

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA dell'Università degli Studi di Padova

Assemblea del 19.10.2018 via Tiepolo, Padova

Odg:

- approvazione verbale seduta precedente;
- Accessorio 2018: proposta GdL;
- Performance: proposta GdL;
- Welfare: esito contrattazione 16/10

**Università degli Studi di Padova**  
**Assemblea del 19 Ottobre 2018 - Presenze**

Delegato	Firma
Bacchini Sabrina	
Bolzonella Luisel	ASSENTE GIUSTIFICATA
Bozzetto Fabio	ASSENTE GIUSTIFICATO
Calò Angelo	
Camporese Antonio	
Cecchinato Antonio	
Cefis Matteo	
Cerutti Stefania	
Clemente Cinzia	
Cucco Rosaria Catia	ASSENTE GIUSTIFICATA
D'Alessandro Daniela	
Da Molin Viva	
Dicuonzo Mariano	
Digito Maura	
Drigo Laura	
Ferigo Marco	
Francescon Luca	
Marchiori Stefano	
Mertens Marleen	
Padovan Matteo	
Pegolotti Marzia	
Perchinunno Rosaria	
Sartiè Laura	
Schiavon Giuseppe	
Valandro Giorgio	
Visentin Michele	
Zannoni Stefania	

Constatato il numero legale si apre la seduta.

- Il verbale della precedente seduta è approvato.
- Viene condiviso il lavoro del GdL sull'Accessorio 2018. Si compone di più parti che vengono lette nella loro interezza.

Alle 10,30 esce Mertens.

Vengono recepite le indicazioni di modifica fatte dai delegati e dopo ampia discussione si procede alla votazione.

- La "Proposta RSU e Piattaforma per Accordo sul Salario Accessorio 2018" è approvata con 16 voti a favore e l'astensione di 6 delegati: Bacchini, Camporese, D'Alessandro, Da Molin, Pegolotti, Zannoni.
- La "Diffida" è approvata 16 voti a favore e con il voto contrario di 6 delegati: Bacchini, Camporese, D'Alessandro, Da Molin, Pegolotti, Zannoni.

Testo "Proposta RSU e Piattaforma per Accordo sul Salario Accessorio 2018":

#### IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO: PROPOSTA RSU E DIFFIDA

La RSU dei lavoratori intende proporre una nuova piattaforma contrattuale diretta a superare le contraddizioni e le norme del contratto integrativo sottoscritto il 28 febbraio 2018 che si sono mostrate non rispondenti alle legittime aspettative del personale tecnico e amministrativo.

La proposta allegata, tiene conto anche della presa di posizione assunta dall'assemblea del personale del 27 luglio 2018 contro l'attuale sistema di valutazione, delle osservazioni critiche ribadite nel documento della RSU sul sistema di valutazione della performance e del fatto che il processo di riorganizzazione sta procedendo con notevole ritardo, soprattutto per quanto riguarda le strutture.

La proposta intende raggiungere i seguenti obiettivi:

- 1) Riduzione degli effetti economici del sistema di valutazione ed estensione ai direttori di struttura (performance organizzativa e valutazione del superiore gerarchico);
- 2) Eliminazione delle differenze legate alla categoria di appartenenza (B, C, D, EP) in sede di incentivazione premiale, privilegiando piuttosto una valorizzazione in senso perequativo;
- 3) Ricostituzione del fondo IMA (indennità mensile accessoria) drasticamente ridotto nel 2017;
- 4) Programmazione triennale di procedure di progressione economica aperte a tutto il personale (PEO);
- 5) Contrattazione contestuale di tutti i fondi incentivanti (Fondo accessorio e Fondo comune);
- 6) Eventuale aumento del fondo 2017 per le indennità di responsabilità (cat. B, C e D) soltanto in base stato di avanzamento reale del processo di riorganizzazione e delle posizioni organizzative effettivamente individuate in modo oggettivo e trasparente.

Contestualmente, a fronte dell'inerzia e del reiterarsi di comportamenti scorretti da parte della Governance - che rifiuta immotivatamente di avviare le trattative per la stipula di un nuovo contratto integrativo e di fornire tempestivamente i dati e i documenti richiesti - si allega formale diffida alla Parte pubblica, affinché interrompa ogni comportamento lesivo delle prerogative della

rappresentanza sindacale unitaria (RSU), altrimenti tutelabili in sede giurisdizionale, ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori.

La RSU, infine, invita anche le OO.SS. firmatarie (Cgil-Cisl-Uil) a disdire formalmente il citato contratto integrativo, al fine di favorire l'apertura della contrattazione sul fondo accessorio 2018, facendo fronte comune con la RSU di Ateneo per una revisione migliorativa di tutti gli istituti per la generalità del personale tecnico e amministrativo.

### **PIATTAFORMA PER ACCORDO SUL SALARIO ACCESSORIO 2018**

La proposta della RSU approvata il 19 Ottobre 2018, intende raggiungere i seguenti obiettivi:

- 1) Riduzione degli effetti economici del sistema di valutazione ed estensione ai direttori di struttura (performance organizzativa e valutazione del superiore gerarchico);
- 2) Eliminazione delle differenze legate alla categoria di appartenenza (B, C, D, EP) in sede di incentivazione premiale, privilegiando piuttosto una valorizzazione in senso perequativo;
- 3) Ricostituzione del fondo IMA (indennità mensile accessoria) drasticamente ridotto nel 2017;
- 4) Programmazione triennale di procedure di progressione economica aperte a tutto il personale (PEO);
- 5) Contrattazione contestuale di tutti i fondi incentivanti (Accessorio e Fondo comune);
- 6) Eventuale aumento del fondo 2017 per le indennità di responsabilità (cat. B, C e D) soltanto in base allo stato di avanzamento reale del processo di riorganizzazione e alle posizioni organizzative effettivamente individuate in modo oggettivo e trasparente.

### **INCENTIVAZIONE PREMIALE (PERFORMANCE)**

Alla luce dell'esito fallimentare dell'applicazione del nuovo sistema di valutazione del PTA per l'anno 2017, considerato che non sono state apportate modifiche significative per il 2018 (nonostante il riconoscimento dei limiti e delle distorsioni degli strumenti utilizzati anche da parte della Governance) e che gli obiettivi 2018 sono stati assegnati tra fine settembre-ottobre 2018, questa RSU ritiene che per il 2018 le risorse finanziarie distribuite sulla base della valutazione individuale e organizzativa debbano essere ridotte **al minimo previsto dal nuovo contratto nazionale** e dalla normativa vigente.

Questo comporta che, fermo restando l'impegno anche della RSU a cooperare per migliorare il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, per l'anno 2018 la valutazione dovrà incidere solo sulla parte prevalente delle risorse variabili del fondo accessorio (quindi 85.001 euro su circa 170.000 euro di risorse variabili) e su una parte prevalente del fondo comune (operati gli opportuni scorpori degli impegni detraibili).

**INDENNITA' DI RESPONSABILITA'**

Preso atto, inoltre, che la riorganizzazione sta registrando un notevole ritardo, soprattutto per quanto riguarda le strutture decentrate, l'importo di 600.000 euro destinato nel 2017 alle indennità di responsabilità non può essere aumentato per il 2018 a 990.000 euro, come proposto dalla Parte pubblica.

Eventuali ulteriori incrementi del fondo per le indennità del personale B, C e D dovrà essere sostenuto da un corrispondente **incremento del fondo accessorio**, che può essere giustificato in sede di certificazione dalle seguenti motivazioni:

- a) elevata complessità del processo di riorganizzazione in atto;
- b) nuove attività per la realizzazione dei progetti di eccellenza assegnati ai dipartimenti dell'Ateneo di Padova.

**RIPRISTINO IMA E PROGRAMMAZIONE PEO**

Il ripristino del fondo IMA ai livelli del 2016 risponde all'esigenza di recuperare urgentemente il potere di acquisto degli stipendi del PTA.

Le parti concordano la programmazione di selezioni per progressioni economiche (PEO) dirette a valorizzare il più ampio numero di dipendenti nei prossimi 3 anni, attraverso le seguenti linee di intervento:

- a) predisposizione di un regolamento che stabilisca con largo anticipo e in modo condiviso i criteri di selezioni PEO;
- b) incremento del Fondo accessorio di 1.000.000 di euro nel triennio 2019-2021.

**FONDO PER PROGRESSIONI ECONOMICHE E PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E INDIVIDUALE**

Istituti	Parte pubblica	Proposta RSU
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO)	-	-
Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi (Performance)	795.000	85.001 (51% parte variabile Fondo B-C-D)
Indennità di responsabilità per il personale di categoria B, C e D	990.000	600.000
Particolari condizioni di disagio o rischio e reperibilità	160.000	160.000
Indennità mensile accessoria (IMA)	270.000	1.360.000

TOTALE	2.205.000	2.205.000
--------	-----------	-----------

NB: In assenza di informazioni precise da parte dell'Amministrazione sulla costituzione del fondo accessorio 2018, gli importi non possono considerarsi precisi

### **Norme di applicazione**

1. Tutti gli gli avanzi di spesa relativi agli istituti contrattuali andranno a incrementare il fondo IMA, con l'impegno a convertire parte delle stesse risorse per finanziare le procedure per le PEO a partire dall'anno 2019.
2. Per la valorizzazione del personale in servizio presso ciascuna struttura sono adottati i seguenti pesi: D = 0,9 ; C = 1 ; B = 1,1 (funzione perequativa. In alternativa va eliminata ogni distinzione in base alla categoria in sede premiale)

### **FONDO COMUNE DI ATENEO**

Il fondo comune di Ateneo per l'anno 2018, considerata anche la quota premiale riconosciuta all'Ateneo per i risultati di eccellenza, è determinato in **3.000.000 di euro**.

### **Norme di applicazione**

1. Distribuzione con erogazione mensile del 45% delle risorse del Fondo Comune di Ateneo secondo i seguenti pesi: EP = 0,8; D = 0,9 ; C = 1 ; B = 1,1 (funzione perequativa. In alternativa va eliminata ogni distinzione in base alla categoria);
2. Distribuzione del 45% delle risorse del Fondo Comune di Ateneo in base ai risultati della valutazione della performance 2018, secondo i criteri generali fissati dalla contrattazione integrativa decentrata;
3. Distribuzione del 10% delle risorse del Fondo Comune di Ateneo in base a criteri definiti annualmente dalla contrattazione decentrata integrativa.

Testo "Diffida":

### **AVVIO CONTRATTAZIONE 2018: DIFFIDA CONTRO AZIONI ANTISINDACALI LA RSU DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

- Considerata la formale decadenza, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo CCNL, del contratto integrativo sottoscritto il 28 febbraio 2018 (secondo quanto previsto dal CCNL 2006-2009 all'art 5 comma 1);

- Considerata la disdetta dello stesso contratto integrativo da parte della RSU di Ateneo, comunicata in data 19 luglio 2018 alla Parte pubblica, con la quale la RSU:

- "ha disdetto il contratto integrativo vigente, ritenendolo inapplicabile nella sua interezza con effetto immediato"
- ha ribadito "la necessità e urgenza di aprire quanto prima il tavolo negoziale, previa trasmissione tempestiva e completa dei dati e delle altre informazioni utili a formulare proposte, osservazioni, rilievi";

- Considerato che la disdetta del contratto (peraltro già scaduto) comporta l'obbligo di aprire immediatamente il tavolo di trattativa per concordare un nuovo contratto tra le parti;

- Considerato che il principio di salvaguardia, che prevede l'ultrattività dei contratti collettivi decaduti fino alla sottoscrizione degli accordi successivi, non legittima il rifiuto della Parte pubblica di avviare il tavolo di contrattazione, che rappresenta invece una grave omissione, lesiva dei principi di correttezza e buona fede nelle relazioni sindacali (art. 8 del CCNL 2018);

#### DENUNCIA

1. la decisione unilaterale, successiva alla disdetta del contratto integrativo da parte della RSU, di mensilizzazione dell'intero importo delle indennità RE dell'Amministrazione centrale, prima ancora della costituzione del fondo accessorio 2018 e in violazione anche del contratto integrativo decaduto (il quale prevedeva l'erogazione del 30% delle indennità sulla base della valutazione), in aperto contrasto con le clausole di raffreddamento previste dall'art. 8, commi 2 e 3 del CCNL;

2. la mancanza di una trasparente e tempestiva condivisione delle informazioni organizzative, finanziarie e gestionali delle attività soggette a contrattazione decentrata o comunque soggette ad una corretta informazione sindacale (art. 6 del CCNL);

#### DIFFIDA

La parte pubblica a interrompere l'azione omissiva diretta intenzionalmente a ledere le prerogative delle rappresentanze dei lavoratori, altrimenti tutelabili in sede giurisdizionale, ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, invitandola ad aprire immediatamente le trattative per la stipula di un nuovo contratto integrativo e per la distribuzione del Fondo accessorio 2018, nel rispetto del nuovo CCNL. “

- Performance e valutazione: viene approvato all'unanimità l'elaborato del GdL.
- Welfare 2018. Viene ribadita la posizione della RSU: Welfare per tutti. Anche con proposte diverse da quella elaborata e trasmessa dalla RSU il 4 Ottobre scorso, ma che coinvolgano tutto il PTA.

Non viene approvata la proposta della Parte Pubblica di destinare parte del Welfare come contributo “ex-post” per l'acquisto degli abbonamenti ai mezzi di trasporto pubblico. Tale destinazione, infatti, avrebbe senso se fatta in tempi idonei a stimolare il PTA all'uso dei mezzi di trasporto pubblico.

“La RSU di Ateneo, vista la proposta avanzata dalla parte pubblica il 16 ottobre 2018, per la distribuzione della quota di 300.000 euro prevista nel protocollo d'intesa sulle politiche di welfare sottoscritto in data 19 marzo 2018, ribadisce la ferma volontà di addivenire a un accordo che vada a beneficio di tutto il personale tecnico amministrativo.

La RSU, considerati i tempi stretti per trovare per il 2018 soluzioni condivise, propone quindi di accantonare la somma di 300.000 euro per incrementare il fondo welfare, che ammonterà complessivamente a circa 2.000.000 di euro a partire dall'anno 2019, per il finanziamento di un “paniere welfare” che consenta a tutti i dipendenti di poter scegliere di quali beni e servizi fruire, attraverso l'utilizzo di un apposito “conto individuale”.

- Viene approvata la proposta RSU sui buoni pasto, con la sola astensione della

D'Alessandro.

**“ACCORDO PER L’ATTRIBUZIONE DEI BUONI PASTO AL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO – UNIVERSITÀ DI PADOVA**

In applicazione dell’art. 60 del CCNL 2006/2009 del Comparto Università viene adottata la presente disciplina per l'attribuzione del buono pasto.

Le parti stabiliscono che ha diritto al buono pasto il dipendente tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e determinato che, nella singola giornata lavorativa, effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa prevista, all’interno della quale va consumato il pasto;

Il lavoratore ha diritto a una pausa pranzo di durata non inferiore a 30 minuti. Il responsabile della struttura non può chiedere al lavoratore di ridurre la durata della pausa pranzo sotto il limite garantito di 30 minuti.

Il lavoratore può decidere unilateralmente di ridurre la durata di ogni singola pausa pranzo fino a un minimo di 10 minuti, ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. n. 66 del 2003 e dell'art. 25, comma 7, del CCNL di comparto del 2008.

Nel caso di pausa pranzo di durata inferiore a 10 minuti, la stessa verrà riportata d'ufficio a 10 minuti complessivi.

Nel caso la pausa pranzo non sia timbrata, la maturazione del buono pasto è automatica dopo 6 ore e 1 minuto di servizio effettivo e la decurtazione di 10 minuti avviene dopo 6 ore e 11 minuti di effettivo servizio.

Sono considerate servizio effettivo le seguenti attività:

- partecipazione a corsi di formazione;
- uscite per servizio;
- missioni;
- conto terzi;
- permessi sindacali e assemblee sindacali
- attività RLS
- attività istituzionale negli organi di Ateneo
- permessi per c.d. allattamento

Il valore del buono pasto è stabilito in € 7,00 corrispondente al contributo dell’Amministrazione. Il suddetto importo sarà automaticamente adeguato alle disposizioni normative o agli accordi integrativi che dovessero intervenire in materia. Trovano applicazione le vigenti disposizioni ai fini del trattamento fiscale e previdenziale in materia.

Il presente accordo entra in vigore a decorrere dal 1° dicembre 2018, previa approvazione da parte del Consiglio di amministrazione.

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA dell'Università degli Studi di Padova

Assemblea del 19.10.2018 via Tiepolo, Padova

- Assemblee 25/10 al DEI e 26/10 ad Agripolis per il sostegno del PTA alle proposte.

Alle ore 13.15 l'assemblea si chiude.