

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 avanzati 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 = 08; 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.