Le RSU, consapevoli del momento di grande difficoltà, anche economica, che attraversa il Personale tecnico-amministrativo delle Università - a seguito dell'ormai pluriennale blocco dei contratti, nonché della costante riduzione dei fondi ex artt. 87 e 90 ccnl - intendono sottoporre alla nuova Governance un *piano di iniziative* che, prescindendo dai fondi predetti, consenta in qualche modo di concorrere, nel pieno rispetto delle norme, dei contratti collettivi e del disposto statutario[(1)], ad un sostanziale miglioramento delle condizione dei Colleghi.

Su alcuni di questi punti è già parso di aver colto una certa apertura da parte del Rettore nei Suoi vari interventi. Se così è, si tratta ora di definire le eventuali modalità di procedere. Le RSU manifestano la loro totale disponibilità a lavorare anche in una Commissione che, superando le competenze dell'attuale Commissione provvidenze (se ancora operativa), possa svolgere un serio e approfondito lavoro di istruttoria.

E' evidente che affinché tali iniziative, per citare il Rettore in merito ai benefit: "ridondino auspicabilmente con modalità a favore di tutto il personale", queste non possano limitarsi all'introduzione di limitate proposte che, seppur apprezzabili, non renderebbero l'idea di un concreto *progetto* per il Personale Tecnico Amministrativo. Tali possibili interventi potrebbero riguardare i punti sinteticamente sottoelencati ed ovviamente sarebbero ben accolti eventuali ulteriori indicazioni da parte della delegazione di parte pubblica nonché particolarmente apprezzata un'eventuale *visione* della Governance:

- Pausa pranzo: piena applicazione dell'art. 25 comma 8 del ccnl[(2)];
- Telelavoro: avvio immediato di una fase sperimentale, anche in riferimento all'art. 23 del ccnl[(3)];
- Asili nido: la domanda è già stata posta anche durante il question time. Si chiede una precisa manifestazione di volontà, a prescindere dalle modalità di attuazione prospettate nell'incontro richiamato;
- Formazione professionale: la formazione, oltre a rispondere alle esigenze dell'Amministrazione ha anche come finalità lo "scopo di promuovere e valorizzare la preparazione e l'aggiornamento del Personale"[(4)] nonché di promuoverne la crescita[(1)]. In tale ottica si propone la (ri)costituzione della Commissione Formazione in modo tale da poter più compiutamente coniugare le necessità dell'amministrazione con quelle del Personale, previste dalla normativa vigente.

Nel richiamare inoltre la riduzione del 50% operata sulle risorse formative in base a quanto disposto dall'art. 6 comma 13 del decreto legge 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla legge 122 del 30 luglio 2010, si propone di sottoporre agli Organi, se condivisa, una proposta riguardante l'iscrizione del Personale ai vari Corsi universitari del nostro Ateneo, con contribuzione limitata alla parte fissa, escluso il rimborso spese per servizi agli studenti, così come già da anni in atto presso l'Università di Bologna;

- Convenzioni:
  - ✓ Autobus – l'attuale convenzione con l'azienda LINE propone tariffe - 180 euro/anno per più di 400 dipendenti (cui vanno aggiunti 10 euro per il rilascio della tessera magnetica) – che risultano meno convenienti rispetto a quelle previste dalla convenzione posta in essere (su una rete ben più estesa) tra la Statale di Milano e ATM - 185 euro/anno per più di 500 dipendenti (già comprensivo dei 5,00 euro per il rilascio della tessera). Quanti dipendenti a Pavia ne usufruiscono?

- ✓ In attesa di negoziare migliori condizioni, sarebbe comunque opportuno, sulla scia della già citata convenzione, rateizzare in 12 mensilità l'importo dell'abbonamento. Attualmente l'importo viene "trattenuto sulla prima remunerazione utile" o in due rate.

- ✓ Sanità - attiva la convenzione con 3 Aziende di Servizi alla Persona.
  E' inoltre attiva la convenzione con Odontoiatria – per interventi particolarmente costosi dovrebbe essere possibile rateizzare il pagamento: attualmente il dipendente attende il rimborso

- ✓ Banche – sarebbe opportuno che la convenzione appena firmata con l'Ente Tesoriere proponesse

  - c/c a costi agevolati per i dipendenti;

  - condizioni vantaggiose per l'erogazione di prestiti (per esempio piccoli prestiti o cessione del quinto);

  - mutui agevolati non solo nel tasso ma anche nella modalità di erogazione.

Si dà comunque mandato alla nuova Commissione provvidenze di approfondire le tematiche sollevate e di verificare il rispetto delle convenzioni.

Si segnala, infine, anche in virtù del forte incremento di richieste inoltrate quest'anno alla Commissione Sussidi, la necessità di un sostanziale aumento dell'importo da stanziare per la prossima procedura di attribuzione dei benefit (settembre 2014).

[(1)]Statuto Università degli Studi di Pavia Art. 53 – Personale tecnico-amministrativo

1. L'Università, nel rispetto del principio delle pari opportunità e delle norme che regolano lo stato giuridico del personale, organizza i propri servizi amministrativi, finanziari e tecnici in base a criteri di efficienza, efficacia ed economicità di gestione.

2. L'Università **promuove la crescita professionale** del personale tecnico-amministrativo, definendo piani pluriennali e programmi annuali di formazione e aggiornamento del personale stesso, **nonché assumendo ogni iniziativa utile per la qualificazione e lo sviluppo professionale del personale**, in un'ottica che, riconoscendo il **diritto individuale alla formazione permanente**, sia finalizzata al miglioramento dei servizi e all'ottimizzazione delle risorse impiegate.

3. Per specifiche esigenze cui non può far fronte con il personale in servizio, l'Università può procedere al conferimento di incarichi esterni, nel rispetto delle prescrizioni e dei limiti stabiliti dalla normativa vigente e dalla propria regolamentazione interna in materia.

4. L'Università **promuove e istituisce servizi a sostegno della qualità della vita dei dipendenti**, realizza azioni positive dirette alla soluzione di problemi sociali collegati al rapporto di lavoro, **eroga sussidi a favore del personale in servizio e delle loro famiglie**.

5. L'Università favorisce, anche mediante erogazione di contributi finanziari previsti a bilancio, attività autogestite dal personale nei settori della cultura, del tempo libero e dello sport, in conformità alle leggi vigenti.

[(2)]Nelle ipotesi di cui al comma precedente, in difetto di disciplina collettiva integrativa che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo, come previsto dal D. Lgs. 8.4.2003, n. 66

[(3)]1. Le Amministrazioni potranno realizzare progetti di telelavoro, con le modalità previste dall'accordo quadro nazionale sottoscritto il 23 marzo 2000, ivi compreso il sistema di relazioni sindacali previsto dall'accordo stesso.
2. La contrattazione integrativa disciplina gli aspetti strettamente legati alle specifiche esigenze della Amministrazione e dei lavoratori interessati e in particolare le materie di cui all'art. 3, comma 5, dell'accordo quadro sopraccitato.

[(4)]art. 54 cnnl