



**RIUNIONE CON LE OO.SS. E R.S.U.
19 LUGLIO 2018
(SALA DIDATTICA)**

RESOCONTO DELL'AMMINISTRAZIONE

1. Piano di stabilizzazione del personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs 75/2017

- Tenuto conto di quanto emerso negli incontri del 25 maggio e del 28 giugno u.s. e delle osservazioni effettuate dalle OO.SS. e dalla RSU, la Parte Pubblica comunica che l'Amministrazione procederà con il piano di stabilizzazione del personale t.d. ai sensi dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs 75/2017, presentando apposita delibera al C.d.A. nella seduta del 24 luglio p.v.
- A tal fine viene ricordato che nella seduta del 24 maggio u.s. era stato stabilito di destinare 9,95 punti organico alle procedure di stabilizzazione del personale, finanziati per 4,95 punti organico dalla programmazione triennale 2016-2018 e per 5 punti organico tramite la decurtazione delle risorse per lavoro flessibile nell'importo di € 569.965,00.
- I requisiti di ammissibilità per la partecipazione alla procedura di stabilizzazione fissati dal d.lgs. 75/2017 sono i seguenti:
 - I. essere in servizio presso il nostro Ateneo anche un solo giorno successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 (28 agosto 2015) con un contratto a tempo determinato;
 - II. essere stato reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse dal nostro Ateneo e aver maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze del nostro Ateneo, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni. Le circolari n. 3/2017 e n. 1/2018 hanno esplicitato che gli anni utili da conteggiare ricomprendono tutti i rapporti di lavoro prestato direttamente con l'amministrazione, anche con diverse tipologie di contratto flessibile, ma devono riguardare attività svolte o riconducibili alla medesima area o categoria professionale.
- Oltre a definire i requisiti di ammissibilità il d.lgs. 75/2017 ha inoltre fissato quale criterio di priorità l'essere in servizio alla data 22 giugno 2017. Le amministrazioni, tuttavia, possono fissare ulteriori criteri per definire l'ordine di precedenza nell'assunzione nel caso in cui le risorse da destinare alle stabilizzazioni non consentano, come nel nostro caso, di assumere tutti coloro che hanno i requisiti di ammissibilità. L'obiettivo perseguito dall'Ateneo è di garantire la funzionalità della struttura amministrativa attraverso l'assunzione di risorse di cui ci sia una necessità attuale verificata sulla base di una ricognizione interna. La lista, pertanto, verrà

predisposta utilizzando il criterio prioritario dell'art. 20, comma 12, e in subordine, i seguenti criteri di precedenza definiti in ordine progressivo di priorità:

- I. essere titolare di contratto a tempo determinato alla data della delibera del C.d.A. e aver maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze del nostro Ateneo, almeno tre anni di servizio con contratti di lavoro a tempo determinato (l'elenco dei richiedenti verrà ordinato in base all'esperienza maturata presso l'Ateneo, nel periodo di riferimento, con contratto di lavoro a tempo determinato e valorizzato in ragione di 1 punto o frazione di 1, per le frazioni di anno).
 - II. aver maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze del nostro Ateneo, almeno tre anni di servizio con contratti di lavoro a tempo determinato e altre forme di lavoro flessibile, purché riguardanti attività svolte o riconducibili alla medesima area o categoria professionale del profilo oggetto di stabilizzazione (l'elenco dei richiedenti verrà ordinato in base all'esperienza maturata presso l'Ateneo, nel periodo di riferimento, valorizzando ogni anno di contratto a tempo determinato in ragione di 1 punto o frazione di 1, per le frazioni di anno, e di 0,5 punti o frazione di 0,5, per le frazioni di anno, per i periodi di servizio prestato con altre tipologie di contratto di lavoro flessibile nel profilo oggetto della stabilizzazione).
- Viene, infine, specificato che:
 - i. la procedura non darà luogo ad idoneità e cesserà i suoi effetti con l'esaurirsi dei punti organico destinati al piano di stabilizzazione previsti con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 maggio 2018.
 - ii. Il personale da stabilizzare, inoltre, deve essere disposto all'assunzione a tempo pieno. La categoria di assunzione a conclusione della procedura di stabilizzazione sarà quella di appartenenza alla data della delibera o dell'ultimo contratto a tempo determinato.
 - iii. Saranno in ogni caso esclusi dalle procedure di stabilizzazione coloro che siano incorsi in un procedimento disciplinare che si sia concluso con l'irrogazione di una sanzione superiore al rimprovero verbale e/o abbiano ottenuto una valutazione negativa in uno o più anni.
 - iv. Verranno prorogati i contratti in essere nei confronti dei soggetti che abbiano i requisiti di ammissibilità fino alla conclusione della procedura autorizzata per l'anno 2018.
 - v. La procedura di stabilizzazione prevede il preventivo espletamento delle procedure di mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 del d.lgs 165/2001 e, successivamente, la pubblicazione di un avviso di reclutamento speciale che verrà pubblicato nel sito web dell'Ateneo per 30 giorni e a seguito del quale sarà redatta una lista degli ammessi alla stabilizzazione.
 - La O.s. FGU GILDA UNAMS e il delegato RSU Padovan lamentano in particolare che l'Ateneo avrebbe potuto mettere a disposizione più punti così da stabilizzare tutti gli idonei. La O.s. FLC CGIL sostiene che le stabilizzazioni devono proseguire anche dopo tale operazione, non solo in favore di chi ha oggi i requisiti, ma anche in favore del restante personale a tempo determinato, utilizzando lo strumento della riserva sui futuri concorsi. La Parte Pubblica ricorda di aver messo a disposizione un numero molto elevato di punti in un solo anno e che ciò non impedisce di proseguire negli anni

successivi con una politica volta alla stabilizzazione dei precari, *in primis* a favore di coloro che hanno i requisiti previsti dalla Riforma Madia, posto che la normativa consente di procedere con l'assunzione a tempo indeterminato fino al 2020. Il Direttore Generale ricorda che la decisione di quanti punti organico utilizzare spetta al C.d.A. e che, in ogni caso, occorre perseguire il raggiungimento di un equilibrio tra la stabilizzazione dei precari, le nuove assunzioni e le progressioni verticali. Ricorda altresì che il cosiddetto fondo monitorato viene utilizzato per far fronte anche ad altre ipotesi, come il pagamento degli operai agricoli o le sostituzioni di maternità, per cui sarebbe stato imprudente decurtare maggiori risorse di quelle decise dal C.d.A.

- La delegata RSU Sartiè contesta il resoconto della precedente riunione, nella parte in cui è stato riportato che l'Amministrazione non intende avvalersi della facoltà prevista dal comma 2 dell'articolo 20 della Riforma Madia. La Parte Pubblica evidenzia come nel resoconto si legga che l'Amministrazione non intenda procedere "per il momento"; inoltre si legge che, a seguito della discussione con i sindacati, sia stato chiesto loro se la ricognizione del lavoro flessibile dovesse essere effettuata necessariamente in concomitanza con le stabilizzazioni dei lavoratori con contratto a termine o se potesse essere effettuata dopo tale procedura.

2. Criteri generali del sistema di valutazione della performance: confronto (art. 6 e 42 del CCNL)

- Su richiesta delle OO.SS. FLC CGIL del 10 luglio 2018 e FGU GILDA UNAMS dell'11 luglio 2018 e della RSU del 19 luglio 2018, viene effettuato il confronto sui criteri generali del sistema di valutazione della performance, alla luce degli esiti della valutazione della performance anno 2017 contenuti nella Relazione Unica di Ateneo.
- Si rinvia a separato documento per la sintesi dei lavori e delle posizioni emerse durante il confronto.

3. Comunicazioni*

- Nella riunione del 25 giugno 2018, il Portavoce della RSU aveva chiesto quali fossero i criteri utilizzati per scegliere il personale per le **attività di vigilanza**. Per il supporto alle attività di vigilanza legate allo svolgimento delle prove di ammissione/accertamento per i corsi di laurea e laurea magistrale viene convocato, per ogni singola prova, il personale necessario alla copertura del fabbisogno in base ai partecipanti ed alle aule occupate, e non necessariamente tutto il personale che ha dato la specifica adesione, in base alle regole esplicitate alla voce "Criteri di convocazione", contenuta nell'apposita pagina web. I criteri in base ai quali si provvede a convocare il personale di vigilanza nel caso le disponibilità eccedano le effettive necessità sono i seguenti:
 - a) in ogni aula, se le candidature presentate lo consentono, il 50% del personale addetto alla vigilanza deve avere maturato esperienza pregressa nella medesima attività; viene data la precedenza a chi ha maturato un numero di anni di esperienza più elevato;

- b) viene garantita la massima distribuzione possibile degli incarichi tra il personale, in modo che a rotazione possa partecipare alle attività di vigilanza il più alto numero possibile di PTA;
- c) compatibilmente con le richieste presentate, viene garantita la massima distribuzione del personale selezionato nelle diverse strutture di Ateneo, al fine di impattare il meno possibile sulle normali attività amministrative delle strutture stesse.

Per le prove di accesso al concorso per le scuole di specializzazione di area medica, invece, il fabbisogno per il personale di vigilanza era pari a 160 unità. Si è proceduto per sorteggio per 145 posizioni tra coloro (259) che avevano aderito alla procedura GEBES predisposta per l'occasione. 5 ulteriori unità provengono dall'Ufficio Dottorato e Post lauream, mentre altre 10 sono state selezionate tra il personale tecnico, su espressa richiesta dei Responsabili d'aula, con funzioni di vigilanza ma anche di maggiore garanzia in particolare nelle aule più numerose o allestite ad hoc per il concorso e quindi più soggette all'insorgenza di eventuali criticità. I responsabili d'aula sono 41 tecnici dell'Ateneo, scelti tra coloro già coinvolti in queste attività, come da indicazioni del MIUR. I responsabili amministrativi sono 15 e anch'essi sono stati selezionati in base all'esperienza pregressa, sempre su indicazione del MIUR.

- In data 28 giugno 2018, la O.S. SNALS CONFISAL ha lamentato di avere scarse informazioni sul lavoro notturno e chiedeva una relazione dettagliata sull'attività svolta e una informativa sulla programmazione dell'orario nel periodo successivo.

Ricordiamo che nel 2014 si è tenuto apposito tavolo tecnico per la revisione delle indennità di disagio e in tale sede è stata ampiamente spiegata la natura del c. detto **servizio notturno**. Le parti concordarono di mantenere l'indennità, confermando i criteri storici e aggiungendo la previsione dell'incompatibilità col lavoro straordinario per le medesime ore. Ad ogni modo, il servizio notturno viene svolto dal personale tecnico operante nella sede di Asiago. Tale personale si occupa della gestione del telescopio T122 svolgendo regolarmente test e setup strumentali per verificare il corretto funzionamento dello strumento nella parte di movimentazione meccanica, di funzionamento del software e di allineamento delle ottiche. A ciò si aggiunga che la sede di Asiago è visitata da oltre 8000 persone l'anno. Si tengono inoltre in questa sede scuole di dottorato internazionali e stage di alternanza scuola-lavoro, progetti educativi e olimpiadi di astronomia. La maggior parte di queste attività viene svolta di notte con visite al telescopio, osservazioni all'oculare e con collegamenti remoti dalla Sala Multimediale verso il telescopio, per cui si rende necessaria la presenza del personale tecnico-scientifico a supporto del personale docente. Nel sit/relazioni sindacali, ad integrazione dei dati già forniti, verranno inseriti i turni del servizio notturno effettuati nel 2017 e la programmazione dei turni del 2018.

Lo SNALS, con la medesima nota, chiedeva altresì di poter avere una scheda dettagliata degli **interventi ASIT** compiuti. Osservava inoltre che l'utilizzo dell'auto da parte del Rettore è da ritenersi eccessivo e debba essere incentivato l'utilizzo dei mezzi pubblici. Nel sit/relazioni sindacali provvederemo ad integrare i dati già forniti, inserendo l'elenco degli interventi compiuti nel 2017. Quanto agli autisti del rettorato, ricordiamo che il budget attuale annuale è di € 6.500, mentre nel 2014 era di € 8.000, per cui una riduzione, sul piano strettamente economico vi è già stata.

- In data 6 luglio 2018 la O.S. SNALS CONFESAL, in riferimento al **capitolato sulle polizze sanitarie**, suggeriva di includere nella possibilità di adesione volontaria anche il personale tecnico amministrativo in quiescenza, con quota d'iscrizione di favore, minore rispetto all'adesione volontaria dei docenti. Suggeriva anche, all'art. 16, di sostituire "comuni di Padova, Vicenza e Rovigo" con "strutture presenti in tutto il territorio del Veneto".

L'estensione della polizza al PTA in pensione non appare possibile in quanto produce un aumento del rischio della compagnia assicuratrice e ciò determinerebbe un innalzamento della quota annuale per tutti. Tale possibilità non è compatibile con l'importo a base d'asta e l'aumento della spesa determinato dall'inserimento del personale cessato non appare giustificabile per l'ateneo in quanto si tratterebbe di costi correlati a personale non in servizio. L'estensione della zona geografica, invece, potrebbe essere inserita come una possibile offerta migliorativa.

- In data 11 luglio 2018 la O.S. SNALS CONFESAL, vista la riconosciuta possibilità del **personale part-time** a fare lavoro straordinario, comunicava di ritenere non più attuale e manifestamente ingiustificata l'esclusione dello stesso dagli **incarichi extraistituzionali**. Invitava pertanto a modificare le determinazioni dell'Amministrazione, urgentemente e in tempo utile per consentire al personale a tempo parziale di partecipare alle vigilanze/sorveglianze.

Si ricorda che si era convenuto di escludere il personale part time dall'assegnazione di incarichi interni ex artt. 9 e 10 del regolamento a seguito dell'incontro con la RSU e le OO.SS. del 26 gennaio 2018. L'Amministrazione si rende comunque disponibile ad esaminare nuovamente la questione, purché sulla proposta vi sia una convergenza unitaria della Parte Sindacale.

- Verrà inviata al personale e ai responsabili delle strutture una circolare avente ad oggetto la **Pianificazione del recupero ferie e recupero (in positivo o in negativo) del Monte Ore Individuale**, essendo state riscontrate ancora diverse situazioni critiche all'interno dell'Ateneo. In particolare sono state individuate tre casistiche che necessitano di una pianificazione per il recupero:

- a) numero di ferie residue (relative agli anni precedenti, e non all'anno in corso) pari o superiore a 15 giorni;
- b) M.O.I. superiore a 70 ore;
- c) M.O.I. in negativo di un numero di ore superiore a 5.

Il piano di recupero dovrà essere comunicato ogni anno all'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo, che procederà a verificare il corretto rispetto dello stesso.

- Verrà inviata una circolare ai responsabili delle strutture avente ad oggetto le modifiche apportate dal CCNL 2016-2018 del comparto Istruzione e Ricerca al **lavoro supplementare e straordinario** per lavoratori in regime di rapporto di lavoro a tempo parziale. In particolare, dopo aver illustrato la differenza tra lavoro supplementare e lavoro straordinario (definizione e differenza di trattamento economico), posto che il costo di un'ora del primo caso è maggiorato del 15 o 25% rispetto al secondo, verrà comunicato che le ore riferite a lavoratori part time saranno addebitate al budget di ore assegnate alla struttura con un peso convenzionale maggiorato.

- Le osservazioni sul capitolato relativo alle polizze sanitarie potranno pervenire entro il 3 settembre p.v.. Decorso tale termine, il testo del capitolato si riterrà definitivo e saranno avviate le procedure per la gara.
- A completamento di quanto comunicato con nostra nota del 17 luglio 2018 (avvio del reclutamento del pta 2018), vi ricordiamo che con Decreto Rettorale Rep. n. 2122/2018 del 21 giugno 2018 sono stati stanziati 4 punti organico destinati al reclutamento dall'esterno delle risorse necessarie alla copertura di competenze e posizioni vacanti, con riferimento, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alle attività di manutenzione, procurement e sviluppo edilizio, risorse umane, internazionalizzazione e fundraising. Questi si aggiungono a quelli previsti dalla delibera del 24 maggio 2018 (14,55), per un totale di 18,55 punti stanziati a favore del reclutamento del pta.

* Per ragioni di tempo, tutte le comunicazioni, ad eccezione dell'ultima, non sono state effettuate in riunione ma, come anticipato al termine dell'incontro, vengono comunque riportate nel resoconto.