

Piattaforma per l'accordo integrativo per il fondo risorse decentrate e fondo comune di ateneo anni 2018 – 2019

La nostra OS intende proporre **un innovativo approccio alla definizione e all'utilizzo del fondo risorse decentrate e fondo comune di ateneo** garantendo da una parte, il **rispetto delle normative legislative e contrattuali vigenti** in materia, dall'altra venendo incontro alla **necessità di recupero salariale**. Il PTA ha espresso da tempo queste esigenze – esigenze che emergono anche da studi pubblicati da più fonti e che sono state determinate dalla **pesante perdita di potere d'acquisto dei salari in particolare nel Pubblico impiego** (vedasi tabella in allegato A).

A sostegno di quanto affermato, invitiamo a leggere l'articolo del giornalista [Davide Mancino, pubblicato lo scorso febbraio nel quotidiano "Il Sole 24 ore"](#), nel quale si riporta che **"i numeri dell'OCSE" mostrano che esiste un'enorme differenza nelle retribuzioni italiane rispetto a quelle degli altri partner europei**, e questo è uno dei tanti effetti di decenni di mancata crescita. All'inizio degli anni 2000 i salari medi annuali in Italia erano praticamente identici a quelli spagnoli e francesi, ma già nettamente inferiori ai salari tedeschi. Da allora gli italiani sono praticamente rimasti dov'erano, con solo qualche miglioramento marginale, mentre tutti gli altri sono aumentati. La differenza con i lavoratori tedeschi, già non proprio piccola in partenza, è diventata enorme."

Riteniamo che sviluppare ulteriormente **politiche di differenziazione stipendiale oltre a quelle già poste in essere**, comporti un **reale ed elevato rischio di demotivazione del personale dato l'alto numero di esclusi** che simili manovre comportano.

Da qui **la nostra proposta di costruire un progetto**, a partire dall'anno in corso, che permetta, in tempi brevi, **le progressioni economiche orizzontali su vasta scala** coinvolgendo tutti gli aventi diritto.

Come è stato già detto, questo nasce dalla convinzione che le **PEO** debbano essere un vero e proprio **strumento di compensazione salariale che permetta di recuperare almeno parzialmente il potere d'acquisto** perso dai salari del PTA e non compensato dagli aumenti stipendiali di molto inferiori all'inflazione dell'ultimo (almeno) decennio.

Per poter realizzare un simile progetto è **necessaria una diversa utilizzazione del Fondo Comune di Ateneo** accanto alla **costituzione di un fondo PEO** che grazie all'accantonamento progressivo di "risorse certe" (incrementate dalle risorse "liberate" in seguito alle cessazioni del personale) sia **sufficiente a garantire la progressione economica per tutto il personale** avente titolo per anzianità di servizio.

La convinzione **che costruire un fondo PEO sia praticabile** deriva da una attenta lettura del CCNL, dalla quale si evince come le quote certe del Fondo B-C-D (e similmente EP) non debbano, essere allocate per la *Performance* ed è proprio in virtù di questo che si crea lo spazio per la manovra. Le **risorse necessarie alla Performance** si possono trovare, più coerentemente, nelle poste “variabili” dei Fondi.

Sulla scorta delle ipotesi sopra descritte diamo dimostrazione della nostra proposta di distribuzione di salario accessorio e FCA per gli anni 2019/20, ed eventualmente 2021, nelle tabelle allegate.

Padova 12 aprile 2019

FGU **Gilda** Unams Dipartimento dell'Università di Padova

2018

Fondi	Importi (€)
Fondo risorse decentrate B-C-D <i>a valere sulla parte certa</i>	1.900.000
Fondo risorse decentrate B-C-D + FCA <i>a valere sulla parte variabile</i>	1.900.000
Fondo lavoro straordinario	511.000
Fondo per retribuzione di posizione e risultato EP <i>a valere sulla parte certa</i>	1.121.944
Fondo per retribuzione di posizione e risultato EP <i>a valere sulla parte variabile</i>	11.505
TOTALE	5.444.449

Istituti	Importi lordo dipendente (€)
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) <i>a valere sulla parte certa</i>	0
Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (Performance) <i>a valere sulla parte variabile</i>	870.000
Quota Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D (70%) <i>a valere sulla parte certa</i>	690.000
Quota Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D (30%) <i>a valere sulla parte variabile</i>	300.000
Remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità <i>a valere sulla parte variabile</i>	160.000
Quota mensile accessoria (QMA) <i>a valere sulla parte certa</i>	1.210.000
Indennità mensile accessoria da contratto (IMA) <i>a valere sulla parte variabile</i>	270.000
Quota mensile accessoria (QMA) parte perequativa o aggiuntiva <i>a valere sulla parte variabile</i>	300.000
TOTALE	3.800.000

2019

In attesa di certificazione

Fondi	Importi (€)
Fondo risorse decentrate B-C-D <i>a valere sulla parte certa</i>	2.200.000
Fondo risorse decentrate B-C-D + FCA <i>a valere sulla parte variabile</i>	1.900.000
Fondo lavoro straordinario	511.000
Fondo per retribuzione di posizione e risultato EP comprensivi di 60.000 € (cessati), 10.000 € (quote RIA) <i>a valere sulla parte variabile</i>	1.200.000
TOTALE	5.811.000

Istituti per B-C-D	Importi lordo dipendente (€)
Fondo PEO - Progressioni Economiche Orizzontali <i>a valere sulla parte certa</i>	1.460.000
Quota vincolata a fini PEO ex art 63 comma 2 lettera f) <i>a valere sulla parte certa</i>	50.000
Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (Performance) <i>a valere sulla parte variabile</i>	870.000
Quota Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D (70%) <i>a valere sulla parte certa</i>	690.000
Quota Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D (30%) <i>a valere sulla parte variabile</i>	300.000
Remunerazione di particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità <i>a valere sulla parte variabile</i>	160.000
Indennità mensile accessoria (IMA) <i>a valere sulla parte certa</i>	0
Indennità mensile accessoria prevista dal contratto (IMA) <i>a valere sulla parte variabile</i>	270.000
Quota mensile accessoria (QMA) parte perequativa o aggiuntiva <i>a valere sulla parte variabile</i>	300.000
TOTALE	4.100.000

Allegato A

Andamento degli stipendi nominali tabellari della posizione economica (p.e.) C2 e "reali" (corretti per l'inflazione, il deflatore è posto uguale a 1 al 2001)
CCNL dal 2000 al 2018

(notare che il potere d'acquisto della p.e. C2 di oggi è inferiore a quello del 2000)

