF. Corrisponde anche a quanto previsto all’Art. 2 comma 1 lett. e del Regolamento per l’accesso all’impiego al punto 1).

3) **Comma 1 lett. e.** aver acquisito negli ultimi tre anni di servizio una positiva valutazione della Performance Individuale con punteggio medio di almeno 70/100.

¹ In applicazione dell’art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001, al fine di tener conto dell’esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall’amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 30 giugno 2026, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nell’Allegato H – tabella di corrispondenza.

² Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie dei settori professionali di destinazione e previo confronto di cui all’art. 81 (Soggetti e materie di relazioni sindacali), comma 6, lett. 1), i criteri per l’effettuazione delle procedure di cui al comma 5, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%:

a) esperienza maturata nell’area di provenienza;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Si propone di non considerare la valutazione della performance individuale quale requisito di accesso alla progressione ma di lasciarlo solo come elemento di valutazione.

ART. 6 - Commissione Giudicatrice.
Comma 2, ultimo periodo.

Si propone la seguente modifica:

Per lo svolgimento del colloquio possono essere aggregati alla Commissione membri scelti tra figure professionali esperte **di psicologia del lavoro e risorse umane** ~~degli aspetti motivazionali e attitudinali connessi alla posizione da ricoprire.~~

(come anche previsto nel Regolamento per l'accesso all'impiego al punto 1)

Comma 5: Tutti i componenti della Commissione Giudicatrice, se scelti tra il personale tecnico - amministrativo, devono appartenere a una categoria superiore rispetto **a quella relativa** al posto oggetto della procedura selettiva e devono, in ogni caso, essere inquadrati in una categoria non inferiore alla D del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca o a categorie a essa equiparate in altri comparti della pubblica amministrazione.

ART 7 – Modalità di svolgimento della selezione.
Valutazione dei titoli (fino a un massimo di 60 punti):

In riferimento all'art. 92 comma 6 del C.C.N.L. del Comparto Istruzione e Ricerca, periodo 2019-2021, si propone di aggiungere un ulteriore requisito relativo all'*esperienza maturata nell'area di provenienza* al quale attribuire **0,5 punto** ad ogni anno o frazione superiore a 6 mesi fino ad un **massimo di punti 10** agli anni di servizio prestati nell'area di provenienza (l'area è da intendersi come definita nel C.C.N.L. 2019/21).

Di conseguenza modificare quanto previsto alla lettera b come segue:

b) Il possesso di titoli, ivi compresi quelli di studio, ulteriori rispetto a quelli necessari per l'accesso dall'esterno al profilo e al posto oggetto di selezione: fino a un massimo di ~~20~~ **10** punti.

b) Il possesso di titoli, si propone la seguente riformulazione evidenziata in rosso:

Si propone di definire meglio i punteggi da attribuire alla valutazione dei titoli di studio in modo da rendere uniforme il giudizio che le diverse Commissioni possono attribuire agli stessi titoli. A tal fine si propongono le seguenti attribuzioni:



FLC CGIL

UMBRIA

federazione lavoratori
della conoscenza

Via del Bellocchio, 26 – 06128 PERUGIA - tel. 075 506981
e-mail: sindacato.cgil@unipg.it

TITOLI	PUNTEGGIO
Laurea triennale (da valutare solo per le selezioni per passaggio in categoria C).	Fino a 5 punti per ciascun titolo 2,5 punti per ciascun titolo non attinente al profilo, 5 punti per ciascun titolo attinente al profilo.
Laurea specialistica/magistrale (assorbono il punteggio della laurea triennale, per cui non può essere riconosciuto punteggio autonomo alla laurea triennale richiesta ai fini del conseguimento della laurea specialistica/magistrale) laurea magistrale a ciclo unico o diploma di laurea vecchio ordinamento solo per selezioni per passaggi in cat. C, D (ove non utilizzata quale requisito di ammissione). <i>Riformulazione:</i> Laurea specialistica/magistrale (assorbe il punteggio della laurea triennale conseguita ai fini dell'ottenimento della laurea specialistica/magistrale); laurea magistrale a ciclo unico o diploma di laurea vecchio ordinamento solo per progressioni nella categoria C; nella categoria D ove non utilizzata quale requisito di ammissione.	Fino a 10 punti per ciascun titolo 5 punti per ciascun titolo non attinente al profilo, 10 punti per ciascun titolo attinente al profilo.
Master universitario di I livello	Fino a 5 punti per ciascun titolo 2,5 punti per ciascun titolo non attinente al profilo, 5 punti per ciascun titolo attinente al profilo.
Master universitario di II livello, Diploma di Scuola di Specializzazione,	Fino a 7 punti per ciascun titolo 2,5 punti per ciascun titolo non attinente al profilo, 5 punti per ciascun titolo attinente al profilo.
Dottorato di Ricerca	Fino a 7 punti per ciascun titolo.
Abilitazione professionale conseguita all'esito di un esame di stato o laurea abilitante e che legittima all'iscrizione in albi per l'esercizio di professioni intellettuali (ove non utilizzata quale requisito di accesso)	Fino a 10 punti per ciascun titolo 5 punti per ciascun titolo non attinente al profilo, 10 punti per ciascun titolo attinente al profilo.

c) Il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo e al posto oggetto di selezione, puntualmente dichiarati nella domanda di partecipazione: fino a un massimo di 30 punti.

Su questo punto proponiamo quanto segue:

- Vista la numerosità di colleghi appartenenti alla categoria B, che da anni sono *“strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell’ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche e l’utilizzo di attrezzature elettroniche”*³ e che, in particolare, operano in autonomia con proprie credenziali di accesso su vari portali (solo a titolo di esempio: CONSIP/MEPA, U-GOV, ESSE3 PA, PerlaPA, CSA, INPS, ecc..) anche senza l’attribuzione di incarichi formalmente attribuiti, proponiamo che – **solo per la categoria B** - debbano essere previste le valutazioni delle esperienze lavorative svolte e documentate con attribuzione di punteggio (da definire) per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi nell’ambito dei titoli valutati nella **tipologia di incarichi rivestiti**.
- Proponiamo poi che venga prevista una valutazione aggiuntiva nel punteggio (1 punto per ciascun anno o frazione di anno superiore a 6 mesi) della valutazione nella **tipologia di incarichi rivestiti**, per il personale appartenente alle categorie C e D che ha assunto una responsabilità di Ufficio/Area ad interim.

Chiediamo un chiarimento in merito al seguente periodo:

Qualora il Bando di selezione preveda, ai sensi dell’articolo 4, comma 2, lettera e) del presente Regolamento, una specifica struttura per le cui esigenze è bandita la selezione, i punteggi che precedono sono incrementati, per ciascun anno o frazione di anno superiore a 6 mesi, di 1 punto in relazione alla valutazione in ordine all’attinenza della tipologia di incarico con il posto oggetto di selezione, fermo restando il limite massimo di 30 punti.

Cosa si intende? A chi si pensa possa interessare questa misura e perché non si ritiene sufficiente valorizzare tali professionalità con il solo colloquio e valutazione dei titoli?

Colloquio di approfondimento delle esperienze professionali e formative dichiarate dal candidato (fino a un massimo di 40 punti).

³ CCNL 2019/21 (ipotesi sottoscritta il 14/07/2023) Allegato E - DECLARATORIA DELLE AREE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE SEZIONE UNIVERSITÀ – AREA DEI COLLABORATORI.

Osserviamo che il colloquio non indica alla commissione un approfondimento differente rispetto alle diverse categorie che invece riteniamo utile e a tal fine proponiamo la seguente riformulazione:

Il colloquio, con riferimento alla complessità della categoria oggetto della progressione, è volto a:

- approfondire le esperienze professionali e formative dichiarate dal candidato;
- accertare il possesso, da parte dei candidati, di ulteriori competenze trasversali ove previste dal bando.

3) REGOLAMENTO PER L'ATTIVITA' CONTO TERZI (Emanato con D.R. n. 201 del 18.02.2015 - Rettificato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 marzo 2015- Rettificato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2017 - Rettificato con D.R. n. 418 del 22/03/2017)

Rispetto a tale regolamento recepiamo molto favorevolmente la destinazione al Bilancio di Ateneo per la costituzione del Fondo Welfare di Ateneo.

Osserviamo che questo Regolamento non scioglie quelle perplessità che alcuni di noi avevano già espresso nella fase dell'approvazione del REGOLAMENTO DISCIPLINANTE L'INCARICO DI SEGRETARIO AMMINISTRATIVO nella Consulta del Personale TAB/CEL e in Senato Accademico. In particolare la destinazione prevista agli art. 9 comma 2 lett. i e art. 11 comma 1 lett. d che prevede risorse che verranno attribuite al personale interessato solo in considerazione della partecipazione alla Conferenza dei Segretari.

Riteniamo che tale attribuzione di risorse al personale non siano previste né dal DLGS. 165/2001 art.7 c.5: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese" e neppure dal CCNL 2006/08 art. 83 che non prevede, all'interno delle voci della retribuzione del personale appartenente al comparto dell'Università, pagamenti che non siano definiti all'interno degli stessi CCNL o dalla Contrattazione integrativa oppure da specifiche leggi.

Cordiali saluti

RSU - FLC CGIL

Andrea Bellino

La delegazione FLC CGIL

Moira Rosi



FLC CGIL
UMBRIA

*federazione lavoratori
della conoscenza*

Via del Bellocchio, 26 – 06128 PERUGIA - tel. 075 506981
e-mail: sindacato.cgil@unipg.it

Stefania Businelli
Fabio Ceccarelli
Roberto Cicioni
Giovanni Frittella
Marco Segoloni
Francesca Serenelli

Fabio Ceccarelli
Massimo Lacquaniti
Enrica Ferranti