FEDERAZIONE GILDA UNAMS
DIPARTIMENTO UNIVERSITÀ
SEDE DI PADOVA

Aumenti stipendiali... Prova a prenderli!

Resoconto assemblea sindacale del 28 ottobre 2026 presso l'Aula M Dip. di Chimica

L'assemblea ha avuto uno scopo prevalentemente informativo sulle novità nate negli ultimi mesi, oltre a servire da momento di confronto per definire le prossime azioni.
Sono stati trattati i temi del salario accessorio, le progressioni economiche all'interno dell'area (PEIA), il sistema di valutazione, il welfare aziendale (borsellino), e un accenno agli scioperi generali indetti nei prossime settimane da alcune sigle sindacali.

Salario accessorio e progressioni economiche (PEIA)

Accordo Economico 2026: È stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 29 settembre per la definizione delle risorse destinate al salario accessorio e alle progressioni PEIA (vedi link) . Ricordiamo che le PEIA rappresentano l'unico strumento per aumentare il nostro stipendio in modalità fissa.

PEIA 2026:

Per quanto riguarda le progressioni economiche entro il 31 dicembre 2026 verranno bandite **416 posizioni complessive** (393 per l'area di Operatori, Collaboratori e Funzionari, più 23 per l'area delle Elevate Professionalità - EP).
Le 416 posizioni del 2026 **si aggiungono alle 741** posizioni già bandite/assegnate con i due bandi precedenti (riferiti al 2024 e 2025). Il bando 2025, indetto ad aprile 2026, si è concluso a luglio ed è stato pagato nella busta paga del mese scorso.
Prospettive 2027 e totale: Con un ulteriore bando previsto nel 2027, si stima di superare complessivamente le **1.150 posizioni** assegnate, circa il 50 % degli aventi diritto (vedi tabella).

Grazie all'allocazione di punti organico e premialità ministeriali per il nostro l'Ateneo, sono stati destinati quasi €800.000 in più al salario accessorio grazie ai resti dei fondi del salario degli anni passati. Questo permette di **accelerare** il piano di progressioni per tutto il personale entro il 2030, riducendo di **2-3 anni** i tempi altrimenti necessari.

Requisiti di Anzianità e Regole di Accesso:

- I dipendenti con anzianità inferiore a 5 anni (a tempo indeterminato nel 2025) avranno comunque la possibilità di maturare la progressione entro il 2030, previa regolazione fine dei parametri negli ultimi anni (2029-2030).
- Chi ha fatto una progressione nel 2024 potrà ripartecipare nel 2028, ma il punteggio terrà conto della minore anzianità dall'ultima progressione.

Personale a Tempo Determinato e PNRR:

- Il personale a tempo determinato non ha diritto alle progressioni riservate al personale stabile. Con la conclusione dei progetti PNRR si prevede un significativo calo nei contratti a termine.
- Poiché la parte stabile del salario accessorio viene utilizzata al massimo per le PEIA, il personale a tempo determinato (e chi non ottiene la PEIA) **vede ridursi la propria quota di salario accessorio**. Riteniamo tutto questo estremamente ingiusto!

Criticità, tempistiche e sperequazioni delle nuove PEIA

Differenze economiche con le vecchie PEO: Ricordiamo che le nuove progressioni (PEIA) sono circa una volta e mezza più onerose rispetto alle vecchie PEO (costo medio salito da ~900 € a ~1.400 € l'una). Ciò comporta una dilatazione dei Tempi di copertura per tutto il personale**:**

- Con i vecchi sistemi (PEO) servivano circa 2-3 anni per coprire tutto il personale idoneo.
- Con le nuove progressioni (PEIA), più onerose, i tempi per coprire tutti i circa 2400 dipendenti a tempo indeterminato si allungano a circa **10 anni** (stimando la conclusione verso il 2030, a patto di avere ulteriori iniezioni di circa 300.000 € a partire dal 2028).

Questa condizione comporta una disparità tra i colleghi: chi ha ottenuto la progressione nel 2024 mantiene il differenziale per tutta la carriera, mentre chi non l'ha ottenuta potrebbe dover aspettare fino al 2030. Inoltre, il **personale a tempo determinato è totalmente escluso** da questo meccanismo.

Per questo motivo la posizione del sindacato Gilda Unipd era di attendere l'accumulo di risorse per garantire passaggi in 3-4 anni per tutti, ma l'avvio della procedura da parte dell'amministrazione (e altre parti) ha reso il processo irreversibile. È stato comunque ottenuto il raddoppio del budget iniziale previsto per il 2024 (portato da 270.000 € al doppio).

Distorsioni del Sistema di Valutazione Individuale

- **Calcolo sulla Media di Struttura:** Il bando calcola il punteggio valutativo in base alla scarto/distanza tra la valutazione individuale e la **media della struttura di appartenenza**.
- **Iniquità Generata dall'Algoritmo:**
  Nelle strutture piccole dove molti dipendenti ricevono valutazioni eccellenti (5 o 6), la media di struttura si alza notevolmente. Di conseguenza, anche un dipendente che ottiene il massimo voto (6/6) ottiene una distanza dalla media inferiore a 1, venendo penalizzato nella tabella dei punteggi e **non potendo raggiungere il punteggio massimo (40 punti)**.
  E infatti vediamo che:
  - In **33 strutture**, chi prende il voto massimo raggiunge i 40 punti.
  - In **88 strutture**, chi prende il voto massimo arriva solo a 38 punti.
  - In **21 strutture**, il punteggio massimo raggiungibile si ferma a 36 punti (fino a un minimo di 31 in casi estremi).

Ci teniamo a precisare che questa modalità non è prevista dal Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) ma è stata introdotta dall'Ateneo e sottoscritta nel 2024 da Parte Pubblica e la sola FLC Cgil (vedi link). La Gilda e altre sigle hanno promosso un referendum contrario in passato (vedi link), ma le elezioni RSU dell'anno scorso e i ricorsi legali hanno confermato la validità degli accordi firmati.

Fondi di Ateneo e sblocco del salario accessorio

Proposta Parlamentare: È in discussione alle Camere una proposta per superare i limiti della vigente norma "Tetto massimo e vincoli di bilancio al Fondo Accessorio", che determina il salario accessorio per quanto riguarda il PTA universitario, vedi art. 23 comma 2 Dlgs 25/10/2017 (Decreto Madia, vedi link https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2017-05-25;75~art23!vig=).

Situazione dell'Università di Padova: UniPD vanta un bilancio solido con oltre 200 milioni di euro di riserve liquide in banca. Se la norma vigente verrà modificata (possibile svolta dal 1° gennaio 2027), sarà possibile chiedere l'impiego di nuove risorse finanziarie per aumentare i bandi e velocizzare i passaggi PEIA.

Sistema di valutazione

Dai dati ricavati dall'amministrazione trasparente e dai verbali del CdA e da altre fonti ancora, è emerso che l'attuale sistema di valutazione (che incide sulle progressioni economiche e verticali) presenta elementi di **non oggettività, iniquità e un'ampia variabilità** dei punteggi massimi tra le diverse strutture.

Welfare aziendale (Borsellino)

Il welfare aziendale (e in particolare il borsellino) sarà oggetto di trattativa di ateneo nelle prossime settimane/mesi, in quanto l'amministrazione intende proporre modifiche e cambiamenti consistenti

Il budget complessivo del Fondo Welfare (circa 2,5 milioni di euro) attualmente comprende:

- **Polizza Sanitaria:** Fondo storico di circa €700.000.
- **Borsellino Welfare:** Finanziato con €700.000 dall'Ateneo e circa €500.000 dal salario accessorio.
- **Sussidi e Contributi:** Benefici economici straordinari e contributi per servizi educativi/figli a carico.

L'Ateneo intende **rivedere la gestione del welfare** orientandosi verso una logica aziendale per incentivare l'attrattività dell'ente.

Vi è una proposta di accorpare o ridistribuire i fondi dei sussidi e dei contributi educativi all'interno del borsellino unico, riducendo l'impronta fortemente "solidaristica" basata sulle fasce ISEE.

Borsellino: A causa dell'aumento del personale (da 2.200 a circa 3.000 unità) e dell'azzeramento di vecchi avanzi di bilancio, la quota pro-capite stimata del borsellino scenderebbe da circa €508 a €429 a testa.

Polizza Sanitaria: Ribadiamo l'importanza di mantenerla come strumento di tutela collettiva, pur riscontrando che **il budget bloccato dal 2017** soffre la forte inflazione dei costi medici.

9 novembre 2026

FGU Gilda Unipd