

IPOTESI DI ACCORDO
SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO
DEL PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO
DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
- ANNO 2015 -

Il giorno **18 novembre 2015**, presso la Sala Canova di Palazzo Storione dell'Università degli Studi di Padova, si sono riuniti la Delegazione trattante di Parte Pubblica e la Delegazione trattante di Parte Sindacale, le quali

Visto

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale relativo al quadriennio normativo 2006-2009 siglato il 16 ottobre 2008 e quello relativo al biennio economico 2008-2009 siglato in data 12 marzo 2009 e in particolare gli artt. 4 e 5;
- il Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro 1998/2001 siglato in data 18.04.2002 e successive modifiche ed integrazioni;
- la delibera del C.d.A. 172 del 19.05.2014 che, in riferimento alla valutazione, ha esteso a tutto il personale tecnico amministrativo l'utilizzo della metodologia Balanced Scorecard;

tutto ciò premesso, le Parti sottoscrivono quanto segue.

Articolo 1 - Campo di applicazione e obiettivi

1. Il presente accordo si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato dipendente dell'Ateneo di Padova. Sono esclusi i Dirigenti di ruolo e a contratto e i collaboratori linguistici.
2. Il presente accordo, in relazione alle materie demandate dal C.C.N.L. alla contrattazione integrativa, assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi.
3. Il presente accordo è altresì finalizzato, anche considerando il contesto socio-economico locale, a perseguire principi di equità retributiva e sociale.

Articolo 2 - Durata e decorrenza dell'accordo

1. L'accordo è riferito al periodo compreso tra il 1 gennaio 2015 e il 31 dicembre 2015.
2. Tutti gli istituti relativi alle condizioni di lavoro disagiate, ovunque disciplinati dalla contrattazione integrativa, cessano definitivamente alla data del 31 dicembre 2015.

Articolo 3 - Costituzione dei fondi per il salario accessorio

1. Il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva ed individuale destinato al personale di categoria B, C e D (art. 87 C.C.N.L.) e il fondo destinato alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria elevate professionalità EP (art. 90 C.C.N.L.), quantificati nel rispetto di quanto disposto dagli articoli 87, 88 e 90 del C.C.N.L. del 16 ottobre 2008, nonché dell'art. 1 commi 189 e 191 della Legge n. 266/2005 (finanziaria 2006) con successive modifiche e integrazioni (art. 67, comma 5 legge 133/2008) e dell'art. 9, comma 2 bis, della legge 122/2010, così come modificato dall'articolo 1, comma 456, della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014), ammontano rispettivamente ad € 2.456.344 ed € 993.610 al netto degli oneri a carico ente.
2. Il fondo destinato a finanziare i compensi per il lavoro straordinario (art. 86 C.C.N.L.) ammonta ad € 511.000, al netto degli oneri a carico ente.
3. I fondi sono stati costituiti con delibera del C.d.A. n. 436 del 9 settembre 2015 e sulla base della certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti effettuata con verbale n. 39 del 25 settembre 2015.
4. Il totale del salario accessorio risulta il seguente:

Fondi	Importi (€)
Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale	2.456.344
Fondo lavoro straordinario	511.000
Fondo per retribuzione di posizione e risultato EP	993.610
TOTALE	3.960.954
TOTALE con oneri a carico ente	5.256.186

Articolo 4 – Ripartizione del fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale

1. Le Parti concordano di ripartire il fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale (art. 87 C.C.N.L.) negli importi riportati nella seguente tabella:

Istituti	Importi (€)
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	650.000
Remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità	216.000
Indennità mensile accessoria (IMA)	1.202.570
Incentivazione performance organizzativa (IPO)	248.000
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	139.774

2. Le Parti destinano la somma di € 139.774 ai fini delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO). La procedura selettiva verrà attivata sulla base di criteri che le Parti si impegnano a definire in separato accordo entro il 31.12.2015. La RSU e le OO.SS. che lo riterranno procederanno alla consultazione del personale dell'Ateneo in tempo utile.

3. Le Parti concordano altresì di ripartire la remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità, individuate al successivo art. 5, attribuendo i seguenti budget:

ISTITUTI	BUDGET (€)
Interventi CSIA	4.000
Felucati	8.000
Stabularisti e addetti alle stalle*	2.000
Autisti del Rettorato	8.000
Servizio notturno	8.000
Mobilità parziale	20.000
Rischio*	100.000
Segreterie Studenti*	16.000
Reperibilità	39.000
Portinerie di strutture complesse*	11.000
TOTALE	216.000

* Per l'anno 2015 il numero massimo di giorni considerati ai fini della presenza effettiva è pari a 222 (giorni lavorativi - giorni di ferie).

Articolo 5 - Indennità per i compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti

1. Le parti, ai sensi dell'art. 88 co. 2 lett c) C.C.N.L. 16.10.2008 ed a modifica dell'art. 58 del Contatto Integrativo 2002 e ss.mm., convengono di corrispondere le seguenti indennità per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità:

- indennità di rischio;
- indennità di reperibilità;
- indennità di servizio notturno;
- indennità per gli autisti del rettorato;
- indennità per la mobilità parziale;
- indennità per i felucati;
- indennità per le portinerie dotate di servizio front office;
- indennità per le Segreterie Studenti;
- indennità per gli interventi CSIA;
- indennità per gli stabularisti e gli addetti alle stalle.

2. Ai sensi dell'art. 45, comma 3, lett. c) D. Lgs. 165/2001, le indennità vengono erogate nel rispetto del principio dell'effettivo svolgimento delle attività che comportano oneri, rischi o disagi.

3. Le indennità per le quali sono previsti importi unitari giornalieri vengono erogati computando esclusivamente le giornate di effettiva presenza. Gli importi si intendono riferiti al servizio prestato su cinque giorni settimanali; dovranno pertanto essere riparametrati nel caso di orario articolato su sei giorni. Le indennità vengono erogate sino al raggiungimento del numero massimo di giorni stabilito annualmente dagli accordi sul salario accessorio, pari ai giorni lavorativi dell'anno di riferimento decurtati dalle ferie.

4. Tutte le indennità vengono erogate nel limite del budget annualmente concordato per ciascun istituto. Nel caso in cui il budget concordato non dovesse risultare sufficiente a remunerare le attività effettivamente svolte dal personale, gli importi contrattualmente previsti dovranno essere oggetto di opportuno riproporzionamento.

5. Indennità di Rischio.

Al personale che svolge mansioni comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o alla incolumità personale compete un'indennità di rischio pari a € 1,50 lordo dipendente per ogni giorno di effettiva presenza.

E' escluso il personale esposto al rischio radiologico ionizzante classificato nella categoria A, in quanto disciplinato da apposite norme di legge.

La ripartizione dell'indennità è definita con i seguenti criteri generali:

- a) assegnazione limitata al personale identificato come esposto a rischio secondo quanto previsto nell'apposito Regolamento di Ateneo;
- b) indennità uguale per tutte le diverse tipologie di rischio identificate.

6. Indennità di Reperibilità.

Il servizio di reperibilità, inteso a garantire in ogni caso di emergenza la continuità di funzionamento e la sicurezza degli impianti tecnologici in servizio, delle apparecchiature e dei processi sperimentali in atto, è normato da apposito Regolamento di Ateneo, a cui si rinvia integralmente.

La reperibilità viene compensata con un'indennità stabilita dal Regolamento stesso.

7. Indennità di servizio notturno.

Per servizio notturno si intende l'orario programmato all'interno delle 36 ore di lavoro ordinario, prestato per almeno tre ore, nella fascia oraria dalle 22.00 alle 6.00.

Sono esclusi i turni notturni già remunerati dal Servizio Sanitario Nazionale e le ipotesi di lavoro notturno già normate dall'art. 26 del C.C.N.L. 16.10.2008.

L'indennità di servizio notturno viene remunerata per ciascuna ora effettivamente prestata, secondo le diverse categorie di appartenenza del personale: importo orario di € 22,08 per i dipendenti di categoria D, di € 19,42 per i dipendenti di categoria C e di € 17,61 per i dipendenti di categoria B.

L'indennità non è cumulabile con i compensi per lavoro straordinario con riferimento al medesimo periodo di servizio.

8. Indennità per gli autisti del Rettorato

L'indennità viene corrisposta al personale che svolge formalmente mansioni di autista presso il Rettorato al fine di compensare il disagio derivante dallo svolgimento di attività comportanti la reperibilità nelle fasce orarie prestabilite, con un orario di lavoro articolato su turni e che si protrae in modo imprevedibile anche in ore di giorni non lavorativi.

L'indennità, erogata in base al chilometraggio effettuato, è pari ad € 0,22/km e viene maggiorata del 30% per i giorni non lavorativi (sabato/domenica).

9. Indennità per la mobilità parziale.

Per mobilità parziale si intende un servizio svolto in una struttura diversa da quella di appartenenza, il cui incarico sia stato assegnato previo assenso del dipendente e del suo responsabile, con la determinazione della durata dell'incarico stesso.

La mobilità parziale viene assegnata in funzione delle esigenze organizzative valutate caso per caso, con provvedimento formale di incarico di mobilità parziale da parte del Servizio Organizzazione.

Spetta l'indennità oraria intera per attività svolta fuori dell'orario di lavoro ordinario e viene calcolata sulla base del valore di un'ora di lavoro straordinario diurno maggiorato del 33 %. In questo caso si procederà all'azzeramento del numero di ore indennizzate.

Spetta l'indennità oraria pari al 20% di quella intera per attività svolta all'interno dell'orario di lavoro.

Non è prevista alcuna indennità in caso di mobilità parziale tra i dipartimenti in quanto i costi gravano sulle strutture.

10. Indennità per i felucati.

L'indennità viene corrisposta al personale che, su base volontaria, si presta a svolgere mansioni di felucato in cerimonie che si svolgono sia a Padova che fuori città.

L'indennità è pari ad € 20 all'ora per ogni cerimonia, sia se svolta a Padova sia se svolta fuori città e non è cumulabile con i compensi per lavoro straordinario con riferimento al medesimo periodo di servizio.

11. Indennità per le portinerie di strutture complesse dotate di servizio front office.

Sono definite portinerie di strutture complesse dotate di servizio front office le portinerie aventi la compresenza di tutti i seguenti requisiti/attività:

- a) apertura di almeno otto ore al giorno per cinque giorni a settimana;
- b) apertura per almeno trentasei ore settimanali con personale tecnico amministrativo;
- c) servizio di prima accoglienza all'utenza con supporto di strumenti informatici;
- d) apertura a chiusura di aule/laboratori con almeno 400 posti totali;
- e) distribuzione/ricevimento posta.

L'Amministrazione individua le portinerie sulla base dei criteri indicati e ne dà comunicazione alla parte sindacale.

Agli addetti delle portinerie di strutture complesse dotate di servizio front office spetta un'indennità pari ad € 1 per ogni giorno di effettiva presenza.

L'indennità per le portinerie di strutture complesse dotate di servizio front office non spetta se è dovuta l'indennità di rischio.

12. Indennità per le Segreterie studenti.

Al personale che presta servizio presso le Segreterie Studenti spetta un'indennità pari ad € 1,5 per ogni giorno di effettiva presenza.

L'indennità per le segreterie studenti non spetta se è dovuta l'indennità di rischio.

13. Indennità per gli interventi Csia.

L'indennità viene corrisposta al personale per interventi sulle apparecchiature informatiche o sugli impianti di supporto delle sale server dello CSIA dovuti a motivi eccezionali, in tutti i casi in cui l'intervento avvenga tra le ore 20.00 e le ore 8.00 nei giorni feriali o di Sabato e Domenica e festivi per malfunzionamenti del sistema o interventi programmati fuori dall'orario di lavoro.

L'indennità è pari ad € 40 per ogni ora di effettivo svolgimento dell'attività e non è cumulabile con i compensi per lavoro straordinario con riferimento al medesimo periodo di servizio.

14. Indennità per stabularisti e addetti alle stalle

Ai dipendenti che svolgono l'attività di stabularisti o di addetti alle stalle spetta un'indennità pari ad € 1,40 per ogni giorno di effettiva presenza.

In caso di percezione dell'indennità di rischio, l'indennità è ridotta ad € 0,20 per ogni giorno di effettiva presenza.

Articolo 6 - Indennità Mensile Accessoria - IMA

1. L'Ateneo, ai sensi dell'art. 88 comma 2, lettera f del C.C.N.L. del 16.10.2008 e ai sensi dell'art. 55 del C.C.I.L. e ss.mm.ii., eroga senza soluzione di continuità al personale delle categorie contrattuali B-C-D in servizio nell'anno di riferimento, un'indennità mensile accessoria finalizzata anche a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia organizzativa dei servizi resi dalle strutture in cui risulta funzionalmente articolato l'Ateneo, per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali dell'Università, monitorato e valutato dagli organismi preposti anche in sede di attribuzione della quota premiale del Fondo di Finanziamento Ordinario.

2. L'indennità viene erogata mensilmente al personale di categoria B, C e D con i seguenti importi:

Categoria	Importo mensile (lordo dipendente)
B	54,00

C	58,00
D	61,00

3. L' indennità viene erogata in proporzione alla situazione stipendiale; viene altresì commisurata proporzionalmente per chi ha un rapporto di lavoro part time ed erogata in proporzione ai mesi lavorati per coloro che sono assunti o cessano in corso d'anno.

Articolo 7 – Incentivazione Performance Organizzativa (IPO)

1. L'Incentivazione Performance Organizzativa viene erogata ai dipendenti, su base premiale collettiva, a tutto il personale di categoria B, C e D, senza esclusioni, secondo il criterio della suddivisione pro-capite, in caso di raggiungimento di risultati positivi da parte dall'Ateneo di Padova.

2. Per l'anno 2015 l'Incentivazione viene erogata soltanto nel caso in cui l'Ateneo di Padova:

- si classifichi entro i primi tre posti della classifica CENSIS 2015/2016, sezione Mega Atenei;
- abbia un punteggio finale complessivo almeno pari alla media dei punteggi ottenuta nel triennio precedente nelle medesima classifica (punteggio arrotondato: 89).

3. L' indennità viene erogata in proporzione alla situazione stipendiale; viene altresì commisurata proporzionalmente per chi ha un rapporto di lavoro part time ed erogata in proporzione ai mesi lavorati per coloro che sono assunti o cessano in corso d'anno.

4. Le somme non spese sugli istituti previsti dagli articoli 5 (compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti), 6 (indennità mensile accessoria) e 10 (indennità di responsabilità) del presente accordo confluiranno su tale istituto.

Articolo 8- Esclusioni IMA

1. L'IMA non viene erogata:

- a) al personale che, nel corso dell'anno 2014, abbia percepito un importo complessivo pari o superiore a € 3.000,00 per compensi derivanti da contratti e/o convenzioni con enti pubblici e privati nazionali o internazionali e/o da proventi conto terzi e/o per legge Merloni e/o per docenza corsi di formazione e/o per partecipazione come componente alle commissioni concorsuali e/o per progetti innovativi di Ateneo;
- b) al personale a cui sia stato assegnato un incarico di responsabilità (con riguardo alla valorizzazione dell'incarico per il periodo di espletamento del medesimo) e/o riconosciuti compensi remunerati con il fondo di cui all'art. 87 C.C.N.L. – ad eccezione

dell'IMA e dell'IPO - in forza dell'accordo n.1/2015 sul salario accessorio anno 2014 per importi complessivi pari o superiore ad € 5.000,00.

2. Per il personale che, nelle ipotesi sub 1.a e sub 1.b, ha percepito compensi inferiori alle soglie rispettivamente indicate, viene erogata soltanto una quota sino al raggiungimento di tali soglie. Nel caso in cui in tal modo vengano raggiunte entrambe le soglie sub 1 a e sub 1 b, la quota da erogare dovrà corrispondere al minore degli importi necessari al raggiungimento di una delle soglie. In tali casi l'onere dovrà essere ripartito tra i due istituti in modo proporzionale all'entità del finanziamento assegnato ai medesimi.

3. L'IMA non viene altresì erogata al personale che già percepisce nel medesimo anno un'indennità incentivante da altro ente, di importo pari o superiore alla somma delle stesse. In caso contrario, si eroga la sola differenza. Per il personale in convenzione con il S.S.N. non si tiene conto della parte di equiparazione del trattamento fondamentale.

Articolo 9 -Fondo per compensi lavoro straordinario e criteri generali per la ripartizione delle risorse

1. La somma destinata al Fondo per compensi lavoro straordinario per l'anno di riferimento ammonta a € 511.000 al netto delle ritenute Ente.

2. L'incentivo erogato per ogni ora di prestazione aggiuntiva è determinato secondo le modalità indicate dall'art. 86 del CCNL del 16/10/2008.

3. I criteri generali per la ripartizione tra le strutture del lavoro straordinario sono quelli previsti dall'art. 47 del C.C.I.L., così come modificato nell'accordo n. 1/2006, a cui si aggiungono per l'anno 2015 le previsioni di cui ai commi seguenti, in attesa di concludere l'attività di revisione attualmente in corso con le OO.SS. e le RSU.

4. Il numero di ore annue distribuibili viene calcolato sulla base del costo di un'ora di straordinario del personale di categoria D.

5. Il numero di ore straordinarie da attribuire alle singole strutture per l'anno 2015 avrà come base di computo le ore assegnate ed effettivamente consumate nell'anno 2013 (escluse le strutture nuove come i Poli e le Scuole per le quali, analogamente al processo di dipartimentazione, l'assegnazione avverrà computando il monte ore pro capite moltiplicato per il personale della struttura) alla quale verrà applicato il seguente correttivo: una maggiorazione del 20% nel caso di cessazioni o lunghe assenze di personale non sostituito nell'anno precedente. Per casi particolari ed eccezionali - appositamente motivati dal Direttore Generale e

comunicati preventivamente alla Parte sindacale - potranno essere apportare delle modifiche al numero di ore assegnate alla singola struttura risultanti dall'applicazione del modello indicato.

6. Il numero delle ore straordinarie assegnate alle strutture verrà comunicato al personale mediante apposita pubblicazione sul sito di Ateneo.

7. L'assegnazione delle ore attribuite a ciascun dipendente è comunicata dal responsabile di struttura a tutto il personale della struttura stessa. Gli uffici dell'Amministrazione Centrale preposti al pagamento dovranno ricevere in copia tale comunicazione prima di avviare le procedure di erogazione delle spettanze. L'Amministrazione provvede d'ufficio a garantire in modo tempestivo l'informazione al personale della struttura interessata in caso di mancata comunicazione da parte del responsabile.

8. Possono essere remunerate soltanto le prestazioni di lavoro straordinario pari o superiori a 60 minuti.

9. I risparmi di spesa accertati a consuntivo andranno a incrementare il fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale dell'anno successivo. L'importo delle eventuali economie sarà oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali.

Articolo 10- Indennità di responsabilità - personale di categoria B, C e D

1. L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali, individua le posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità da attribuire a personale appartenente alle categorie B, C e D. Tali posizioni sono remunerate tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta, dai compiti affidati e dalle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, come previsto dall'art. 91 co. 1 C.C.N.L. del 16.10.2008.

2. Al personale di categoria D possono essere, inoltre, conferiti specifici e qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche (art. 91, comma 3 del C.C.N.L. del 16/10/2008).

3. Fermo restando il limite minimo dell'indennità di responsabilità pari a 1.900 € annui, la valorizzazione di tutte le indennità di responsabilità deve tener conto di quanto previsto dall'articolo 3.3 dell'accordo n. 1/2014. Soltanto il personale che è escluso dalla corresponsione dell'indennità accessoria mensile (I.M.A.) in quanto percettore, nel medesimo anno, di un'indennità incentivante da altro ente, di importo pari o superiore, non subisce decurtazioni.

4. Il 30% dell'importo delle indennità di responsabilità di cui ai commi precedenti viene corrisposto solo a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti, da effettuarsi con apposita scheda di valutazione.

5. L'Amministrazione fornirà ai soggetti sindacali l'elenco dei nominativi del personale tecnico amministrativo con incarico di responsabilità, con indicazione delle struttura di appartenenza, incarico e relativo compenso. L'informazione è di tipo successivo ed è esclusivamente finalizzata a consentire, in relazione agli atti di gestione adottati dall'Amministrazione e i relativi risultati, una verifica da parte dei suddetti soggetti sindacali i quali, in ragione di ciò, sono tenuti a non diffondere i dati trasmessi.

6. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia agli artt. 39, 40 e 41 del C.C.I.L. 18.04.2002.

Articolo 11- Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale EP

1. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato al personale di categoria EP si applicano i criteri generali previsti dagli articoli 75 e 76 del C.C.N.L. del 16.10.2008.

2. La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati espressi dal dipendente titolare di un incarico di responsabilità in termini di efficienza/produttività, verificati con apposita scheda di valutazione, per un importo compreso tra il 10 e il 30 % della retribuzione di posizione attribuita.

3. L'Ufficio competente procede con cadenza mensile alla liquidazione della retribuzione minima di posizione pari a € 3.099 annui lordi per 13 mensilità.

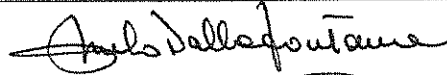

4. L'Amministrazione fornirà ai soggetti sindacali l'elenco dei nominativi del personale tecnico amministrativo appartenente alla categoria EP, con indicazione delle struttura di appartenenza, posizione e relativo compenso. L'informazione è di tipo successivo ed è esclusivamente finalizzata a consentire, in relazione agli atti di gestione adottati dall'Amministrazione e i relativi risultati, una verifica da parte dei suddetti soggetti sindacali i quali, in ragione di ciò, sono tenuti a non diffondere i dati trasmessi.

5. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia agli artt. 39, 40, 42, 43 e 44 del CCIL 18.04.2002.

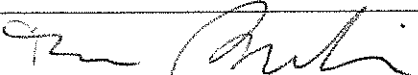




Articolo 12 - Disposizioni finali

1. La sottoscrizione definitiva dell'accordo da parte delle delegazioni avverrà soltanto dopo il controllo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 40bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dopo l'approvazione formale da parte degli Organi collegiali di Ateneo.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

<i>Delegato del Rettore (Prorettore Vicario)</i>	DALLA FONTANA Giancarlo	
<i>Direttore Generale</i>	OMETTO Emanuela	

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

<i>FLC CGIL</i>	BRESOLIN Tiziano	
<i>Federazione CISL Università</i>	PERCHINUNNO Rosaria	
<i>UIL RUA</i>	FRANCESCON Luca	
<i>CONFSAL Fed. SNALS Università - CISAPUNI</i>	PADOVAN Matteo	
<i>C.S.A. della CISAL Università</i>	BERTO Andrea	
<i>RSU</i>	MINELLI Tomaso	

NOTA INTEGRATIVA

IPOTESI DI ACCORDO SALARIO ACCESSORIO 2015

In riferimento all'art. 4 punto 2 (Progressioni Economiche Orizzontali) alla somma destinata per le progressioni PEO (euro 139.774) e alla procedura selettiva con criteri da definire entro il 31.12.2015, le Organizzazioni Sindacali

CISL Fed. Università e Afam

CONFSAL Fed. Snals Università Cisapuni

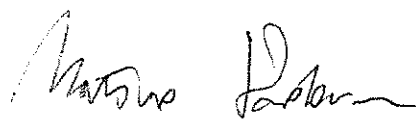

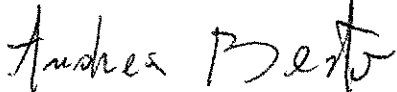
CSA della Cisa Università

DICHIARANO

di subordinare ogni decisione alla consultazione vincolante dei lavoratori dell'Ateneo.

(vedi documento approvato in seduta RSU del 13.11.2015).

Padova, 18.11.2015

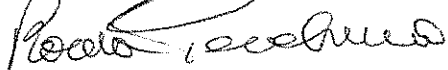
NOTA INTEGRATIVA IPOTESI DI ACCORDO SALARIO ACCESSORIO 2015

LA SEGRETERIA CISL UNIVERSITA' IN RIFERIMENTO ALL'IPOTESI DI ACCORDO SUL SALARIO ACCESSORIO 2015 ALLEGA UNA NOTA DELLA SEGRETERIA PROVINCIALE PER CHIARIMENTI E VERIFICA ART. 4 RIPARTIZIONE DEL FONDO DI INDENNITA' DI RESPONSABILITA' SULL'IMPORTO DESTINATO DI EURO 650.000,00.

VEDI NOTA ALLEGATA ✖

Segretario Federazione Provinciale
Cisl Università e AFAM
Padova e Rovigo

Dott.ssa Rosaria Perchinunno



Padova 26/06/2014

*DOC. Nota allegata

Al Rettore
Chiar.mo Prof.
G. Zaccaria

Al Direttore Generale
Dott.ssa E. Ometto
Università degli Studi di Padova
SEDE

Oggetto: ipotesi di accordo salario accessorio anno 2013 chiarimenti e verifica punti **3.2. e 3.3.**

Alla suddetta Segreteria Provinciale e territoriale sono pervenute informative riguardanti l'utilizzo dei fondi messi a disposizioni e contemplati nell'ipotesi di accordo del salario accessorio anno 2013 inerenti le voci dei punti:

-3.2 Remunerazioni di particolari condizioni di disagio e reperibilità con quota destinata di euro **250.000,00** in considerazione del fatto che da voci di bilancio non c'è stata nessuna decurtazione al capitolo in questione non si comprende come sia possibile che si continuino ad analizzare i singoli istituti inseriti in esso e si ripartiscano con nuove regole gli istituti contemplati (vedi disagio per le Segreterie Studenti) come se la cifra destinata sia inferiore agli anni precedenti;

-3.3. Indennità di responsabilità per il personale di categoria B,C,D, a tale istituto è destinata la cifra di euro **600.000,00** come l'anno precedente e senza decurtazione al fondo.

Negli accordi precedentemente firmati anni 2010/2011 accessorio 2011 erano state indicate le modalità circa le assegnazioni delle Indennità di Responsabilità dove era chiaro che le nuove assegnazioni dovevano essere discusse nelle sedi di Contrattazioni ci risulta invece che siano state assegnate nuove Indennità (66 nuove posizioni) con richieste pervenute da singole strutture dove addirittura sono state inserite più di una indennità.

A riguardo rendiamo chiaro il concetto di assegnazione:

le nuove indennità segnalate si aggirano su cifre che vanno da **2.500,00 a 3.500,00** euro ad area riguardanti Area Servizi Generali- Tecnica- Informatica- Ricerca-Didattica-Contabilità.

Pertanto si chiede alle S.V. di disporre quanto prima verifiche di accertamento per chiarire le politiche di Contrattazione locali come previsto dai Contratti Nazionali e dai Contratti Integrativi.

Cordiali saluti

La Segreteria Federazione Provinciale Università di Padova e Rovigo

Dr. N. B. Corsegata
N. B. Corsegata a mano Giovanni Roth
Direttore Generale
e Rettore



DICHIARAZIONE A VERBALE SEDUTA DI TRATTATIVA DEL 18 NOVEMBRE 2015

La scrivente O.S. UIL RUA presente oggi al tavolo di trattativa convocata con mail del 17 novembre, non sottoscriverà l'accordo accessorio 2015 proposto dalla parte pubblica, per le seguenti motivazioni:

1. viene negato il diritto ai lavoratori di poter effettuare una progressione economica orizzontale (PEO) nel 2015 seppur per una cifra ridotta, contravvenendo a quanto previsto dal CCNL del 16.10.2008 art. 87. La frase inserita nel contratto integrativo in deroga al CCNL riportata all'art. 4, comma 2, non garantisce la procedura concorsuale e demanda ad un impegno futuro, che riteniamo non esaustivo e non in concerto con i dettami contrattuali. L'impegno alla definizione di fantomatici criteri entro il 31 dicembre 2015, non da nessuna garanzia ai lavoratori;
2. nel rammentare che uno dei pilastri utili ai fini delle PEO, oltre alla valutazione è la formazione, riteniamo che questo Ateneo abbia disatteso l'applicazione dell'art. 54 del CCNL 16.10.2008 che indica una programmazione generale - annuale e/o pluriennale, relativa alla formazione del personale (programmazione mai prodotta al tavolo trattante), creando di fatto una disomogeneità formativa tra i lavoratori, perpetrando una disparità di trattamento formativo, lesivo della crescita professionale individuale e non esigibile come criterio ai fini delle PEO;
3. il protocollo d'intesa proposto (con ben 7 punti d'impegno) non ha nessun valore contrattuale e riteniamo sia più una "foglia di fico" per quelle OO.SS. che oggi firmeranno l'accordo e che se ne serviranno più per giustificare ai lavoratori l'accettazione di un accordo che in tempi diversi, non avrebbero mai sottoscritto, sapendo che l'atto così corposo sarà di difficile attuazione e non sarà mai impugnabile, se non verrà onorato;
4. pur apprezzando lo sforzo profuso per l'innalzamento del Fondo Comune di Ateneo, questa O. S. per le posizioni che sempre ha tenuto contro la legge Brunetta (posizione non solo della scrivente) e la sua applicazione sulla performance, ritiene sia inaccettabile introdurre il principio di applicazione della valutazione a somme del fondo comune (fino a ieri erogato senza misurazione del dipendente) con una valutazione seppur marginale, quale "Cavallo di Troia", che nel prossimo futuro sappiamo che sarà estesa a tutto il fondo, il quale sarà fuori controllo dalla trattativa. Noi non legittimeremo questo principio non previsto, né dal contratto nazionale, né da nessuna normativa vigente per questo istituto;
5. viene modificato a consuntivo a fine anno l'erogazione dell'indennità per le portinerie complesse, che porterà sicuramente ad una mancato emolumento ad alcuni lavoratori, che in quelle portinerie durante l'anno hanno lavorato e pensavano di riceverlo. Riteniamo non sia onesto nei loro confronti e non ci renderemo complici di questa ingiustizia;
6. viene data delega nell'accordo integrativo al Direttore Generale di poter intervenire sul fondo per compensi per lavoro straordinario art. 9 comma 5, dandone in caso di modifica solo comunicazione preventiva alle OO.SS., per un fondo che è oggetto di trattativa come prevede il CCNL 16.10.2008 art. 86 - comma 4, di fatto declassando l'istituto a mera preventiva informazione, privando il tavolo delle prerogative sindacali. Inoltre, si continua a ignorare gli

inviti formali che questa O.S., in ripetute occasioni, ha indicato e sottolineato nell'introduzione di un codice di timbratura specifico per l'orario straordinario (tracciabilità), per evitare l'abuso dello straordinario distribuito in via sistematica e clientelare;

7. ad oggi questa amministrazione non ha risolto la questione dei colleghi di medicina, che hanno dovuto ricorrere in appello con una causa per vedersi riconoscere la legge 200 oggi ancora disattesa, per quando sarebbe dovuto. Non è riuscita, inoltre, a formalizzare una convenzione per far usufruire ai suoi dipendenti il pranzo presso la mensa ospedaliera, nonostante questa O. S. avesse fatto attivare un tavolo tecnico a cui era seguito da parte del DG un'assunzione di responsabilità, per la risoluzione del problema mensa, ad oggi ancora disatteso.

La scrivente, inoltre, denuncia opache dinamiche di consultazione e confronto, condotte fuori dal tavolo della trattativa, riconducibili più al condizionamento della maggioranza della RSU che al legittimo dibattito nel luogo contrattualmente accreditato per la trattativa (il tavolo trattante). Questo "aggiotaggio sindacale" viene dalla scrivente interpretato come un palese tentativo di collocare forze maggiormente rappresentative confederali, al di fuori dallo scenario di confronto democratico aziendale, perpetrano un'azione al limite dell'attività antisindacale richiamata dall'art. 28 dello statuto dei lavoratori legge 300/1970.

Per i motivi di cui sopra e riservandosi azioni nelle opportune sedi per violazione dei dettami contrattuali, questa O. S. non sottoscriverà l'accordo accessorio 2015 oggi proposto.

La scrivente chiede che la dichiarazione sia parte integrante del verbale della seduta odierna e sia pubblicata a latere dell'accordo che verrà sottoscritto.


Luca Francescon