



RIUNIONE CON LE OO.SS. E R.S.U.  
22 SETTEMBRE 2017  
(SALA CANOVA)

**RESOCONTO DELL'AMMINISTRAZIONE**

**1. Comunicazioni**

- In riferimento alla richiesta della CSA della CISAL dell'8.9.2017 di limitare esplicitamente al solo personale docente l'uso del rilevatore Sirio collocato in area medica o di prevedere l'utilizzo a tutto il personale docente e tecnico amministrativo o vista l'inutilità del dispositivo la sua rimozione, la Parte Pubblica osserva quanto segue:
  - il rilevatore presenze mensa è ad uso specifico del personale docente in quanto la finalità di rilevazione è diversa rispetto a quella del personale TA;
  - la timbratura delle presenze dei docenti è solo strumentale all'Azienda Ospedaliera per rilevare lo svolgimento dell'attività assistenziale. I dati della rilevazione sono forniti all'Azienda. I docenti, pertanto, rispetto all'Ateneo, datore di lavoro, non sono soggetti all'impegno orario contrattuale a cui deve ottemperare il personale TA e che deve essere accertato attraverso la puntuale timbratura;
  - resta pertanto ferma l'installazione del rilevatore ad uso esclusivo dei docenti;
  - verrà segnalato espressamente che l'uso del rilevatore è riservato ai docenti in modo da evitare l'utilizzo improprio da parte del personale T.A.

La O.s CSA della CISAL rileva come tale soluzione non sia comunque in grado di impedire al PTA di utilizzare il rilevatore.

- La O.S. CONFISAL Federazione SNALS Università-CISAPUNI in data 14.09.2017 ha chiesto all'Amministrazione di verificare che i lavoratori CIVIS in servizio presso i dipartimenti e le strutture decentrate siano stati inseriti nella clausola sociale a salvaguardia dei loro diritti, essendo stato segnalato un caso in cui ciò non è avvenuto. La Parte Pubblica, nel ringraziare il sindacato per la segnalazione, tiene a precisare che:
  - l'Amministrazione, con apposita circolare, ha fornito precise indicazioni a tutti i dipartimenti di rivolgersi alla ditta di vigilanza armata già affidataria attivando un ordine diretto con nuovo CIG usufruendo quindi di un contratto ben definito con clausole e prezzo prefissato corrispondente alle 19,00 euro uomo-ora;
  - un dipartimento, nonostante tali indicazioni, si è effettivamente attivato in modo autonomo affidando il servizio a una società di multiservizi;
  - con riferimento alle clausole sociali, tutti i dipendenti del servizio di vigilanza armata e di portierato attivi nel 2016 e con contratto gestito dalla Amministrazione Centrale o da quei dipartimenti che l'hanno segnalato, sono stati inseriti ed evidenziati nelle clausole sociali precisando dati anagrafici, livello contrattuale, tipologia di contratto e società di appartenenza;
  - viceversa, il nominativo evidenziato nella comunicazione del sindacato non è mai pervenuto agli uffici. A tale fine, poiché il servizio di portierato necessiterà di ulteriori giornate uomo, si invita il sindacato a far contattare, dalla persona interessata, il Capo Servizio di Servizi Generali per farla inserire tra i nominativi proposti alla GSA in sede di gara.

**AMMINISTRAZIONE CENTRALE    UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**  
**AREA AMMINISTRAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE**  
**SERVIZIO CARRIERE PTA E RELAZIONI SINDACALI**

- In riferimento alla richiesta della O.S. Federazione SNALS Università-CISAPUNI del 21.09.2017 di avere i dati relativi all'esito del job posting per i nuovi capi ufficio, viene fornito il seguente dettaglio sul numero di domande presentate, suddivise per uffici e aree:

	TOTALE	TOTALE AREA
DIREZIONE GENERALE		<b>1</b>
UFFICIO ORGANI COLLEGIALI	<b>1</b>	
AREA RICERCA E RAPPORTI CON LE IMPRESE		<b>43</b>
UFFICIO CAREER SERVICE	<b>2</b>	
UFFICIO QUALITA' DELLA RICERCA E RANKING	<b>10</b>	
UFFICIO RICERCA	<b>7</b>	
UFFICIO RICERCA INTERNAZIONALE	<b>11</b>	
UFFICIO VALORIZZAZIONE DELLA RICERCA	<b>13</b>	
AREA DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI		<b>65</b>
UFFICIO CARRIERE STUDENTI	<b>16</b>	
UFFICIO DOTTORATO E POST LAUREAM	<b>9</b>	
UFFICIO INTERNATIONAL OFFICE	<b>14</b>	
UFFICIO SERVIZI AGLI STUDENTI	<b>18</b>	
UFFICIO OFFERTA FORMATIVA ED ASSICURAZIONE DELLA QUALITA'	<b>8</b>	
AREA RISORSE UMANE		<b>48</b>
UFFICIO PERSONALE DOCENTE	<b>4</b>	
UFFICIO PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	<b>13</b>	
UFFICIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO	<b>18</b>	
UFFICIO TRATTAMENTI ECONOMICI E WELFARE	<b>13</b>	
AREA EDILIZIA E SICUREZZA		<b>27</b>
UFFICIO AMBIENTE E SICUREZZA	<b>19</b>	
UFFICIO SVILUPPO EDILIZIO	<b>8</b>	
AREA COMUNICAZIONE E MARKETING		<b>56</b>
UFFICIO EVENTI PERMANENTI	<b>32</b>	
UFFICIO PUBLIC ENGAGEMENT	<b>24</b>	
AREA PATRIMONIO APPROVVIGIONAMENTI E LOGISTICA		<b>24</b>
UFFICIO ACQUISTI	<b>5</b>	
UFFICIO GESTIONE SERVIZI	<b>9</b>	
UFFICIO PATRIMONIO E LOGISTICA	<b>10</b>	
AREA FINANZA E PROGRAMMAZIONE		<b>71</b>
UFFICIO BILANCIO UNICO	<b>19</b>	
UFFICIO CONTROLLO DI GESTIONE	<b>21</b>	
UFFICIO FISCALITA'	<b>10</b>	
UFFICIO RAGIONERIA	<b>21</b>	
AREA AFFARI GENERALI E LEGALI		<b>56</b>
UFFICIO AFFARI GENERALI	<b>20</b>	

UFFICIO AFFARI LEGALI	<b>20</b>	
UFFICIO GESTIONE DOCUMENTALE	<b>10</b>	
UFFICIO RAPPORTI CON SERVIZIO SANITARIO	<b>6</b>	
<b>Totale complessivo</b>		<b>391</b>

Quanto alle commissioni che dovranno valutare i cv pervenuti, esse saranno composte dal Direttore Generale, dal Dirigente dell'Area e da esperti esterni. I lavori dovrebbero essere completati entro la fine del mese di ottobre.

- La Parte Pubblica anticipa che dopo l'incontro verrà inviato ai sindacati il Piano Triennale della Formazione 2017-2019 presentato al C.d.A. nella seduta del 14.09.2017. Verrà inviato anche il Report della Formazione relativo all'anno 2016. I sindacati lamentano la tardività della trasmissione che, a loro dire, avrebbe dovuto essere effettuata prima del consiglio di amministrazione. Il Direttore Generale rileva come il piano della formazione resti comunque aperto alle osservazioni che i sindacati riterranno di fare.
- In riferimento alla possibilità di stabilizzazione dei precari, prevista dal D. Lgs. 75/2017, l'Amministrazione comunica che sta effettuando una verifica sul numero di personale che potrebbe essere coinvolto. Il dato preciso potrà essere definito soltanto a gennaio 2018, ma secondo una prima stima si potrebbe trattare di circa 50 persone. Per la stabilizzazione occorre comunque ricorrere all'utilizzo dei punti organico, per cui è necessario effettuare una contemperazione di interessi tra le progressioni verticali, le assunzioni di nuovo personale e per appunto le stabilizzazioni.

## **2. Contratto integrativo decentrato: aggiornamento**

- La Parte Pubblica comunica due importanti novità su cui l'Ateneo si è adoperato nel periodo intercorso dall'ultima riunione di contrattazione del mese di luglio:
  - a) in primo luogo, come già anticipato con informativa del 18 settembre 2017, l'Ateneo sta per adottare il regolamento per la premialità. Tale regolamento detta le norme in merito alla distribuzione dei compensi incentivanti non solo ai docenti, ma anche in favore del personale tecnico e amministrativo che abbia contribuito all'acquisizione e alla gestione di finanziamenti privati o pubblici su bandi competitivi, ai sensi dell'art. 9 della Legge 240/2010. In favore del PTA è previsto altresì che una quota compresa tra il 3 e il 10% dell'ammontare degli incentivi corrisposti venga destinata all'alimentazione del Fondo Comune di Ateneo e distribuita al personale tecnico ed amministrativo secondo parametri che riconoscano l'intensità della partecipazione indiretta, l'impegno e il merito. Il Fondo Comune di Ateneo avrà pertanto la possibilità di essere incrementato da una fonte di alimentazione aggiuntiva. Secondo il Direttore Generale, precisato che risulta difficile allo stato fare previsioni, il fondo potrebbe essere incrementato di alcune centinaia di migliaia di euro. Resta ferma la proposta della Parte Pubblica di distribuire il 50% delle risorse secondo parametri legati alla categoria di appartenenza e in quota mensilizzata e il restante 50% in base alla performance;
  - b) in secondo luogo, l'Ateneo sta lavorando con il Collegio dei revisori dei conti per verificare la possibilità di incrementare i fondi del salario accessorio in misura fissa per l'importo di € 600.000 lordo dipendente (di cui € 100.000 per il fondo EP) a fronte del fatto che la riorganizzazione dell'amministrazione cominciata nel 2016 esplica i suoi effetti maggiori nel 2017. Secondo la Parte pubblica le risorse aggiuntive previste per il fondo B-C-D dovrebbero essere destinate al finanziamento delle indennità di responsabilità e della performance.

- La Parte Sindacale apprezza lo sforzo dell'Amministrazione di reperire delle risorse aggiuntive. Secondo CSA della CISAL e FLC CGIL, però, tali risorse dovrebbero essere utilizzate principalmente per finanziare l'IMA. La FLC CGIL ritiene inoltre che per le indennità di responsabilità debba essere rispettato il limite previsto dall'art. 91, comma 4, del CCNL vigente. La Parte Pubblica non concorda su questa lettura del CCNL, ritenendo che il limite del comma 4 si applichi soltanto per le indennità attribuite sulla base del comma 3 e non a quelle di cui ai commi 1 e 2. Le Parti concordano sul fatto che per il 2017 potranno essere previste delle soluzioni di distribuzione delle risorse che tengano conto del periodo di transizione dal vecchio al nuovo modello organizzativo.