



**RIUNIONE CON LE OO.SS.* E R.S.U.
2 OTTOBRE 2018
(AULA DIDATTICA)**

RESOCONTO DELL'AMMINISTRAZIONE

1. Comunicazioni della Parte Pubblica

- La Parte Pubblica ricorda alle OO.SS. e alla RSU di inviare qualunque comunicazione o richiesta di dati, informazioni e chiarimenti al **Settore Relazioni Sindacali** e non direttamente ai dirigenti, ai direttori di ufficio o ad altri uffici/settori. Ciò consente una gestione più ordinata delle relazioni sindacali da parte dell'Amministrazione, in quanto evita la frammentazione delle informazioni e la moltiplicazione degli interlocutori.
- Viene comunicato che gli **avanzi del fondo** art. 87 CCNL anno 2017, pari ad € 71.573,69 (di cui € 20.911,87 derivanti da risparmi per le indennità di disagio, rischio e reperibilità ed € 50.661,82 dall'indennità di responsabilità), così come previsto dal contratto integrativo all'art.4, comma 3, confluiscono sul fondo della performance e dunque verranno ridistribuiti al personale non appena verranno concluse le procedure relative ai reclami dei dipendenti avverso la valutazione anno 2017.
- Viene comunicato che, in riferimento all'anno 2017, nel rispetto di quanto previsto dal contratto integrativo, verrà pubblicato nel sit/relazioni sindacali, visibile ai soggetti firmatari, **l'elenco dei nominativi del personale con incarico di responsabilità e con incarico di posizione per gli Ep**, con indicazione delle relative valorizzazioni. Ciò anche a riscontro della richiesta della RSU del 24 settembre 2018.
- La Parte Pubblica ricorda che era stato assegnato il termine del 3 settembre 2018 per presentare osservazioni al **capitolato** relativo alle polizze sanitarie. Ringrazia tutti per il lavoro svolto e per le osservazioni fatte pervenire. Alcune di queste sono state utilizzate per integrare il capitolato, ma soprattutto molte delle proposte sono state inserite nel disciplinare come offerte migliorative. Poiché allo stato attuale il disciplinare deve restare coperto da riservatezza, una volta pubblicato il bando sarà possibile verificare quali proposte siano state accolte.
- Viene altresì ricordato che nella riunione del 25 giugno 2018 la Parte Pubblica, in tema di **welfare**, aveva proposto di procedere secondo il seguente iter: a) ricevere le proposte da parte delle RSU e delle OO.SS; b) ricevere le proposte da parte del Consiglio del PTA; c) riportare tutti gli interventi di welfare esistenti o nuovi in un unico piano di Ateneo; d) negoziare un accordo integrativo. Dopo tale incontro sono pervenute le proposte soltanto del Consiglio PTA. Il Consiglio in sintesi ha chiesto principalmente:
 - a) ampliamento delle possibilità di crescita culturale avendo la possibilità di accedere, per sé e per i propri figli, a corsi di laurea del nostro Ateneo usufruendo di agevolazioni specifiche e all'attivazione di corsi di lingua che

prevedano il rilascio di un'attestazione valida ai fini dei concorsi pubblici e di maggiori convenzioni con luoghi di cultura e ricreazione (musei, cinema, centri sportivi, ecc.).

- b) particolare attenzione al trasporto pubblico, per il quale si richiede un'offerta specifica che preveda l'applicazione di una scontistica più consistente per gli abbonamenti oppure l'integrazione di una quota del costo dell'abbonamento stesso da parte dell'Ateneo, l'attivazione di apposite convenzioni per auto/moto, dato anche l'elevato numero di dipendenti del nostro Ateneo che ne usufruisce quotidianamente sia per spostamenti diretti casa/lavoro sia per raggiungere stazioni/fermate bus nel caso di percorsi misti.
- c) possibilità di accedere ai servizi sanitari di una rete di operatori convenzionati senza esborso diretto di denaro;
- d) possibilità di usufruire di un benefit spendibile a scelta del dipendente su una serie di opzioni disponibili appositamente predisposte dall'Amministrazione e viene richiesta una maggiore distribuzione delle convenzioni sul territorio, padovano e non, tenendo conto della diversa residenza dei dipendenti e delle diverse sedi del nostro Ateneo.

Quanto ai sindacati, non sono pervenute proposte ma due richieste di contrattazione (FGU GILDA UNAMS in data 28 settembre 2018 e SNALS CONFESAL in data 1 ottobre 2018). Quanto alla richiesta dello SNALS occorre precisare che la somma di € 700.000 è stata stanziata per le polizze sanitarie e che essa deve essere presente a bilancio nel momento in cui uscirà il bando, previsto a breve. Ciò che invece le parti si sono impegnate a contrattare è come utilizzare l'importo residuo di € 300.000. A tal riguardo la Parte Pubblica propone di utilizzare la somma per finanziare convenzioni per i parcheggi e per rimborsare fino al 40% del costo degli abbonamenti ai mezzi pubblici, e dunque, a sostegno della mobilità del personale. Circa i trasporti pubblici, viene ricordato che, nel 2017, 459 dipendenti avevano chiesto l'anticipo dei costi di abbonamento all'Amministrazione, per un importo complessivo di circa € 230.000. Le richieste di parcheggio sono invece state 97, a fronte di 72 posti disponibili.

La FGU GILDA UNAMS rinnova l'invito a fissare un incontro di contrattazione per discutere in modo specifico di welfare e ricorda che l'Amministrazione aveva parlato a giugno della creazione di un paniere di servizi a cui il dipendente poteva accedere. Lo SNALS CONFESAL ritiene che la somma stanziata sia troppo bassa e ribadisce che l'importo di € 700.000 stanziato per le polizze debba essere utilizzato nell'anno 2018 per altre finalità, posto che la copertura sanitaria è di fatto slittata al 2019. La O.S. FLC CGIL concorda col finanziamento della mobilità del personale, anche se è scettica sul fatto che una parte delle risorse venga utilizzata per le convenzioni dei parcheggi, in quanto l'Ateneo dovrebbe invece promuovere gli spostamenti con i mezzi pubblici. Anche la O.S. CISL ritiene sia importante utilizzare tali risorse per i trasporti.

* Da questo incontro il sindacato SNALS CONFESAL torna ad essere parte della delegazione sindacale, avendo nel frattempo sottoscritto il CCNL Istruzione e Ricerca. Per il sindacato CISL il rappresentante è ora la Sig.ra Valeria Cittadin.

2. Risposte alle richieste pervenute dalla Delegazione Sindacale

- In data 30 luglio 2018 la RSU, in merito al **telelavoro**, chiedeva di rivedere il relativo regolamento al fine di correggere alcune criticità presenti nei requisiti di accesso, così da renderlo accessibile anche al personale che non ha mansioni direttamente telelavorabili e chiarire le problematiche relative al trattamento dei dati sensibili, che attualmente risulterebbero essere in violazione della privacy. Raccomandava inoltre che tutte le domande pervenute venissero accolte. La Parte Pubblica fornisce il seguente riscontro:
 - a) Anche l'Amministrazione considera urgente la revisione del regolamento sul telelavoro, essendo necessario superare le criticità emerse in questi anni, anche al fine di ampliare l'accesso al personale e di introdurre l'istituto dello smart working, alla luce dell'evoluzione normativa in materia. Il Direttore Generale ritiene, ad esempio, che chi sia in part time non dovrebbe accedere al telelavoro. Idem dicasi per coloro che hanno incarichi di responsabilità o posizione. Inoltre occorre una maggiore attenzione nella predisposizione dei progetti. La discussione sul tema potrà essere effettuata all'inizio del 2019.
 - b) Quanto alle problematiche relative al trattamento dei dati sensibili, queste sono state effettivamente riscontrate nel passaggio dalla procedura cartacea a quella telematica, ma sono state prontamente risolte.
 - c) L'Amministrazione, visto il numero delle domande autorizzate dai responsabili di struttura, sta verificando la possibilità di estendere la disponibilità di posti, sia in relazione al numero di postazioni rimaste disponibili che in relazione alla percentuale di dipendenti ammessi al telelavoro. Al momento rappresentano circa il 3,5% del personale. Se venissero accolte tutte le domande si arriverebbe al 6%. L'intenzione è di scorrere, in breve tempo, la graduatoria fino a dove possibile, tenuto conto delle postazioni rimaste disponibili e del fatto che una parte dei richiedenti non necessita di strumentazione.
- In riferimento alla richiesta della RSU del 2 agosto 2018 di modificare i nuovi **moduli sui permessi**, la Parte Pubblica fa presente che anche l'Amministrazione ha prontamente rilevato che il modulo relativo ai permessi di cui all'articolo 51 (visite, terapie, prestazioni specialistiche, esami diagnostici) riportava per un mero rifiuto la dicitura "per accettazione: Il Responsabile". Tale dicitura è stata sostituita, per cui il modulo attuale riporta semplicemente la presa visione ("visto"). Per i permessi di cui all'art. 48 del CCNL (motivi personali o familiari) è invece rimasta la dicitura "per accettazione" in quanto, a differenza degli altri permessi, questi possono essere concessi "compatibilmente con le esigenze di servizio".
- In data 29 agosto e 12 settembre 2018 la RSU chiedeva alcuni dati e informazioni sulle **attività di vigilanza** effettuate dal pta. La Parte Pubblica fornisce il seguente riscontro:
 - a) Le disponibilità dei colleghi del PTA sono state accolte quasi interamente: sono rimaste escluse soltanto 4 persone che avevano dato una sola disponibilità in giornate in cui c'era abbondanza di personale interno; queste stesse persone sono state chiamate per le prove di ottobre.

- b) Non è possibile allo stato attuale poter effettuare una stima delle prove che verranno coperte dalla somma stanziata (€ 47.580,00), in quanto il personale esterno, finora, è stato utilizzato sempre e comunque a supporto del personale Unipd, ed esclusivamente nei casi in cui il personale unipd non fosse sufficiente a coprire le necessità e dunque nessuna prova è stata coperta soltanto con personale esterno.
 - c) Numero iscritti alle prove: 32.473, di cui presenti 28.284 (mancano i dati relativi alla Scuola Galileiana, oltre ovviamente a quelli relativi alle prove di ottobre);
 - d) Dato complessivo delle entrate derivante dalle iscrizioni: € 848.520,00;
 - e) Sono stati utilizzati unicamente gli studenti che già collaborano presso le segreterie studenti (una quarantina su 53 ha fornito la propria disponibilità), quindi non c'è stata alcuna spesa aggiuntiva. L'Ateneo ha fatto ricorso agli studenti part time soltanto per le due giornate più critiche (4 e 12 settembre: prove di medicina e professioni sanitarie).
- In data 21 settembre 2018 la RSU chiedeva la trasmissione della costruzione del **fondo accessorio 2018**, nonché la costituzione di un tavolo tecnico sia su tale fondo che sul fondo comune. Il punto è all'ordine del giorno della riunione odierna. Viene però specificato che la costituzione del fondo accessorio è un atto che spetta all'Amministrazione e come tale non è oggetto né di contrattazione né di confronto. Come ogni anno, il fondo viene presentato ai sindacati prima di essere trasmesso ai revisori per la certificazione di legge. Quanto al fondo comune, le regole di alimentazione dello stesso sono stabilite dal relativo regolamento.
 - In data 24 settembre 2018 vengono la RSU chiede alcune informazioni in materia di **performance**. Circa il resoconto sulle conseguenze economiche derivanti dall'applicazione del nuovo sistema sulla quota incentivante assegnata ai singoli lavoratori, il Prof. Parbonetti, mediante l'ausilio di apposite slides che vengono inserite nel sit/relazioni sindacali come allegate al presente resoconto, effettua un'analisi sui compensi ottenuti dal personale su Fondo Accessorio e su Fondo Comune. I dati vengono forniti anche a riscontro della richiesta dello SNALS CONFSAI del 28 settembre 2018. Il sindacato ritiene che i dati illustrati non siano esaustivi, avendoli chiesti in riferimento ad ogni singolo dipendente. Secondo la Parte Pubblica non è possibile accogliere una richiesta tanto specifica da rendere di fatto individuabili i singoli lavoratori, ma resta disponibile a fornire ulteriori dati.
Circa il **pagamento degli incentivi** anche al personale che ha presentato reclamo avverso la valutazione, si fa presente che si è trattato di una scelta effettuata a favore dei dipendenti. In questo modo il personale è stato pagato senza dover attendere l'esito dei ricorsi. Le eventuali integrazioni verranno pagate con le risorse che sono avanzate dagli altri istituti e che, come da contratto, confluiscono nella performance. Viene inoltre ricordato che il pagamento nel mese di settembre di tutti gli istituti legati alla performance era stato concordato al termine del confronto sul tema avvenuto in luglio, per cui la parte sindacale era stata informata con largo anticipo della tempistica dei pagamenti.

Quanto infine al numero dei **reclami**, viene illustrata la seguente tabella riepilogativa:

STRUTTURA	N. reclami
CAB - Polo Bibliotecario di Scienze, Farmacologia e Scienze farmaceutiche	3
CAB - Polo Bibliotecario di Giurisprudenza	1
CAB - Polo Bibliotecario di Medicina	2
CAB - Polo Bibliotecario di Scienze sociali	1
CAB - Polo discipline letterarie, linguistiche, pedagogiche	1
Centro di Ateneo "Orto Botanico"	2
Dipartimento di Biologia	1
Dipartimento di Scienze Cardiologiche, Toraciche e Vascolari	1
Dipartimento di Scienze del Farmaco	1
Dipartimento di Scienze Storiche, Geografiche e dell'Antichità	2
Dipartimento di Studi linguistici e Letterari	1
Dipartimento Scienze Economiche e Aziendali "Marco Fanno"	1*
Polo Multifunzionale "Psicologia"	1
Polo Multifunzionale "Vallisneri"	1
Scuola di Agraria e Medicina veterinaria	1
Scuola di Medicina e Chirurgia	1
Servizio Applicativi	1
Servizio Bilancio Strutture	1
Servizio Formazione Post Lauream	1
Servizio Orientamento	1
Totale complessivo	25

*Non è un reclamo, ma una segnalazione

I lavori della commissione sono in corso. Al momento sono state chieste dei chiarimenti ai valutatori e in alcuni casi anche ai valutati. Non appena la procedura sarà terminata, sarà cura dell'Amministrazione comunicare gli esiti dei reclami.

- A fronte della richiesta dello SNALS CONFSAI del 28 settembre 2018 di avere le motivazioni dell'esclusione del **personale convenzionato** con l'Azienda Ospedaliera dai compensi legati alla performance, viene spiegato che tale tipologia di personale già percepisce dall'azienda ospedaliera un incentivo legato alla valutazione della performance organizzativa e individuale (da ultimo, cfr. preintesa 22.06.2018 sugli incentivi 2017/2018). Per tale motivo non percepisce l'incentivo su fondo accessorio dell'Università. Se così fosse, tale personale verrebbe a percepire un doppio premio per lo svolgimento della medesima attività. Lo SNALS chiede di avere un riscontro scritto da parte del Direttore Generale, con riferimenti normativi e contrattuali più specifici. Secondo il sindacato quanto effettuato dall'Amministrazione non appare corretto, in quanto il contratto integrativo non ha previsto alcuna espressa esclusione dall'incentivo legato alla performance.

- A fronte della richiesta della FGU GILDA UNAMS del 28 settembre 2018 di conoscere le motivazioni per cui sono state sospese le **elezioni suppletive del consiglio PTA**, viene riscontato che, a seguito dei rilievi emersi dalla comunicazione della Presidente del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo, Prot. n. 408107, del 17 settembre 2018, il Rettore, con decreto Rep. n. 3024/2018, Prot. n. 416626, del 20 settembre 2018, ha disposto la sospensione dello svolgimento delle votazioni in oggetto indette per il giorno 25 settembre 2018, nelle more dell'acquisizione di un parere giuridico in merito all'interpretazione dell'art. 106 del Regolamento Generale di Ateneo nella parte in cui prevede il decadimento del Consiglio in caso di dimissione o cessazione di otto consiglieri.
- In data 18 luglio 2018 lo SNALS CONFSAI contestava la prassi di apposizione del termine ai contratti di **lavoro part time** e chiedeva alcuni dati. Quanto alla questione giuridica sollevata, la Parte Pubblica evidenzia come l'apposizione di un termine finale appaia del tutto rispettosa del CCNL. La modifica della durata della prestazione e della sua collocazione temporale è rimessa alla libertà contrattuale delle parti, che possono quindi anche inserire una clausola temporale di durata della riduzione oraria. Non essendoci nessuna legge o contratto nazionale che vieti l'apposizione di un termine in questi casi, le parti contrattuali sono libere di definire liberamente i propri rapporti. La concessione della trasformazione dell'orario a part-time rientra peraltro nei poteri organizzativi del datore di lavoro (salvi alcuni casi tassativi): se il CCNL prevede di poter negare del tutto il part-time al dipendente richiedente nel caso ciò determini un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione (art. 56, co. 4: "L'amministrazione può concedere ... oppure nega"), a maggior ragione sarà possibile accoglierla solo per un certo periodo. Questa modalità consente di evitare di superare il contingente previsto dal CCNL e garantisce la parità di accesso al part-time a tutti i dipendenti, che sarebbe invece frustrata se il part-time venisse concesso a tempo indeterminato. Potrebbe infatti accadere di non poter concedere il part time per motivi organizzativi nel caso in cui in una data struttura ne siano già stati concessi altri e ciò anche nel caso di rispetto del contingente complessivo, con la conseguenza di andare a cristallizzare per anni la situazione a favore di alcuni lavoratori, ma a discapito di altri.

In riferimento ai dati:

- a) n. di dipendenti ai quali è stato concesso il part-time a termine: 31 (alla data del 01.08.2018);
- b) n. di dipendenti ai quali è stato negato il part-time negli anni 2015, 2016 e 2017 e relative motivazioni: 1 solo caso nel triennio (il Direttore del Dipartimento, nella richiesta pervenuta in AC, ha dichiarato che "comporta pregiudizio alla funzionalità della struttura" e per tale motivo è stata negata la concessione della trasformazione del rapporto da full time a part time).
- c) n. di dipendenti a tempo parziale al 31/12/2017, diviso per area e per categoria e n. di dipendenti con rapporto di lavoro pari o inferiore al 50%: vedi tabella inserita nel sit/relazioni sindacali come allegato al presente resoconto.

3. Fondi del salario accessorio pta anno 2018 e adeguamento del Contratto integrativo decentrato al nuovo CCNL Istruzione e Ricerca.

- Viene anticipata una prima stima relativa alla costruzione dei fondi del salario accessorio anno 2018 (fondo B-C-D, fondo EP, fondo lavoro straordinario), alla luce delle nuove regole contenute nel CCNL Istruzione e ricerca. In particolare viene evidenziato come a partire dall'anno 2018 il fondo EP comprenda anche le risorse del personale cessato EP e debba essere utilizzato per le PEO di questa categoria di personale. Viene anticipata anche una prima stima dell'entità del fondo comune di Ateneo 2018.
- Vengono illustrate le principali novità del CCNL Istruzione e ricerca in materia di salario accessorio, da cui consegue, ad avviso della Parte Pubblica, che il contratto integrativo 2017/2018 risulti quasi interamente già allineato alle nuove previsioni nazionali. Resta da trattare l'utilizzo della quota del fondo B-C-D che risulta essere aggiuntiva rispetto alle risorse di cui è già stata decisa la destinazione, nonché come utilizzare il 10% del Fondo Comune di Ateneo anno 2018.

4. Contratto decentrato integrativo 2019

- Il punto non viene trattato per mancanza di tempo, ma durante la discussione sui punti precedenti viene comunicato come sia necessario regolamentare in anticipo i criteri di dettaglio per le future PEO del PTA, posto che le risorse a disposizione per le selezioni saranno ridotte. Il contratto, a tale fine, ha destinato a partire dal 2019 lo 0,1% del monte salari 2015.