Federazione Gilda Unams Sede di PADOVA



https://unipd.fgudipartimentouniversita.org/

Telefono 049-827-1814

sindacato.gilda.unipd@fgumail.org



Le seguenti diapositive sono da intendersi come materiale di riferimento di quanto più ampiamente esposto e commentato durante le assemblee informative organizzate dal sindacato FGU-GILDA il 7, 21 e 28 febbraio e 6 marzo 2024. Sono dunque da interpretare come ausilio per un approfondimento e plausibile discussione sui temi e le situazioni esposte anche a titolo esemplificativo. Contattateci!



Novità e criticità su :

- Nuova Classificazione del personale
 - >> Struttura della retribuzione

(per i fini della presente discussione sarà in particolare analizzata la situazione del personale delle categorie B, C e D futuri Operatori, Collaboratori e Funzionari)

Progressioni "ECONOMICHE" (all'interno dell'Area e "verticali")



La presentazione pur incentrata sul lato "economico", offrirà spunti per cogliere come anche aspetti di relazione e di valorizzazione delle persone in senso più ampio debbano avere una attenzione particolare

CCNL 2006-2009



ART. 83 - STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

(qui, CCNL 2006-2009, è compreso il personale EP)

1. La struttura della retribuzione del personale appartenente al comparto dell'Università si compone delle seguenti voci:

Trattamento fondamentale:

- di fatto, nelle tabelle stipendiali, le due cose coincidono (e sono riassunte dalle "sigle" B1,B2, ..., C1,C2, ... D1,D2, ecc.) stipendio tabellare
- posizioni economiche
- eventuali assegni "ad personam"
- retribuzione individuale di anzianità ove acquisita (RIA)
- equiparazione stipendiale prevista dall'art. 31 del DPR n.761/79 esclusivamente per la parte utile in quota A del trattamento pensionistico [quota dell' "indennità perequativa" che si riferisce alla differenza con il trattamento fondamentale per il ruolo "equiparato" del CCNL Sanità per personale in "convenzione SSR"1

Trattamento accessorio:

- indennità d'Ateneo (il cui importo, per ogni categoria, è esplicitamente tabellato nel CCNL)
- indennità mensile
- indennità di responsabilità
- retribuzione di posizione e retribuzione di risultato del personale EP
- posizione organizzative
- indennità e compensi retribuiti con il fondo d'Ateneo
- compensi per prestazioni di lavoro straordinario
- altre indennità previste da specifiche disposizioni di legge

"variabili" anno in anno in base disponibilità dei accessori del singolo ente e dei criteri di contrattazione locale

CCNL 2006-2009



ART. 83 - STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

	Tabellare (12 mensilità)	Tabellare (13 mensilità)
B1	18.074,78	19.581,01
B2	19.162,51	20.759,39
В3	19.967,47	21.631,43
B4	20.813,08	22.547,50
B5	21.584,22	23.382,91
B6	22.379,40	24.244,35
B7	22.930,72	24.841,61
C1	20.566,60	22.280,48
C2	20.952,60	22.698,65
C3	21.753,00	23.565,75
C4	22.831,08	24.733,67
C5	23.530,32	25.491,18
C6	24.270,12	26.292,63
C7	25.027,62	27.113,26
C8	25.774,46	27.922,33
D1	23.902,47	25.894,34
D2	24.811,36	26.878,97
D3	25.811,93	27.962,92
D4	27.123,48	29.383,77
D5	28.091,70	30.432,68
D6	29.105,68	31.531,15
D7	30.162,06	32.675,57
D8	31.062,06	33.650,57

Posizioni Economiche *(non si riportano*

"Valore" della "Posizione economica" 1.178,37 2.050,41 2.966,49 3.801,89 4.663,34 5.260,60 418,17 1.285,27 2.453,19 3.210,70 4.012,15 4.832,77 5.641,85 984,63 2.068,58 3.489,43 4.538,33 5.636,81 6.781,22 7.756,22

Queste tabelle NON sono presenti nel testo del CCNL

Incre menti

dal 1.1.2021

Attuali Stipendi

(CCNL 6 dicembre 2022)

Tabella D2 - UNIVERSITA'

Indennità di Ateneo

Posizioni economiche

Valori in Euro annui

	um 1.1.2021		
EP	92,60		
D	72,10		
C	50,40		
В	37.10		

Categoria / Posizione economica	Indennità d'Ateneo dal 31.12.2005				
EP4-7	3.729,17				
EP1-2-3	2.816,80				
D	2.350,06				
С	1.643,57				
В	1.209,06				



La Progressione Economica "Orizzontale" (PEO) era un avanzamento della propria posizione economica (stipendio "certo") nella "lista" dei tabellari della categoria di appartenenza ...

Lo stipendio "Tabellare" passava, ad esempio, da C3 a C4



Elemento CHIAVE:

Le PEO "trasferiscono",
"stabilizzandole" nella <u>parte "certa"</u>

<u>dello stipendio</u>

(Trattamento Fondamentale, con le relative conseguenze positive per pensione e TFS/TFR),

<u>quote</u> del Fondo Accessorio che altrimenti <u>sono</u>, <u>diciamo</u>, <u>"incerte"</u>



In UniPD, con gli accordi sindacali della Contrattazione Integrativa (ovvero tra sindacati-RSU e amministrazione dell'Ateneo) si è sempre cercato di poter garantire a tutti l'accesso alle PEO per tentare di tutelare il valore della parte "certa" dello stipendio dall' "erosione dell'inflazione"



Struttura della retribuzione

(per i fini della presente discussione sarà analizzata la situazione del personale delle categorie B, C e D ora aree Operatori, Collaboratori e Funzionari)

Efficace dal 1° maggio 2024



Art. 111 - "Struttura della retribuzione del personale delle aree operatori, collaboratori e funzionari"

La struttura della retribuzione del personale appartenente al comparto dell'Università si compone delle seguenti voci:

Trattamento fondamentale:

- stipendio tabellare corrispondente all'area di inquadramento (in prima applicazione automatico) non ci sono più le "posizioni economiche"!
- differenziale stipendiale [con eventuali "ad personam"] (dipende dalla "storia ex PEO" di ciascuno)
- retribuzione individuale di anzianità
- equiparazione stipendiale prevista dall'art. 31 del DPR n. 761/79 esclusivamente per la parte utile in quota A del trattamento pensionistico [quota dell' "indennità perequativa" che si riferisce alla differenza con il trattamento fondamentale per il ruolo "equiparato" del CCNL Sanità per personale in "convenzione SSR"]

Trattamento accessorio:

- compensi per lavoro straordinario
- trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale
- altri compensi e indennità previsti in base al CCNL [qui c'è l'indennità di ateneo]
- altri compensi e indennità spettanti in base a specifiche disposizioni di legge



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Prima vediamo le
Conseguenze (economiche)
dell'inquadramento in AREE
E
Come "leggere" i "nuovi" stipendi



Valori annui x 12 mesi

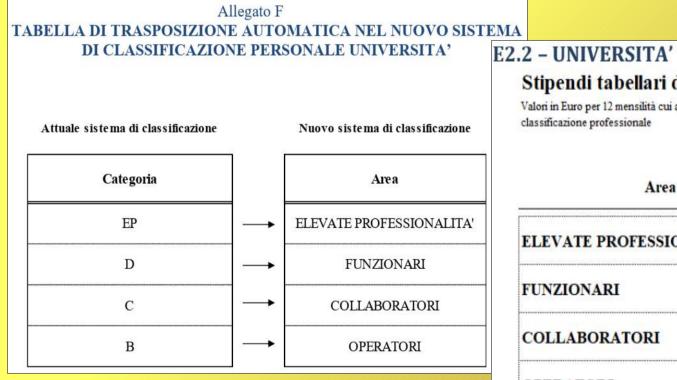
Art. 111 - "Struttura della retribuzione del personale delle aree operatori, collaboratori e funzionari"

Inquadramento automatico previsto dalla "nuova classificazione del

personale" e definizione del "tabellare" di area (T.A.)

Art. 92 - Norme di prima applicazione

2. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo l'Allegato F - Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione.



Stipendi tabellari delle nuove Aree

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di

26.890,05
23.902,47
20.952,60
19.967,47



Art. 111 - "Struttura della retribuzione del personale

delle aree operatori, collaboratori e funzionari"

Attuali Stipendi (dicembre 2022)

CHIAVE DI LETTURA

posizione economica di provenienza

Lo "Zainetto" è la quota personale aggiuntiva che

sommata al Tabellare d'Area "ricostruisce" lo stipendio

"tabellare" della

.43 ,43 .43

65 65

		-		"Nuovi"	Stipendi			tti economic	i"	Tabella
	Tabellare (12	Tabellare (13					pers	onali (su 13		di Area
	mensilità)	mensilità)		Tabellare di	Tabellare di		n	nensilità)		"Zainett
B1	,	40 504 04		Area (12	Area (13		B1			21.631
B2	18.074,78 19.162,51	19.581,01		mensilità)	mensilità)		B2			21.631
B3		20.759,39	Fratori		<u> </u>		B3			21.631
	19.967,47	21.631,43		19.967,47	21.631,43	- - 	B4	916,08		22.547
B4	20.813,08	22.547,50					B5	1.751,48		23.382
B5	21.584,22	23.382,91					B6	2.612,92		24.244
B6	22.379,40	24.244,35					B7	3.210,19		24.841
B7	22.930,72	24.841,61					C1			22.698
C1	20.566,60	22.280,48					C2			22.698
C2	20.952,60	22.698,65	<u> </u>				C3	867,10		23.565
C3	21.753,00	23.565,75					C4	2.035,02		24.733
C4	22.831,08	24.733,67			00,000,05		C5	2.792,53		25.491
C5	23.530,32	25.491,18	Aello	20.952,60	22.698,65					
C6	24.270,12	26.292,63					C6	3.593,98		26.292
C7	25.027,62	27.113,26					C7	4.414,61		27.113
C8	25.774,46	27.922,33					C8	5.223,68		27.922
D1	23.902,47	25.894,34					D1			25.894
D2	24.811,36	26.878,97					D2	984,63		26.878
D3	25.811,93	27.962,92					D3	2.068,58		27.962
D4	27.123,48	29.383,77	<u> </u>				D4	3.489,43		29.383
D5	28.091,70	30.432,68	>	23.902,47	25.894,34		D5	4.538,33		30.432
D6	29.105,68	31.531,15	Funzionar				D6	5.636,81		31.531
D7	30.162,06	32.675,57	II				D7	6.781,22		32.675
D8	31.062.06	32.675,57					D8	7.756,22		33.650
סע	31.002.00	// JJ.DDU.D///								



Art. 111 - "Struttura della retribuzione del personale

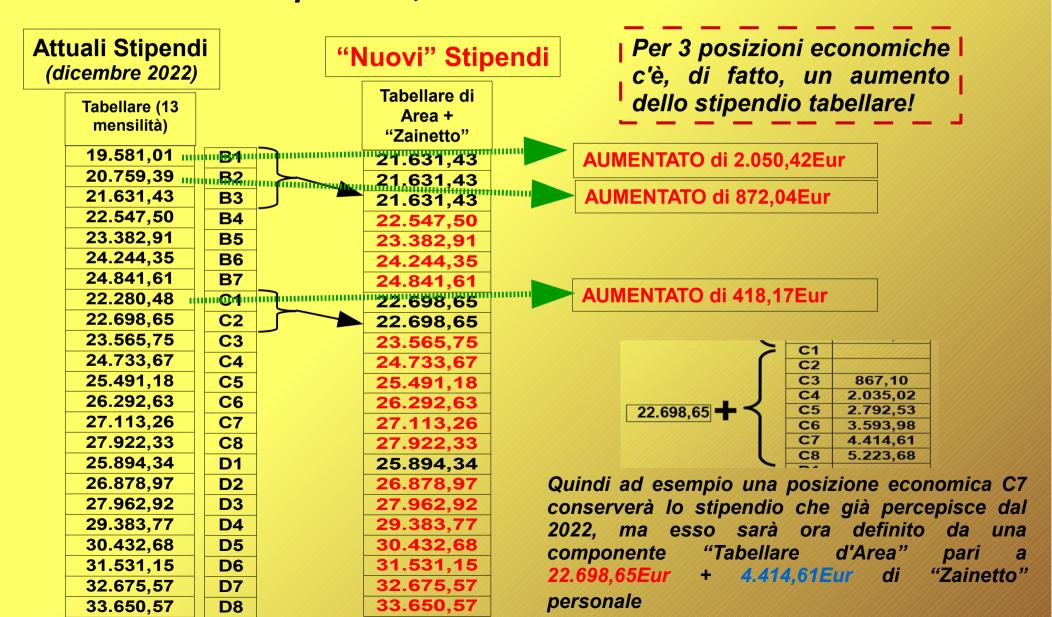


Nota:

Alle ex Posizioni Economiche da Ep4 a EP8 sarà riconosciuta una integrazione "ad personam" di 462,37Eur per compensare il minor importo dell'Indennità di Ateneo ora previsto per l'Area Elevate Professionalità (prima 3.821,77Eur ora 3.359,40Eur).



Art. 111 - "Struttura della retribuzione del personale delle aree operatori, collaboratori e funzionari"



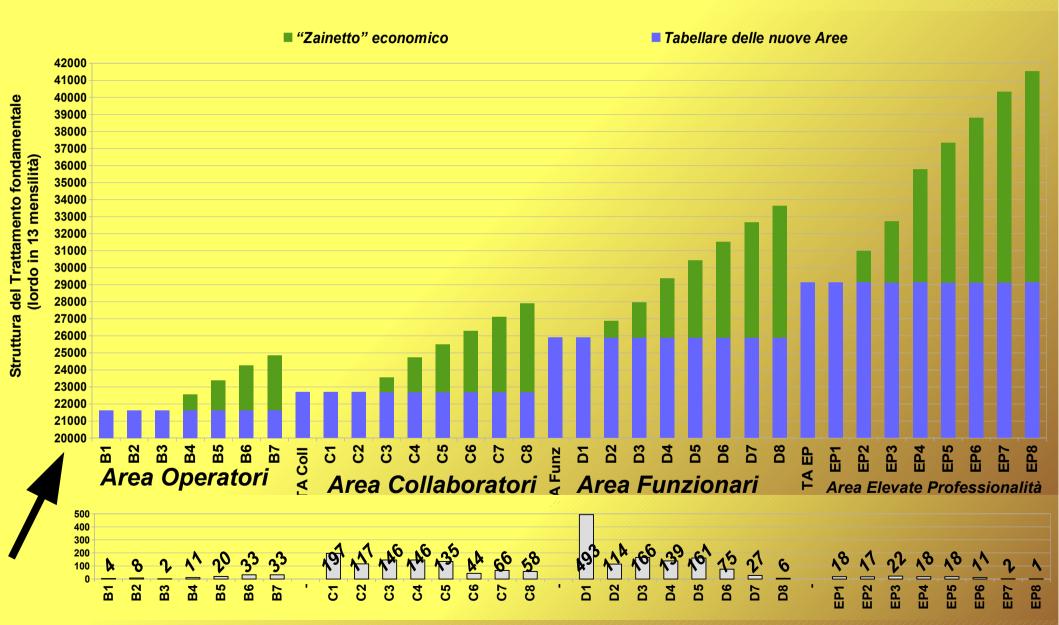


Esempi (tabellari annui in 13 mensilità):

Attuale C4 con P.E. di 24.734Eur diviene Collaboratore con T.A. di 22.699Eur e quindi lo "Zainetto economico" sarà di (24.734Eur – 22.699Eur) = 2.035Eur

Attuale D5 con P.E. di 30.433Eur diviene Funzionario con T.A. di 25.894Eur e quindi lo "Zainetto economico" sarà di (30.433Eur – 25.894Eur) = 4.539Eur





Distribuzione del personale a tempo indeterminato di UniPD (01/01/2024)



Valori

CCNL 2019-2021

Una quota di quel finanziamento extra per il "FFO" di 50MEur, per le università italiane è stata indirizzata all'aumento dell'<u>indennità di ateneo</u> (la rimanente parte alla "contrattazione" locale):

Indennità di Ateneo

Area

Valori in Euro annui

Incrementi dal 31.12.2021

e a valere dal 2022

EP	450,00
D	420,00
С	360,00
В	300,00

Tabella E2.3 - UNIVERSITA'

Indennità di Ateneo

Valori in Euro annui dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale

Area	annui
ELEVATE PROFESSIONALITA'	3.359,40
FUNZIONARI	2.842,16
COLLABORATORI	2.053,97
OPERATORI	1.546,16

Stima degli arretrati ed "extra"

Arretrati da percepire nel 2024									
Indennità di 50%						IVC 2024	IVC 2024	50%	
Ateneo		50N	1Eur					50MEur	
Incremento IA per il 2022	Incremento IA per il 2023	50% dei 50M Eur 2022	50% dei 50MEur 2023	TOT arretrati	EX Posizione Economica	INCREMENTO IVC 2024 da gennaio ad aprile	INCREMENTO IVC 2024 da maggio a dicembre + 13a	50% 50MEur 2024	TOT arretrati ed "Extra" nel 2024
300	300	330	330	1.260	B1	223	502	330	2.315
300	300	330	330	1.260	B2	223	502	330	2.315
300	300	330		1.260	В3	223	502		2.315
300	300	330	33/	1.260	B4	232	502	330	2.324
300	300	330	330	1.260	B5	241	502	3-0	2.333
300	300	330	330	1.260	В6	250	502	330	2.342
300	300	330	330	1.260	B7	256	502	330	2.348
360	360	340	340	1.400	C1	234	526	340	2.500
360	360	340	340	1.400	C2	234	526	340	2.500
360	360	340	340	1.400	C3	243	526	340	2.509
360	360	340	240	1.400	C4	255	526	340	2.521
360	360	340	340	1.400	C5	263	526	J46	2.529
360	360	340	3.0	1.400	C6	271	526	3/	2.537
360	360	340	9 40	1.400	C7	279	526	340	2.546
360	360	340	340	1.400	C8	288	526	340	2.554
420	420	350	350	1.540	D1	267	601	350	2.757
420	420	350	350	1.540	D2	277	601	350	2.768
420	420	350	350	1.540	D3	288	601	350	2.779
420	420	350	350	1.540	D4	303	601	350	2.793
420	420	350	350	1.540	D5	314	601	350	2.804
420	420	350		1.540	D6	325	601	350	2.816
420	420	350	35/	1.540	D7	337	601		2.827
420	420	350	3.50	1.540	D8	347	601	35/	2.837
450	450	350	350	1.600	EP1	300	676	3-0	2.926
450	450	350	350	1.600	EP2	319	676	350	2.945
450	450	350	350	1.600	EP3	337	676	350	2.963
0	0	350	350	700	EP4	369	676	350	2.094
0	0	350	350	700	EP5	385	676	350	2.111
0	0	350	350	700	EP6	400	676	350	2.126
0	0	350	350	700	EP7	416	676	350	2.141
0	0	350	350	700	EP8	428	676	350	2.154





PROGRESSIONI ECONOMICHE:

dalle P.E.O. (progressioni economiche "orizzontali")

alle P.E.i.A (progressioni economiche all'interno dell'area)

Puntualizziamo una cosa

Lo stipendio di base (il "trattamento fondamentale", quello "certo") può aumentare in maniera "stabile" per :

- 1 la sottoscrizione a livello nazionale di un nuovo CCNL (contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto) che veda incrementi dei così detti "tabellari" e/o di altre voci fisse dello stipendio (ad esempio l' "indennità di ateneo")
- 2 l'attuazione (attraverso la contrattazione integrativa locale) a livello del singolo ente (nel nostro caso UniPD) delle "Progressioni Economiche"
- 3 l'attivazione a livello del singolo ente (nel nostro caso UniPD) delle procedure per la realizzazione delle "Progressioni Verticali"



PROGRESSIONI ECONOMICHE:

dalle P.E.O. (progressioni economiche "orizzontali")

alle P.E.i.A (progressioni economiche all'interno dell'area)

Lo stipendio di base (il "trattamento fondamentale", quello "certo") dal quale:

- si calcola l'addizionale previdenziale del 18% (che alimenta <u>l'imponibile previdenziale</u> e quindi giova alla pensione)
- si calcola (assieme all'indennità di ateneo) l'imponibile per il TFS/TFR e quindi giova alla "liquidazione")

PROGRESSIONI ECONOMICHE:



dalle P.E.O. (progressioni economiche "orizzontali") alle P.E.i.A (progressioni economiche all'interno dell'area)

1 - la sottoscrizione a livello nazionale di un nuovo CCNL (contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto) che veda incrementi dei così detti "tabellari" e/o di altre voci fisse dello stipendio (ad esempio l' "indennità di ateneo")

Esempio dal CCNL2006-2009

Tabella D Nuova retribuzione	e tabellare										
Valori în Euro per 12 mensilită					Esempio dal		Esempio dal CCNL2016-2018				
Posizione dal 1 gennaio 2006 dal 1 gennaio 2007			CCNL2019- 2021 Incrementi mensili della retribuzione tabellare Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità								
EP7	31.413,71	32.843,63		"econd	mico"	Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità					
EP6	30.067,24	31.497,16	Tabella	Tabella D2 - UNIVERSITA' Indennità di Ateneo Valori in Euro annui		1 OSIZIONE	Dal 1.1.2016	Rideterminato	Rideterminato		
EP5	28.778,60	30.208,52				economica		dal 1.1.2017 ⁽¹⁾	dal 1.3.2018 ⁽²⁾		
EP4	27.389,04	28.818,96	Valori in Euro ar			EP7	11,90	35,90	113,40		
EP3	25.543,75	26.742,31	Posizioni e	aanamiaha	Incrementi	EP6	11,40	34,50	109,00		
EP2	24.002,37	25.200,93	rosizioni e	dal 1.1.2021	EP5	11,00	33,20	104,70			
EP1	22.375.98	23.574,54	E	EP	92,60	EP4	10,50	31,70	100,00		
	56.00 Carlo Total		-		72.10	EP3	9,70	29,30	92,50		
D 7	25.710,73	26.867,05	1	D	72,10	EP2 (3)	9,10	27,70	87,30		
D6	24.702,71	25.859,03	(с	50,40	EP1	8,60	25,90	81,90		
D5	23.734,39	24.890,71	I	В	37,10	D 7	9,70	29,40	92,80		
D4	22.810,30	23.966,62				D6	9,40	28,30	89,40		
D2	21 775 26	22 810 62				D 5	9,00	27,30	86,20		
						D4	8,70	26,30	83,10		
						Na.	0.20	25.00	79.00		

PROGRESSIONI ECONOMICHE: GUNAMS



dalle P.E.O. (progressioni economiche "orizzontali") alle P.E.i.A (progressioni economiche all'interno dell'Area)

3 - l'attivazione a livello del singolo ente (nel nostro caso UniPD) delle procedure per la realizzazione delle "Progressioni Verticali" (PV)

Queste procedure prevedono la possibilità di collocare, a seguito di selezione o prova "concorsuale", il personale "vincitore" nella categoria superiore prevista nel bando (ad esempio ad una posizione C4 verrà riconosciuto un nuovo collocamento nella categoria D e posizione economica D1 se PV per categoria D o EP1 se PV per categoria EP)

Da rammentare che : ex CCNL 2006-2009 art. 78

"7. In caso di passaggio tra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria. Qualora il trattamento tabellare economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica nella precedente categoria, risulti superiore al trattamento tabellare iniziale della nuova categoria, il dipendente è collocato nella corrispondente posizione economica immediatamente inferiore della nuova categoria e conserva a titolo personale la differenza retributiva, assorbibile in caso di ulteriore progressione verticale."

Ad esempio, riferendoci al CCNL 06 dicembre 2022, un C7 in caso di "progressione" verticale" alla categoria D verrebbe collocato in D2 con in più 234,28Eur "ad personam".

PROGRESSIONI ECONOMICHE: GILLINA



dalle P.E.O. (progressioni economiche "orizzontali") alle P.E.i.A (progressioni economiche all'interno dell'Area)

> 2 - l'attuazione a livello del singolo ente (nel nostro caso UniPD) delle "Progressioni Economiche"

Art. 86 - Progressioni Economiche all'interno delle Aree

- 1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del settore professionale di appartenenza, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.[...]
- 2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" che si configura come Progressione Economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori - avviene mediante procedura selettiva ed è attivata annualmente dall'amministrazione in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 119 [...]



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

La "progressione economica" consiste quindi nell'acquisizione di una "quota aggiuntiva"

(i così detti "Differenziali stipendiali")

allo stipendio tabellare previsto per l'Area di inquadramento; quota così individuata dal CCNL (valori annui lordi in Euro):

Operatori (ex B) 1.200,00 (+5,5% rispetto al tabellare su 13 mensilità)

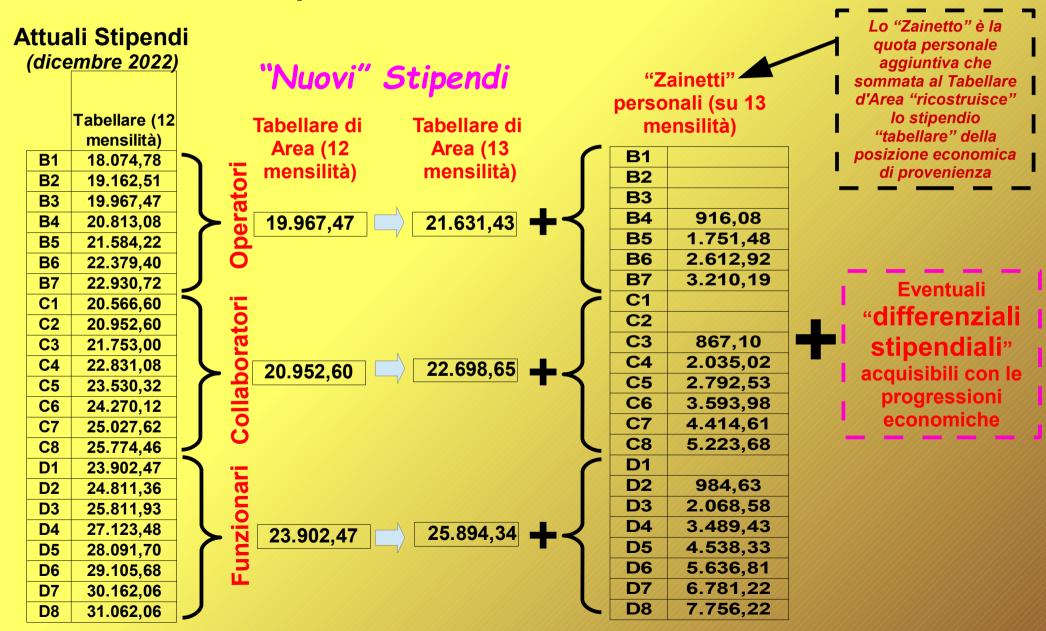
Collaboratori (ex C) 1.350,00 (+5,9% rispetto al tabellare su 13 mensilità)

Funzionari (ex D) 1.550,00 (+6,0% rispetto al tabellare su 13 mensilità)

Elevate Professionalità 2.200,00 (+7,6% rispetto al tabellare su 13 mensilità)



Art. 111 - "Struttura della retribuzione del personale delle aree operatori, collaboratori e funzionari"





Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Analogamente alle PEO i "differenziali stipendiali" sono finanziati con denari del Salario Accessorio

Vedremo fra poco i "dettagli"



Attenzione!

(soprattutto per le "conseguenze" economiche delle Progressioni Verticali) Art 118 comma 2

"Con la medesima decorrenza indicata al comma 1 [1° maggio 2024], al personale in servizio alla medesima data sono mantenuti a titolo di differenziale stipendiale di cui all'art. 111e all'art. 112, la differenza, ove presente, tra gli stipendi tabellari in corrispondenza di ciascuna posizione economica indicati in tabella C2 ed i nuovi stipendi tabellari di cui al comma 1, indicati in tabella E2.2."

Ovvero gli "Zainetti economici" sono a tutti gli effetti "differenziali stipendiali già acquisiti" e questo avrà conseguenze in caso di P.V. (art 118 comma 3)



Gli "Zainetti economici" sono a tutti gli effetti "differenziali stipendiali già acquisiti" e questo avrà conseguenze in caso di P.V. (art 118 comma 3)

"Il differenziale stipendiale cessa di essere corrisposto in caso di passaggio ad Area superiore e rientra nella disponibilità del fondo risorse decentrate di cui all'art. 119 e all'art. 121, fatta salva la quota dello stesso eventualmente necessaria a garantire l'invarianza dello stipendio in godimento (stipendio tabellare e differenziale stipendiale), nel caso in cui lo stipendio tabellare della Area di nuovo inquadramento risulti inferiore.

La quota eventualmente mantenuta [...] è riassorbita [...] in caso di progressione economica effettuata nella nuova Area."



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Chi ne ha diritto?

i lavoratori che negli ultimi 3 anni <u>non</u> abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nell'area (o nella precedente categoria) [è anche da intendersi quale tempo minimo di inquadramento maturato nell'Area, ARAN cfc114b aprile 2023];

in sede di contrattazione collettiva integrativa
(ovvero negli accordi sindacali-datoriali locali di ogni sede
universitaria)
tale termine può essere :

ridotto a 2 anni

o elevato a 4 anni



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Come si possono ottenere le "progressioni"?

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene

mediante procedura selettiva

attivata annualmente



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Quali <u>criteri</u> sono previsti per le "procedure selettive"?

- 1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite dal dipendente presso l'unità operativa o le unità operative ove ha prestato servizio, secondo il sistema di valutazione adottato dall'amministrazione (con peso >= 40%)
 - 2. esperienza professionale maturata (con peso <=40%)
 - 3. eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa correlati alle capacità professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi

[sono previsti possibili "piccoli correttivi" che però possono incidere per un massimo del 3% della somma dei punteggi di cui ai punti 2 e 3]



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Confronto fra "costi" medi PEO

(considerando l'attuale popolazione delle Posizioni Economiche, CCNL dicembre 2022; numerosità delle categorie dati Ammi 29 febbraio 2024)

e i "Differenziali Stipendiali":

AREA	Costo medio PEO	Costo Differenziali Stipendiali	differenza
Operatori (ex B)	750	1.200	+60%
Collaboratori (ex C)	800	1.350	+69%
Funzionari (ex D)	1.100	1.550	+41%
MEDIA (B-C-D)	910	1.450	+59%
Elevate Professionalità (EP)		2.200	+21%



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Perché "analizzare" i costi?

Aventi titolo (entro un triennio) alla progressione nelle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (OCF): 2.200 persone circa (a tempo indeterminato, dati PIAO 24-26)

Le ultime PEO, per le categorie B, C e D, che sono state fatte hanno visto un "costo" totale di circa 1.750.000Eur ed eseguite in 3 anni hanno dato, a "tutto" il personale (B, C e D) che ne aveva titolo (circa 1.800 persone), la possibilità della progressione

Il "costo" TOTALE delle progressioni con i nuovi "Differenziali Stipendiali" è stimato (per l'attuale personale B, C e D, ovvero Operatori, Collaboratori e Funzionari, pari a circa 2.200 persone) di circa

3.200.000Eur



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Con quali soldi si finanziano/pagano?

I fondi sono quelli del <u>salario accessorio</u>

(nella loro "parte che ha caratteristiche di certezza e stabilità")

sono soldi "di tutto il personale" (a Tempo Indeterminato e a T. Determinato,

quest'ultimo però non può acquisire Progressioni Economiche!

che eventualmente *(ma non c'è "obbligo")* le parti sindacali nella <u>contrattazione</u> con il Rettore e Direttore Generale (parte datoriale pubblica)

decidono di investire (senza possibilità di "disinvestimento"!) in queste progressioni



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Da dove "arrivano" questi soldi "certi"?

Dalle quote restituite al "Fondo del <mark>salario accessorio</mark>" dal <u>personale che</u>
<u>cessa o che fa "Progressione Verticale"</u> col valore delle PEO da loro
acquisite negli anni

Cosa vuol dire?

Che le persone che "cessano dal servizio" o fanno PV in un determinato anno, rendono disponibile al Fondo, l'anno successivo, il valore delle PEO che hanno acquisito in carriera:

in media possiamo stimare un valore di circa 1.000Eur per ogni PEO conseguita

Considerando il "ritmo" medio di pensionamenti annui in UniPD, possiamo stimare in circa 250.000Eur/anno l'entità di questo "ristoro annuo del Fondo" utilizzabile per le PEiA



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

NOTA veloce!

... a normativa attuale NON è possibile che l'Università inietti nei Fondi del salario accessorio denari "freschi e stabili" utili alle PEiA, esiste infatti normato un limite massimo per il budget complessivo per i fondi del salario accessorio ...

... e in UniPD l'abbiamo già raggiunto! ...



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree" Principali differenze rispetto alle PEO che abbiamo conosciuto nel "passato"

(fino al CCNL2016-2018):

- 1 il "costo" dei "differenziali" è circa il 160% (!!) del "costo" delle PEO con i precedenti CCNL
- 2 i differenziali acquisiti e gli "zainetti economici" (assegnati al momento dell'inquadramento nelle nuove aree) NON prevedono rivalutazione ai momenti di rinnovo contrattuale nazionale (CCNL)
- 3 i criteri sono "sulla carta" più rigidi delle precedenti PEO con notevole peso della "valutazione individuale"; è possibile che questi criteri siano "ammorbiditi", ma anche il contrario



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Maggiori criticità:

1 – il maggior "costo" delle progressioni fa si che la dinamica di ristoro del "Fondo accessorio" con le sole cessazioni NON sia più in grado di permettere l'organizzazione di "Progressioni Economiche" per tutti gli aventi titolo in tempi ragionevoli

2 – sono, molto più di prima, probabili/possibili <u>progressioni</u> <u>multiple</u> per un numero significativo di dipendenti anche quando gli altri colleghi <u>NON hanno potuto ottenerne nemmeno una</u>

3 – il peso rilevante della "<u>valutazione individuale</u>" da SMVP (>=40%)

Una notevole componente di discrezionalità e <u>NON omogeneità</u> fra le Strutture (e valutatori) [aspetti "relazionali" e di "valorizzazione"]



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Particolare Attenzione!!

Una "simulazione" con i dati di UniPD

per poter "intravvedere" le conseguenze delle scelte di oggi occorre guardare un po' più in là nel tempo, ma purtroppo non è né immediato né semplice ... per questo l'appello all'attenzione!



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Nota per le "Elevate professionalità"

Nel 2024 le EP saranno circa 110 persone e il costo per una loro complessiva progressione economica è di circa 240.000Eur, dato che il <u>Fondo accessorio EP</u> è capiente, per gli EP <u>NON ci sono problemi "di bilancio" per organizzare Progressioni economiche per tutti</u> (secondo le "regole" e "vincoli" attuali sempre in un <u>tempo minimo di 3 anni</u> per il limite del 50% di progressioni annualmente realizzabili rispetto agli aventi diritto)



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Una "simulazione" con i dati di UniPD; parte 1:

Aventi titolo alla progressione nelle Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (OCF): 2.200 persone circa (a tempo indeterminato, dati PIAO 24-26)

Le ultime PEO, per le categorie B, C e D, che sono state fatte hanno visto un "costo" totale di circa 1.750.000Eur ed eseguite in 3 anni hanno dato, a "tutto" il personale (B, C e D) che ne aveva titolo (circa 1.800 persone), la possibilità della progressione

Il "costo" TOTALE delle progressioni con i nuovi "Differenziali Stipendiali" è stimato (per l'attuale personale B, C e D, ovvero Operatori, Collaboratori e Funzionari, pari a circa 2.200 persone) di circa 3.200.000Eur

Al ritmo attuale di cessazioni il Fondo vede, come detto, un "recupero" di circa 250.000Eur/anno utili alle "Progressioni economiche", ovvero servono circa 13 anni per un completo ristoro dei fondi necessari per le progressioni per TUTTI



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Una simulazione con i dati di UniPD; parte 2:

Considerato che il Fondo OCF conterrà, al 2024, già circa 700.000Eur destinabili alle progressioni economiche, servirebbero "solo":

3.200.000 - 700.000 = 2.500.000Eur

(corrispondenti ad una "attesa" di <u>circa 9-10 anni</u> per avere i soldi necessari alle "progressioni per tutti")

Nel frattempo, durante il 2024 :

circa 940 persone avranno maturato almeno 4 anni dalla loro ultima progressione

circa 430 persone avranno maturato 3 anni dalla loro ultima progressione

circa 450 persone avranno maturato 2 anni dalla loro ultima progressione



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Una simulazione con i dati di UniPD; parte 2:

Con i <u>criteri "estesi" a 4 anni</u> di permanenza nella ex categoria/Area, durante il 2024 avrebbero titolo alla progressione economica circa 940 persone con un costo di circa 1.400.000Eur

Di fatto, ritenendo ancora applicato il limite di "passaggi economici" al 50% degli aventi titolo di ogni anno, i 700.000Eur ora (2024) disponibili risulterebbero anche (leggermente) superiori al massimo spendibile nella circostanza per la progressione economica di circa 470 persone (50% di 940)



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Una simulazione con i dati di UniPD; parte 3:

Se si dovesse dar subito seguito a procedure di Progressione (suddividendo il budget per Aree in base alla popolazione attuale) si avrebbero, nel 2024, circa:

65 progressioni fra gli Operatori e con in "attesa" 45 persone 260 progressioni fra gli Collaboratori e con in "attesa" 650 persone 150 progressioni fra i Funzionari e con in "attesa" 1.037 persone

Dopo tali progressioni il Fondo sarebbe quasi AZZERATO e dal 2025 si partirebbe con una disponibilità di circa 290.000Eur con i quali si potrebbero fare, nel 2025, circa:

10 progressioni fra gli Operatori e con in "attesa" 35 persone 100 progressioni fra gli Collaboratori e con in "attesa" 550 persone 95 progressioni fra i Funzionari e con in "attesa" 940 persone

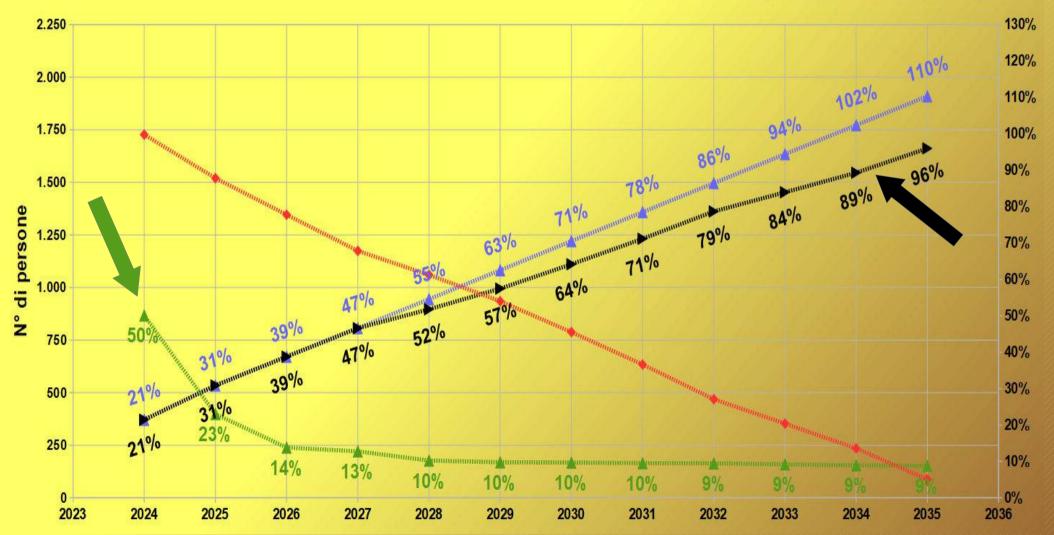


Una simulazione con i dati di UniPD; parte 3: 🖼

Simulazione dell'andamento delle Progressoni economiche con il nuovo CCNL 2019-2021 (personale O-C-F)

Ipotesi di anzianità minima di 4 anni e un totale di circa 2.200 persone

- Personale in ATTESA di Progressione
- ""> "" % PTA che ha fatto Progressione su TOTALE PTA TI (scala DX)
- " Cumulo Progressioni su PTA Totale TI (scala DX)





Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Una simulazione con i dati di UniPD; parte 3:

Nella tabella sotto riportata una simulazione di quanto può accadere con le ipotesi precedentemente descritte (requisito di 4 anni di "anzianità", inizio progressioni già dal 2024 e utilizzo di <u>tutta la parte certa</u> del Salario Accessorio "libera") e con le risorse finanziarie ad oggi stimabili per il futuro.

In verde è segnato l'anno da cui si potranno riscontrare "Progressioni multiple".

ANNO	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
N° complessivo di Progressioni fattibili	472	679	853	1.025	1.200	1.375	1.551	1.726	1.901	2.076	2.251	2.426
Personale in "attesa" di Progressione	1.727	1.520	1.346	1.174	1.060	935	788	634	469	353	235	88
Stima del N° complessivo di Progressioni multiple					61	111	140	161	171	230	287	315



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Una simulazione con i dati di UniPD; parte 3:

Quindi per avere una relativa certezza di vedere tutti gli aventi titolo alla progressione di poterla acquisire servono tempi LUNGHISSIMI nei quali il fenomeno della "progressione multipla" complica ulteriormente il raggiungimento dell'obiettivo

Inoltre, impegnando tutta la quota "certa" disponibile del Fondo per chi fa progressioni, il restante personale NON avrà possibilità di fruire di "quote compensative significative", risulta infatti assai difficile la pratica di escludere i "beneficiari di progressioni" da quote dell'accessorio oltre il limite temporale della contrattazione nazionale e integrativa (3 anni) e comunque per gli "esclusi", le cifre "compensative" in questione risulterebbero esigue



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Una simulazione con i dati di UniPD; parte 4:

Nel 2024 si potrebbero così configurare le quote "certe" del Fondo Risorse Decentrate B-C-D (ora Operatori-Collaboratori-Funzionari):

- A) 384.827Eur in IMA (per tutti salvo "perequazioni")
- B) 160.000Eur in indennità disagio/rischio da riallocare in parte variabile
- C) 990.000Eur in indennità di responsabilità (a circa 250 persone)
- D) 309.681Eur libere
- E) 250.000Eur da cessazioni

Per un totale di circa 2.095.000Eur di cui "liberi" (o "liberabili") :

da B) 160.000Eur

da D) 310.000Eur

da E) 250.000Eur

Per un totale di circa 720.000Eur (di cui si è già accennato)

Se si utilizzano tali risorse per progressioni economiche NON esistono altre risorse per "compensare" chi NON acquisisce una Progressione Economica

Se si distribuiscono (via welfare o "performance") si ha una media di:

720.000Eur / 2.400 persone (PTAB TI+TD O-C-F) = 300Eur/persona



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Una simulazione con i dati di UniPD; parte 4:

Dunque se si utilizzano tutte le risorse certe libere per progressioni NON esistono altre risorse, nel <u>Fondo risorse decentrate</u>, per "compensare" chi NON acquisisce una Progressione Economica

Rimarrebbe l'opzione di gestire diversamente la distribuzione di quote dell'altro Fondo "accessorio" disponibile, ovvero il <u>Fondo Comune di Ateneo</u> (FCA)

Si potrebbero "architettare" una serie di "vincoli" per limitare e/o escludere chi ottiene una progressione dal percepire quote di questi fondi che sono soggetti a contrattazione

Nel caso del FCA nelle sue due quote (mensilizzata e "premiale" secondo "performance") si sta parlando di un distribuito medio attuale di circa 1.000Eur a persona

Volendo "compensare" chi non fa progressioni anche escludendo del tutto chi fa progressioni dal poter percepire queste quote (e anche le quote IMA) si potrebbero rendere disponibili circa 1.100 Eur x 470 "progressioni" = circa 500.000Eur che divisi fra le restanti (2.400-470) 1.930 persone danno circa 270Eur/persona Ma nel contempo avremmo ridotto il "valore della progressione" da 1.450Eur/persona

medi a (1.450-1.100) = 350Eur! (avendo privato il beneficiario di quote di "altro" accessorio)



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Una simulazione con i dati di UniPD; parte 4:

Quindi una "compensazione" di circa 270Eur/persona, ma nel contempo abbiamo ridotto il "valore della progressione" da 1.450Eur/persona medi a (1.450-1.100) = 350Eur! (avendo privato il beneficiario di quote di "altro" accessorio)

Quindi così facendo il differenziale acquisito ha, di fatto, un valore assai inferiore (appunto dell'ordine dei 350Eur) e per tempi lunghissimi

E ... per quanto tempo sarebbe "lecita" una tale "esclusione"? ...

Purtroppo il ristoro delle risorse necessarie richiede moltissimi anni (circa una decina!) e tale via NON è realisticamente percorribile anche perché, di fatto, si tenterebbe di aggirare i presupposti e gli obiettivi normativi che stanno alla base delle "Progressioni Economiche" così come sono ora "definite" nel CCNL

E' molto più razionale che i Sindacati tutti "chiedano", a livello nazionale, nel prossimo CCNL2022-2024, una revisione al <u>ribasso del valore economico delle progressioni</u> in modo che sia pensabile che ad esse possa accedere <u>realisticamente</u> tutto il personale che ne ha titolo in tempi almeno comparabili a quelli della durata del CCNL che li istituisce



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

In conclusione:

Nelle attuali condizioni contrattuali (CCNL 2019-2021) ed economiche (Fondo Accessorio di UniPD)

NON risulta possibile trovare spazi economici e modi per attuare progressioni economiche che realmente beneficino tutto il personale, che ne matura titolo, in tempi "utili" inoltre l'uso di "soldi dell'accessorio (di tutti, compresi i TD)" per pochi, con limitatissime (nulle di fatto) possibilità compensative per chi non beneficerà delle progressioni, darà luogo a oggettive disparità stipendiali all'interno della stessa area considerandone anche l'impatto a livello pensionistico e di TFS/TFR (salario differito) che discrimina pesantemente chi otterrà i differenziali ("Progressioni Economiche") da chi no



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Possibilità

Nelle attuali condizioni contrattuali (CCNL 2019-2021) ed economiche (Fondo Accessorio di UniPD)

Attendere, ma costruttivamente (!), che vi siano condizioni economiche più idonee per progressioni economiche che non risultino così fortemente discriminatorie nella distribuzione di una parte significativa del salario accessorio che è una quota importante del nostro stipendio complessivo!



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Una attesa che implica anche che le risorse "disponibili" per le Progressioni economiche possano essere distribuite (a norma vigente) con criteri associati alla "valutazione della performance" o via welfare (visto che abbiamo un borsellino che permette "spese dirette" e l'attuale aumento del suo limite di esonero dalla tassazione le "copre" praticamente tutte); queste alternative almeno NON impegnano nel "lungo termine" queste risorse che nelle circostanze opportune potranno essere dunque utilizzate per Progressioni Economiche più eque



Art. 86 - "Progressioni economiche all'interno delle aree"

Siamo in un momento "di progressivi significativi cambiamenti" in cui l'attenzione e il contributo di tutti (anche nel sostegno tangibile all'attività sindacale con idee e partecipazione) è fondamentale per poter cercare di ottenere regole e contratti validi ed equi!

Le risorse sono limitate ed è necessario cercare di gestirle al meglio così come è necessario aver rispetto e considerazione del contributo di ciascuno al funzionamento di UniPD!



PARTECIPA SOSTIENI ISCRIVITI Federazione Gilda Unams Sede di PADOVA

L'attenzione e la forza di tutti per migliorare insieme la qualità, il valore e le condizioni nel nostro lavoro

https://unipd.fgudipartimentouniversita.org/

Telefono 049-827-1814

sindacato.gilda.unipd@fgumail.org