



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

1. Comunicazioni

- La Parte Pubblica comunica i seguenti **pagamenti** previsti per il mese di marzo:
 - a) in applicazione del contratto di adeguamento anno 2018, verrà messo in pagamento il saldo dell'**IMA**, in aggiunta a quanto già erogato mensilmente nel 2018. Le quote di redistribuzione "pure" ammontano a: Categoria B: € 65,45; Categoria C: € 71,40; Categoria D: € 77,35.
 - b) In applicazione del contratto 2017/2018, verranno messe in pagamento anche le seguenti **indennità di disagio, rischio e reperibilità**:
 - indennità di rischio;
 - indennità di stabularisti e stallieri;
 - indennità di reperibilità.

A febbraio erano state già messe in pagamento le seguenti indennità:

- Autisti del Rettorato;
- Servizio Notturmo;
- Felucati;
- Interventi ASIT.

Una parte di reperibilità è stata già pagata a febbraio.

Ricordato che gli avanzi sono destinati al finanziamento della performance, il riepilogo di tale tipologia di indennità risulta essere il seguente:

	Note	Importo teorico	Importo da erogare	Budget	Avanzo
INTERVENTI ASIT			€ 2.080,00	€ 6.000,00	€ 3.920,00
SERVIZIO NOTTURNO	Ripropor.	€ 7.009,78	€ 6.000,00	€ 6.000,00	-
STABULARISTI E ADDETTI ALLE STALLE			€ 1.855,73	€ 2.000,00	€ 144,28
FELUCATI			€ 5.942,33	€ 8.500,00	€ 2.557,67
REPERIBILITÀ'			€ 36.461,88	€ 39.000,00	€ 2.538,12
AUTISTI DEL RETTORATO	Ripropor.	€ 7.151,50	€ 6.500,00	€ 6.500,00	-
RISCHIO GENERICO			€ 78.005,48	€ 92.000,00	€ 13.994,52
TOTALE			€ 136.845,41	€ 160.000,00	€ 23.154,59

- c) Verrà inoltre pagata una quota aggiuntiva a saldo a titolo di **performance anno 2017**, derivante dai risparmi ottenuti dagli altri istituti:
- Fondo Indennità di Responsabilità per il personale di Categoria B, C e D: avanzo di € 50.641,06;
 - Fondo Disagio/Rischio/Reperibilità: avanzo di € 24.010,61;
 - per un totale di avanzo pari a €74.651,67.
- d) Sempre a marzo, in applicazione dell'accordo sul 10% del **FCA 2018** e del relativo regolamento, verrà messo in pagamento il saldo della parte erogata mensilmente durante l'anno 2018. Queste le quote "pure" (cioè dovute al personale sempre in servizio e a tempo pieno): Categoria B € 79,56; Categoria C € 88,20; Categoria € 97,08; categoria EP € 97,08. Viene altresì ricordato che le quote mensilizzate provvisorie relative al FCA 2019 sono le seguenti: Categoria B: euro 27,09; Categoria C: € 30,10; Categoria D: € 33,11; Categoria EP: € 33,11.
- e) Infine, in applicazione degli accordi 3/2014 e 2/2015, verranno pagati i compensi relativi al progetto **Poli Multifunzionali, anno 2015**, su Fondo Comune 2015. Per la definizione della quota da attribuire ad ogni singolo dipendente verrà utilizzato il medesimo criterio dell'anno 2014 e dunque una suddivisione del budget pro capite, proporzionata in base alla % di assegnazione al polo e alla presenza. La somma da distribuire è pari ad € 26.727,27, i poli interessati sono 7, le persone coinvolte 90.
- f) Viene comunicato che il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 19 marzo 2019, una volta ricevuto il parere obbligatorio del Nucleo di Valutazione, provvederà a recepire formalmente nel documento denominato "**Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**" le modifiche già deliberate per l'anno 2017 nella seduta del 24 luglio 2018, a seguito del confronto ex art. 6 CCNL avvenuto tra Parte Pubblica e Parte sindacale in data 19 luglio 2018. Il C.d.A. convocato in via straordinaria il primo marzo non verrà chiamato a deliberare nel merito, ma ad esprimere una valutazione interlocutoria. Viene inoltre segnalato che quest'anno le scadenze per la formalizzazione della Valutazione della performance individuale e della Pianificazione degli obiettivi sono state fissate al 31 marzo. Al riguardo il Prof. Parbonetti aggiunge che si stanno tenendo degli incontri formativi con i valutatori e che si sta procedendo con la modifica dei questionari con il prezioso apporto dei dipartimenti, delle scuole e dei poli.
- Viene ricordato che il prossimo incontro è già stato calendarizzato per il giorno martedì 12 marzo, alle ore 14.30, presso la Sala Canova.
 - All'incontro non sono presenti i sindacati CISL, SNALS CONFSAL e UIL.

2. Riscontro alle richieste di Parte Sindacale

- **FGU GILDA UNAMS (20.02.2019):** chiede le dimissioni della **commissione di garanzia** per le contestazioni sulla valutazione, lamentando una serie di violazioni della procedura prevista dal SMVP.
Riscontro: per quanto riguarda le contestazioni circa l'asserito mancato rispetto della procedura da parte della commissione di garanzia, si rimanda a quanto riportato nel resoconto delle riunioni di dicembre 2018, a riscontro delle medesime osservazioni già effettuate da parte della RSU. Viene fatto presente che la nota del sindacato è stata comunque trasmessa ai commissari.
- **RSU (22.02.2019):** trasmette le proprie proposte di modifica all'accordo sull'utilizzo del 105 del Fondo Comune di Ateneo **anno 2018** e sull'adeguamento 2018 al contratto 2017/2018.
Riscontro: la Parte Pubblica prende atto di quanto trasmesso dalla RSU, ma non può che rilevare come gli accordi in questione siano già stati sottoscritti il 20 dicembre 2018. In particolare l'adeguamento 2018 è stato certificato dai Revisori dei conti il 28 gennaio 2019 e approvato dal C.d.A. il 29 gennaio 2019. Ricorda inoltre che vi è già stato anche il tentativo di conciliazione innanzi al Prefetto, con esito negativo. Quanto proposto negli accordi potrà comunque essere preso in considerazione per le trattative relative all'anno 2019.
- **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: i dati sono in fase di acquisizione.

3. Contratto decentrato integrativo 2019 e 4. PEO: criteri

- La Parte Pubblica sintetizza quelli che ritiene essere i punti più importanti da affrontare nel 2019:
 - Stipula contratto decentrato integrativo 2019, previa costituzione e certificazione del fondo;
 - Avvio piano PEO, previa definizione dei criteri da riportare nel relativo regolamento;
 - Modalità di utilizzo del 10% del FCA 2019;
 - Tavolo tecnico sul Welfare finalizzato alla creazione di un «paniere» e alla revisione dei regolamenti su benefici economici e sui contributi educativi;
 - Nuova disciplina per il riconoscimento dei buoni pasto.
- In particolare, per quanto riguarda le PEO, vengono esposti i seguenti principi:
 - Regolamentazione dei criteri e loro semplificazione, al fine di espletare le PEO annualmente, non solo per il 2019 ma anche per gli anni successivi;
 - Progressioni economiche selettive per una quota limitata di dipendenti, così come previsto dalle norme (art. 23 del D. Lgs 150/2009);
 - Utilizzo delle risorse a ciò destinate secondo il CCNL.

- La Parte Pubblica avanza altresì una proposta sui criteri da utilizzare per la selezione ai fini PEO, in ottica di semplificazione:

A) Prova selettiva (accorpa Formazione e Arricchimento Professionale)

Test a risposta multipla, differenziato in base alla categoria di appartenenza, su materie di carattere generale quali: inglese di base; informatica di base; Statuto, protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, Codice di comportamento, sicurezza nei luoghi di lavoro, anticorruzione e trasparenza.

B) Anzianità di servizio

Si prende in considerazione l'anzianità maturata nella posizione economica della categoria di appartenenza.

C) Qualità delle prestazioni individuali

Da effettuarsi attraverso la valutazione dei risultati rilevati dalle schede di valutazione, con meccanismo di "correzione" sulla base della distanza della valutazione dalla media di struttura.

Non vengono presi in considerazione i **titoli professionali e culturali**.

La pesatura dei singoli criteri è la seguente:

	B	C	D	EP
Prova selettiva (Formazione certificata e pertinente +Arricchimento professionale)	20	25	25	30
Qualità delle prestazioni individuali	20	20	25	25
Anzianità di servizio	20	15	10	5
Titoli culturali e professionali	0	0	0	0
Totale	60	60	60	60

Le PEO del personale EP sono a carico del relativo fondo. Per ogni categoria viene stabilito a monte quanti passaggi effettuare e dunque quante risorse, tra quelle a disposizione, sono destinate al finanziamento delle progressioni. All'interno di ogni categoria, viene definito a monte quanti passaggi effettuare per ogni posizione economica (o eventualmente per gruppi di posizione economica). La ripartizione delle risorse disponibili tra le posizioni economiche potrebbe essere effettuata tenendo in considerazione la numerosità del personale nella singola posizione e il relativo costo.

- Il sindacato GILDA chiede di inserire tra le priorità dell'anno anche le ferie solidali e la polizza sanitaria. La Parte Pubblica comunica che, per quanto riguarda le ferie solidali, a breve verrà inviata al personale la circolare che renderà applicativo l'articolo 46 del CCNL. Quanto alla polizza, entro maggio dovrà essere bandita una nuova gara, che terrà conto delle motivazioni per cui la prima gara è andata deserta (uno dei punti di criticità è stata la possibile estensione dell'assistenza sanitaria anche al personale docente e la presenza di talune prestazioni accessorie).

- Su richiesta della RSU, viene comunicato che i pagamenti derivanti dall'accordo sul welfare (prima il saldo della quota aggiuntiva dei benefici economici, quindi il rimborso degli abbonamenti ai mezzi di trasporto e, per ultimo, l'erogazione del contributo forfettario) si dovrebbero concludere entro il mese di luglio.