



**RIUNIONE CON LE OO.SS. E R.S.U.  
12 marzo 2019  
(SALA CANOVA)**

**1. Comunicazioni**

- La Parte Pubblica comunica che il prossimo incontro si terrà giovedì 18 aprile 2019, alle ore 14.30, presso la Sala Canova.
- La Parte Pubblica comunica che il sindacato CISL viene rappresentato in sede di contrattazione decentrata dalla dott.ssa Stefania Cerutti, come da comunicazione inviata da parte del nazionale in data 4 marzo u.s.
- All'incontro non è presente il sindacato SNALS CONFISAL.

**2. Riscontro alle richieste di Parte Sindacale**

- **FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA** (11.03.2019): chiede i nomi dei percipienti per ogni indennità erogata a titolo di disagio, rischio e reperibilità.  
**Riscontro:** come ogni anno verrà fornito un prospetto riepilogativo a titolo di informazione successiva, con l'indicazione dei soggetti percipienti.
- **FGU GILDA UNAMS** (25.02.2019): chiede per ogni posizione economica attualmente ricoperta, quante persone compiranno 67 anni negli anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 e per ogni posizione economica, il numero delle cessazioni (a qualunque titolo) che si sono registrate negli anni 2015, 2016, 2017 e 2018.  
**Riscontro:** vengono forniti i seguenti dati.

**PTA a tempo indeterminato distinto per categoria/posizione economica e previsione di anno di cessazione\***

CATEGORIA/P.E.	ANNO DI CESSAZIONE PREVISTA							Totale
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
B 2								0
B 3			1					1
B 4	1							1
B 5	1			3		1	1	6
B 6	1	2	4	2	2	2	1	14
<b>Cat. B</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>22</b>
C 1					1			1
C 2		1		2	1	1	1	6
C 3	2	2	1		2	2		9
C 4	3	3	1	1	3	3	4	18
C 5	1	1	1		1	2	3	9

**AMMINISTRAZIONE CENTRALE    UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**  
**AREA RISORSE UMANE**  
**STAFF – SETTORE RELAZIONI SINDACALI**

C 6	1	1	2	2	3	6	1	<b>16</b>
C 7	3		4	2	6	7	13	<b>35</b>
<b>Cat. C</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>94</b>
D 1							1	<b>1</b>
D 2	1		2	1	2		6	<b>12</b>
D 3			4	3	2	6	4	<b>19</b>
D 4	1	3	3	6	6	12	10	<b>41</b>
D 5	1	2	3	3	3	1	5	<b>18</b>
D 6			1		3	5	8	<b>17</b>
D 7	1		1	4	1	1	2	<b>10</b>
<b>Cat. D</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>25</b>	<b>36</b>	<b>118</b>
EP1						1		<b>1</b>
EP2	1					1	1	<b>3</b>
EP3		1		1	1	1		<b>4</b>
EP4			1	1	2	3		<b>7</b>
EP5			1				3	<b>4</b>
EP6							1	<b>1</b>
EP7				1				<b>1</b>
<b>Cat. EP</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>21</b>
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>39</b>	<b>55</b>	<b>65</b>	<b>255</b>
* Criterio applicato: compimento 67 anni								
Data riferimento: 31/12/2018								

**PTA a tempo indeterminato per categoria/posizione economica e anno di cessazione\*.  
Anni 2015-2018**

<b>CATEGORIA/P.E.</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>totale</b>
B 2		1		1	<b>2</b>
B 3	1	2		1	<b>4</b>
B 4	4	2	1	1	<b>8</b>
B 5	1	2	1	2	<b>6</b>
B 6		2	2	4	<b>8</b>
<b>Cat. B</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>28</b>
C 1	11	9	2	6	<b>28</b>
C 2	9	7	5	14	<b>35</b>
C 3	17	5	3	15	<b>40</b>
C 4	2	6	5	8	<b>21</b>
C 5	3	2	1	2	<b>8</b>

**AMMINISTRAZIONE CENTRALE    UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**  
**AREA RISORSE UMANE**  
**STAFF – SETTORE RELAZIONI SINDACALI**

C 6	6	2	4	4	<b>16</b>
C 7		1	4	10	<b>15</b>
<b>Cat. C</b>	<b>48</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>59</b>	<b>163</b>
D 1	8	1	3	3	<b>15</b>
D 2	3	3	5	2	<b>13</b>
D 3	6	5	9	9	<b>29</b>
D 4	7	8	12	12	<b>39</b>
D 5	1	1	1	6	<b>9</b>
D 6	2	3	1	5	<b>11</b>
D 7		1	2	2	<b>5</b>
<b>Cat. D</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>33</b>	<b>39</b>	<b>121</b>
EP1		1			<b>1</b>
EP2	1	1	1	2	<b>5</b>
EP3	4	4	2	4	<b>14</b>
EP4				5	<b>5</b>
EP5			1	1	<b>2</b>
EP6	1		1		<b>2</b>
EP7			1		<b>1</b>
<b>Cat. EP</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>30</b>
<b>Totale</b>	<b>87</b>	<b>69</b>	<b>67</b>	<b>119</b>	<b>342</b>

\* Sono incluse le cessazioni per passaggio di categoria

### SINTESI PER CATEGORIA

<b>CATEGORIA/P.E.</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>totale</b>
Cat. B	6	9	4	9	28
Cat. C	48	32	24	59	163
Cat. D	27	22	33	39	121
Cat. EP	6	6	6	12	30
Totale	87	69	67	119	342

<b>Limiti di Età</b>	10	10	9	30	59
<b>%</b>	11%	14%	13%	25%	17%

CATEGORIA/P.E.	ANNO DI CESSAZIONE PREVISTA							Totale
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Cat. B	3	2	5	5	2	3	2	22
Cat. C	10	8	9	7	17	21	22	94
Cat. D	4	5	14	17	17	25	36	118
Cat. EP	1	1	2	3	3	6	5	21
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>39</b>	<b>55</b>	<b>65</b>	<b>255</b>

### 3. Criteri PEO e contratto decentrato integrativo 2019

- In materia di PEO, la Parte Pubblica rinnova la propria proposta del 28 febbraio 2018, sia per quanto riguarda i criteri da utilizzare, sia per quanto riguarda le possibili risorse utilizzabili. Su richiesta della Parte Sindacale, viene fornita una stima prudenziale delle risorse potenzialmente disponibili per lo svolgimento di progressioni economiche orizzontali nel triennio 2019/2021.
- La CGIL ritiene ragionevole la proposta della Parte Pubblica, ma va modificato il peso degli indicatori, attribuendo maggior valore all'anzianità di servizio, da intendersi come anzianità nella posizione economica. Il sindacato CISL ritiene che le risorse potenzialmente a disposizione non siano sufficienti e che occorra un preciso programma pluriennale che garantisca le progressioni a tutto il personale. Ritiene inoltre sbagliato non considerare i titoli professionali e culturali e discutibili le materie indicate per la prova. Secondo la UIL i criteri vanno predeterminati e non devono essere discussi ogni anno; non possono non essere considerati i titoli. Secondo la GILDA le risorse messe a disposizione sono scarse, la prova trasforma le PEO in una specie di concorso e occorre prevedere misure di compensazione per coloro che non passeranno la selezione; il sindacato, inoltre, mediante un grafico, illustra le difficoltà salariali del personale dell'Ateneo, in particolare del personale di categoria C negli anni compresi tra il 2000 e il 2018. Ciò a dimostrare come siano necessarie le progressioni economiche per tutto il personale e non soltanto per alcuni. Secondo il Portavoce della RSU occorre reperire maggiori risorse, in quanto va garantita la progressione a tutto il personale, seppur in un percorso pluriennale. Inoltre manifesta contrarietà alla proposta di escludere i titoli professionali e culturali dai criteri.

### 4. Regolamento per il reclutamento e la disciplina del rapporto di lavoro dei CEL

- Il Direttore Generale illustra i punti principali del Regolamento per il reclutamento e la disciplina del rapporto di lavoro dei CEL, inviato a titolo di informazione (art. 42, comma 7, lett. a del CCNL) in data 11 marzo 2019, specificando che è allo studio la possibilità di innalzare a 750 ore il limite del regime orario annuo massimo ivi previsto (500 ore). La Parte sindacale viene invitata a fornire le proprie osservazioni.