

**Bozza RSU**  
**modificato il 11/12/19**

**ACCORDO SUL TRATTAMENTO ACCESSORIO  
ANNO 2019**

## **Articolo 1. Campo di applicazione e obiettivi**

1. Il presente accordo si applica al personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato dipendente dell'Ateneo di Padova. Sono esclusi i Dirigenti, i collaboratori linguistici e i tecnologi di ricerca.

## **Articolo 2. Durata e decorrenza del contratto**

1. Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2019 e ha durata annuale.

## **Articolo 3. Costituzione dei Fondi per il trattamento accessorio**

1. L'Amministrazione costituisce il Fondo risorse decentrate per le categorie B-C-D (art. 63 del CCNL 19.04.2018), il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria EP (art. 65 del CCNL 19.04.2018) e il fondo destinato a finanziare i compensi per il lavoro straordinario (art. 86 del CCNL 16.10.2008), previa certificazione da parte del Collegio dei revisori dei conti.

## **Articolo 4. Criteri di ripartizione del Fondo BCD**

1. Ai sensi dell'art. 64, comma 3, del CCNL 19.4.2018, la quota prevalente delle risorse variabili deve essere destinata a finanziare i premi correlati alla performance organizzativa e individuale e le indennità correlate alle condizioni di lavoro di disagio, rischio, reperibilità, turno e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse deve essere destinata al finanziamento della performance organizzativa.
2. Le eventuali differenze di spesa relative ai diversi istituti del fondo B-C-D vengono conguagliate sui compensi diretti ad incentivare la performance individuale/organizzativa, ad eccezione di quelle relative all'IMA, che verrebbero utilizzate per pagare un eventuale saldo ai beneficiari di tale indennità;

## **Articolo 5. Premi correlati alla performance individuale**

1. Le somme previste per i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono costituiti dalla parte prevalente delle risorse variabili, ai sensi dell'art. dell'art. 64, comma 3, del CCNL 19.4.2018 e sono finalizzati alla remunerazione della prestazione dei singoli dipendenti mediante valutazione dell'apporto qualitativo e quantitativo della loro partecipazione alle attività di struttura di appartenenza, con le modalità previste dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dal Consiglio di Amministrazione.

2. Il fondo viene ripartito fra le strutture dell'Ateneo, così come previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ateneo. La distribuzione alle strutture in base alle loro dimensioni avviene in funzione del personale equivalente a tempo pieno (FTE), sottratto il personale in convenzione, di cui all'art. 1, comma 1, a tempo indeterminato e determinato in servizio presso la struttura (escluso personale di categoria EP), tenuto conto del periodo di assegnazione secondo quanto consentito dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

3. I compensi individuali saranno determinati ripartendo il budget di ciascuna struttura in proporzione alle risultanze della scheda di valutazione, del periodo di assegnazione alla struttura. Non verranno applicati pesi differenziati per le singole categorie. In caso di part-time gli incentivi vengono proporzionalmente ridotti in relazione alla percentuale di attività prevista.

4. Non ha diritto all'incentivo il dipendente che ottenga una valutazione annuale inferiore a 15/50. L'incentivo è ridotto del 50% per il personale che ha una valutazione inferiore al 25/50.

5. È escluso dall'incentivazione il personale che percepisce un incentivo legato alla performance organizzativa / individuale da parte di un altro ente, riferita al medesimo periodo/anno.

#### **Articolo 6. Indennità Mensile Accessoria - IMA**

1. L'Ateneo, ai sensi dell'art. 41, comma 4, del CCNL 21.1.2005 e dell'art. 64, comma 5, del CCNL 19.04.2018, eroga al personale delle categorie contrattuali B-C-D in servizio nell'anno di riferimento, un'indennità mensile accessoria.

2. L'indennità viene erogata mensilmente al personale di categoria B, C e D con i seguenti importi:

<b>Categoria</b>	<b>Importo mensile (lordo dipendente)</b>
B	13,70
C	14,70
D	15,70

3. L'indennità viene erogata in proporzione ai mesi lavorati per coloro che sono assunti o cessano in corso d'anno e in proporzione alla situazione stipendiale, ad eccezione del personale in aspettativa per dottorato di ricerca, per cui l'indennità non viene riconosciuta.

4. L'IMA non viene altresì erogata al personale che già percepisce nel medesimo anno un'indennità incentivante da altro ente, di importo pari o superiore alla somma delle stesse. In caso contrario, si eroga la sola differenza. Per il personale in convenzione con il S.S.N. non si tiene conto della parte di equiparazione del trattamento fondamentale.
5. Eventuali economie del Fondo Ima saranno ridistribuite al personale con gli stessi criteri di proporzionalità previsti dal comma 2.

**Articolo 7. Indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità: norme comuni**

1. Le Parti convengono sulla necessità di rivedere il sistema di erogazione delle indennità di cui al presente articolo e si impegnano ad attivare, entro il 31/01/2020 un tavolo di confronto sulla materia. In particolare dovranno essere adottati criteri di tracciabilità delle attività e di trasparenza, nonché dovrà essere fissato un limite massimo individuale.

2. Per il 2019, le Parti convengono di corrispondere le seguenti indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute e alla reperibilità:

<b>Istituti</b>	<b>BUDGET lordo dipendente (€)</b>
Interventi ASIT	6.000
Felucati	8.500
Stabularisti	2.000
Autisti del Rettorato	6.500
Servizio notturno	6.000
Rischio*	92.000
Reperibilità	39.000
<b>Totale</b>	<b>160.000</b>

3. La disciplina delle indennità di cui al comma 2 si basa sui seguenti principi generali:
  - a) erogazione nel rispetto del principio dell'effettivo svolgimento delle attività che comportano oneri, rischi o disagi, ai sensi dell'art. 45, comma 3, lett. c) D. Lgs. 165/2001;

- c) erogazione sulla base delle giornate di effettiva presenza per le indennità per le quali sono previsti importi unitari giornalieri. Gli importi si intendono riferiti al servizio prestato su cinque giorni settimanali; dovranno pertanto essere riparametrati nel caso di orario articolato su sei giorni. Le indennità vengono erogate sino al raggiungimento del numero massimo di giorni stabilito annualmente dagli accordi sul salario accessorio, pari ai giorni lavorativi dell'anno di riferimento decurtati dalle ferie;
- d) rispetto del budget annualmente concordato per ciascun istituto. Nel caso in cui il budget concordato non dovesse risultare sufficiente a remunerare le attività effettivamente svolte dal personale, gli importi contrattualmente previsti dovranno essere oggetto di opportuno riproporzionamento;

## **Articolo 8. Indennità di Rischio**

1. Al personale che svolge mansioni comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o alla incolumità personale compete un'indennità di rischio pari a **€ 1** per ogni giorno di effettiva presenza. La ripartizione dell'indennità è definita con i seguenti criteri generali:
  - a. assegnazione limitata al personale identificato come esposto a rischio secondo quanto previsto nell'apposito Regolamento di Ateneo;
  - b. mappatura annuale del personale esposto al rischio;
  - c. verifica, in caso di trasferimento, che la nuova posizione abbia lo stesso profilo di rischio;
  - d. indennità uguale per tutte le diverse tipologie di rischio identificate.
2. È escluso il personale esposto al rischio radiologico ionizzante classificato nella categoria A, in quanto disciplinato da apposite norme di legge.

## **Articolo 9. Indennità di Reperibilità**

1. Il servizio di reperibilità, inteso a garantire in ogni caso di emergenza la continuità di funzionamento e la sicurezza degli impianti tecnologici in servizio, delle apparecchiature e dei processi sperimentali in atto, è normato da apposito Regolamento di Ateneo, a cui si rinvia integralmente. La reperibilità viene compensata con un'indennità stabilita dal Regolamento stesso, salvo per quanto previsto dal comma 4 del presente articolo.
2. L'Amministrazione si impegna modificare il regolamento sulla reperibilità entro il 31.06.2020, previo confronto con la RSU e le OO.SS, nel rispetto dei principi di cui all'articolo 56 del CCNL 16.10.2008.
3. La nuova disciplina si baserà sui seguenti principi:
  - a) garanzia che la reperibilità sia un istituto di Ateneo finalizzato a coprire le necessità di intervento al di fuori dell'orario di servizio;
  - b) cessazione, con l'entrata in vigore del nuovo regolamento, delle indennità destinate agli interventi ASIT;
  - c) revisione della struttura della reperibilità;

4. Nel periodo compreso tra gennaio e giugno 2020 o comunque sino all'entrata in vigore del nuovo regolamento sulla reperibilità, le Parti concordano che la relativa indennità è compensata secondo quanto previsto dall'attuale regolamento.
5. L'importo destinato a finanziare l'indennità di reperibilità potrà essere rivisto in relazione alle modifiche regolamentari concordate e al personale potenzialmente coinvolto.

#### **Articolo 10. Indennità di servizio notturno**

1. Per servizio notturno si intende l'orario programmato all'interno delle 36 ore di lavoro ordinario, prestato per almeno tre ore nella fascia oraria dalle 22.00 alle 6.00.  
Sono esclusi i turni notturni già remunerati dal Servizio Sanitario Nazionale e le ipotesi di lavoro notturno già normate dall'art. 26 del C.C.N.L. 16 ottobre 2008.  
L'indennità di servizio notturno viene remunerata per ciascuna ora effettivamente prestata, secondo le diverse categorie di appartenenza del personale: importo orario di € 22,08 per i dipendenti di categoria D, di € 19,42 per i dipendenti di categoria C e di € 17,61 per i dipendenti di categoria B. L'indennità non è cumulabile con i compensi per lavoro straordinario con riferimento al medesimo periodo di servizio e con le altre indennità previste dal presente articolo.
2. L'indennità di servizio notturno è sospesa dal 01/01/2020, per consentire appropriate verifiche che saranno affrontate nel tavolo di confronto di cui all'art. 7 comma 1.

#### **Articolo 11. Indennità per gli autisti del Rettorato**

- L'indennità viene corrisposta al personale che svolge formalmente mansioni di autista presso il Rettorato al fine di compensare il disagio derivante dallo svolgimento di attività comportanti la reperibilità nelle fasce orarie prestabilite, con un orario di lavoro articolato su turni e che si protrae in modo imprevedibile anche in ore di giorni non lavorativi.
2. L'indennità, erogata in base al chilometraggio effettuato, è pari ad **€ 0,22/km** e viene maggiorata del 30% di domenica e nei giorni festivi.

#### **Articolo 12. Indennità per i felucati**

1. L'indennità viene corrisposta al personale che, su base volontaria, si presta a svolgere mansioni di felucato in cerimonie che si svolgono sia a Padova che fuori città.
2. L'indennità è pari ad **€ 20,00** all'ora per ogni cerimonia, sia se svolta a Padova sia se svolta fuori città.
3. L'indennità per felucati cessa a far data dal 31/12/2019. Le ore effettuate fuori dall'orario di servizio vengono remunerate come straordinario ai sensi dell' 86 CCNL 2006-2009.

#### **Articolo 13. Indennità per gli interventi ASIT su sistemi di rilevanza critica dell'Ateneo**

1. L'indennità viene corrisposta al personale per interventi sulle apparecchiature informatiche o sugli impianti di supporto delle sale server dell'ASIT che abbiano rilevanza critica a livello di Ateneo, dovuti a motivi eccezionali, in tutti i casi in cui l'intervento avvenga tra le ore 20.00 e le ore 8.00 nei giorni feriali o di sabato e domenica e festivi per malfunzionamenti del sistema o interventi programmati fuori dall'orario di lavoro al fine di diminuire i disservizi verso gli utenti.

2. L'indennità è pari ad **€ 40,00** per ogni ora di effettivo svolgimento dell'attività in sede e non è cumulabile con riferimento al medesimo periodo di servizio con i compensi per lavoro straordinario o le altre indennità elencate all'articolo 6, comma 1.
3. Con l'entrata in vigore del nuovo regolamento sulla reperibilità tale indennità non verrà più riconosciuta.

#### **Articolo 14. Indennità per stabularisti e addetti alle stalle.**

1. Ai dipendenti che svolgono l'attività di stabularisti o di addetti alle stalle spetta un'indennità pari ad **€ 1,40** per ogni giorno di effettiva presenza. In caso di percezione dell'indennità di rischio, l'indennità è ridotta ad **€ 0,50** per ogni giorno di effettiva presenza.

#### **Articolo 15. Indennità di responsabilità ex art. 91 CCNL 16.10.2008**

1. L'Amministrazione, in base alle proprie finalità istituzionali e alle proprie esigenze organizzative, individua le posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità da attribuire a personale appartenente alle categorie B, C e D. Tali posizioni sono normate ai sensi dell'art. 91, comma 1, C.C.N.L. del 16 ottobre 2008.
2. Per l'anno 2019, l'indennità viene erogata con cadenza mensile per 12 mensilità.
3. L'Amministrazione fornirà ai soggetti sindacali firmatari l'elenco dei nominativi del personale tecnico amministrativo con incarico di responsabilità, con indicazione delle strutture di appartenenza, incarico e relativo compenso. L'informazione è di tipo successivo ed è esclusivamente finalizzata a consentire, in relazione agli atti di gestione adottati dall'Amministrazione e ai relativi risultati, una verifica da parte dei suddetti soggetti sindacali i quali, in ragione di ciò, sono tenuti a non diffondere i dati trasmessi.
4. Le parti convengono di attivare, entro il 31/01/2020, uno specifico tavolo di contrattazione ai sensi dell'art. 42 comma 3, lettera f).

#### **Articolo 16. Compensi per lavoro straordinario**

1. Il compenso erogato per ogni ora di prestazione aggiuntiva è determinato secondo le modalità indicate dall'art. 86 del CCNL del 16.10.2008. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale trova applicazione l'art. 56 del CCNL 19.4.2018.
2. Per quanto non previsto dal CCNL in vigore continua a valere quanto previsto dall'art. 47 CCIL 2002 e successive modificazioni e integrazioni.
3. Ai sensi dell'art. 86 CCNL 2006-2009, le parti si incontrano per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possano consentire una progressiva e stabile riduzione. La Parte Pubblica si impegna ad attivare, entro il 31/01/2020 un apposito tavolo di confronto, anche al fine di una migliore razionalizzazione e tracciabilità.

## **Articolo 17. Retribuzione di posizione e di risultato per il personale di categoria EP**

1. Il conferimento di incarichi al personale EP e l'erogazione della relativa retribuzione di posizione e di risultato avviene in conformità agli articoli 75 e 76 del CCNL del 16.10.2008 e all'art. 66, comma 2 del CCNL 2018
2. Le parti convengono di attivare, entro il 31/01/2020, uno specifico tavolo di contrattazione ai sensi dell'art. 42 comma 3, lettera k).
5. L'Amministrazione fornirà ai soggetti sindacali firmatari l'elenco dei nominativi del personale tecnico amministrativo appartenente alla categoria EP, con indicazione delle strutture di appartenenza, incarico e relativo compenso. L'informazione è di tipo ed è esclusivamente finalizzata a consentire, in relazione agli atti di gestione adottati dall'Amministrazione e ai relativi risultati, una verifica da parte dei suddetti soggetti sindacali i quali, in ragione di ciò, sono tenuti a non diffondere i dati trasmessi.

## **Articolo 18. Fondi per il trattamento accessorio anno 2019**

1. Per l'anno 2019 i fondi sono stati costituiti con delibera del C.d.A. n. 103 del 16 aprile 2019 e certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 2 del 18 giugno 2019.  
Le Parti concordano di ripartire per il 2019 il fondo risorse decentrate per le categorie B-C-D secondo la distribuzione previsionale riportata nella seguente tabella:

:

Progressioni economiche orizzontali	0
Performance	<b>879.130,38</b>
Straordinario	<b>511.000</b>
Indennità di responsabilità delle categorie B, C e D	<b>990.000</b>
Disagio e Rischio	<b>160.000</b>
<b>Totale</b>	



## **ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL 10% DEL FONDO COMUNE DI ATENEO 2019**

Considerato che, in applicazione del Regolamento sul Fondo Comune, emanato con Decreto del Rettore Rep. 1319 /2018 - prot. n. 174809, il Fondo Comune di Ateneo anno 2019 risulta ammontare ad € 2.958.228,89 lordo ente, pari ad **€ 2.229.260,66** lordo dipendente, le Parti, ai sensi dell'articolo 3, comma 3 del citato Regolamento, concordano che il 10 % del fondo, pari ad **€ 222.926,06** lordo dipendente, venga ripartito secondo le regole già previste, e dunque:

a) il 50% dell'importo (**€ 111.463,03**) verrà distribuito pro-quota al personale B-C-D-EP senza l'applicazione di parametri differenziati;

b) il 50% dell'importo (**€ 111.463,03**) verrà distribuito in base ai risultati della valutazione della performance anno 2019, in applicazione dell'articolo 3, comma 2, del Regolamento sul Fondo Comune.

### **B) ABROGAZIONE ARTICOLO 5, COMMA 4**

In attesa di una verifica più puntuale che sarà resa possibile dall'analisi del trend delle assegnazione del fondo comune, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale concordano sulla necessità di sterilizzare, ovvero di non applicare, per il solo anno 2019, il comma 4 dell'articolo 5 del Regolamento sul Fondo Comune.

L'amministrazione fornirà i dati della distribuzione del conto terzi, compresa una stima della distribuzione qualora il comma di cui sopra fosse applicato, per un'opportuna comparazione.

### **D) MODIFICA DEI PARAMETRI PER CATEGORIA**

Le parti stabiliscono la modifica dell'all'art. 3, comma 1 del Regolamento sul Fondo Comune, eliminando la differenziazione dei parametri per categoria.

### **D) QUOTA DI ALIMENTAZIONE FCA**

La Parte Pubblica si impegna a proporre agli organi di Ateneo la modifica del Regolamento sul Fondo Comune, emanato con Decreto del Rettore Rep. 1319 /2018 - prot. n. 174809, prevedendo che la quota di alimentazione prevista all'articolo 2, comma 1, lett. a) salga dal 75% all'80%. All'interno di tale quota, una somma annua, da definirsi con successivi accordi, verrà destinata a incrementare il fondo B-C-D a partire dall'anno 2021 per il finanziamento degli istituti che possono essere alimentati con risorse variabili.

# ACCORDO SUL WELFARE INTEGRATIVO

## Articolo 1. Istituzione del Conto Welfare

1. Le Parti, preso atto degli interventi normativi che favoriscono le politiche di welfare aziendale in ambito pubblico, nonché della relativa normativa fiscale che dispone agevolazioni a favore del personale dipendente contrattualizzato e considerate le disposizioni di cui all'art. 67 del CCNL del 19.04.2018 in materia di welfare integrativo, concordano di istituire un Conto Welfare di Ateneo, che il personale interessato utilizzerà attraverso un portafoglio individuale (wallet), nei limiti dell'importo stabilito annualmente, per l'acquisto di beni e servizi scelti da un "paniere". Al fine di alimentare il Conto Welfare, al medesimo confluiscono le risorse di seguito specificate al comma 6 e successivi del presente articolo. Il regolamento di ateneo per benefici economici, il servizio di assistenza psicologica e il regolamento per servizi educativi rimangono in vigore con relativo finanziamento attualmente stanziato, fatto salvo quanto previsto nei commi successivi. Per quanto riguarda il regolamento per servizi educativi, le risorse destinate in precedenza al personale non contrattualizzato vengono spostate al welfare integrativo del personale contrattualizzato e vanno a costituire il "borsellino".
2. Il Conto Welfare è destinato al personale tecnico amministrativo, collaboratore esperto linguistico, tecnologo e operaio agricolo, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato purché con contratto superiore a sei mesi.
3. Al fine di garantire condizioni di equità e solidarietà, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 1 del presente contratto, la ripartizione delle risorse avviene sulla base della fascia ISEE:

Fascia	Importo I.S.E.E.		Coefficiente
I	0,00	15.000,00	1,00
II	15.000,01	21.000,00	0,90
III	21.000,01	28.000,00	0,80
IV	28.000,01	33.000,00	0,70
V	33.000,01		0,60

4. In mancanza di presentazione della dichiarazione ISEE, il dipendente verrà collocato d'ufficio in fascia V.
5. Il Conto Welfare verrà attivato dall'anno 2020.
6. Il Conto Welfare verrà finanziato con l'importo annuo di **€ 1.088.191,62** lordo, così determinato, fermo restando che le risorse *una tantum* saranno incrementate degli eventuali ulteriori economie derivanti dalla polizza sanitaria verificabili solo in sede applicativa:

<b>Finanziamento fisso da altri servizi</b>	<b>Risorse lordo ente</b>
Mobilità sostenibile	300.000
Agevolazioni tasse universitarie	100.000
Trasferimento da fondo contributi educativi	80.000
Contributi nido/scuola dell'obbligo di cui al Regolamento per l'erogazione di contributi per servizi educativi (D.R. 3795/2014), <u>quota relativa al personale non contrattualizzato.</u>	80.000
<b>TOTALE fisse</b>	<b>560.000</b>

<b>Risorse una tantum (residui)</b>	<b>Totale</b>		
Polizza sanitaria - residui da gara anni 2020-2021-2022	150.000		
Polizza sanitaria - somme non spese anni 2018 e 2019	1.400.000		
Residui 2019 del regolamento Contributi educativi	34.574,87		
<b>TOTALE UNA TANTUM</b>	<b>1.584.574,87</b>		

7. I nuovi assunti fruiscono del Wallet a partire dall'anno successivo a quello di assunzione e comunque non prima del superamento positivo del periodo di prova.
8. Le quote eventualmente non utilizzate, anche a seguito di cessazione dal servizio, confluiranno nel budget a disposizione per l'anno successivo.
9. Per l'anno 2019, parte dei residui del fondo contributi educativi, quantificati in 60.000 euro confluiscono nel fondo benefici economici ad integrazione dei contributi che sono stati ridotti del 40,24% a causa della carenza del suddetto fondo. La rimanenza del fondo contributi educativi, non spesi nel 2019, quantificati in 34.574,87 euro, confluiscono nel borsellino.

10. Dal 2020 confluiscono nel borsellino, come quota di finanziamento fisso, 80.000 euro, trasferiti dal fondo contributi educativi, il quale si riduce a 220.000 euro. Eventuali residui annuali andranno ad incrementare il borsellino degli anni successivi.
11. Il fondo contributi educativi di cui al comma 10, sarà riservato esclusivamente al personale contrattualizzato. La Parte Pubblica apporterà le modifiche regolamentari necessarie.
12. A partire dal 2020, qualora fossero confermate le disposizioni normative nella legge di bilancio che prevedono un bonus statale fino a 3.000 euro per la frequenza dei figli all'asilo nido, non verrà erogato il contributo per asilo nido di cui al regolamento servizi educativi e le somme non spese andranno ad incrementare il borsellino nel 2020 e negli anni successivi. Qualora il bonus statale dovesse cessare o venire ridimensionato, l'erogazione del contributo asilo nido verrà ripristinata.
13. Dal 2020 il fondo benefici economici non rimborserà le spese per visite specialistiche, coperte invece dalla polizza sanitaria, e le spese odontoiatriche, limitatamente all'art. 6.8 del Piano sanitario Unisalute Università di Padova (ablazione tartaro). Le rimanenti spese odontoiatriche parzialmente coperte dalla polizza sanitaria, per la parte fuori dalla copertura, potranno essere rimborsate dal fondo benefici economici.
14. Il confronto per la revisione dei regolamenti Benefici economici e Servizi educativi sarà avviata contestualmente all'attivazione del borsellino welfare, in sinergia con tutti gli organismi rappresentativi del personale.

## **Articolo 2. Oneri Welfare integrativo**

1. Le Parti si danno atto che, essendo tali risorse derivanti da previgenti disposizioni contrattuali (art. 60, comma 5, del CCNL 16.10.2008), gli oneri verranno finanziati interamente dall'Ateneo e non saranno imputati ai fondi di cui agli articoli 63 e 65 del CCNL 19.4.2018, così come previsto dall'art. 67, comma 2.

## PROTOCOLLO D'INTESA SUI BUONI PASTO

Premesso che:

- nel mese di ottobre 2018, le RSU hanno presentato una richiesta di modifica dell'attuale disciplina per la fruizione dei buoni pasto in cui chiedeva di modificare la durata minima della pausa pranzo e della presenza in servizio;
- in data 14 dicembre 2018 la Delegazione di parte pubblica sottoscriveva una dichiarazione in cui riteneva condivisibile la richiesta della RSU di rivedere la regolamentazione attuale e si impegnavano, previo approfondimento, a sottoporre al Consiglio di Amministrazione una nuova disciplina che ampliasse la fruibilità dei buoni pasto da parte del personale, nel rispetto della normativa vigente e delle esigenze di servizio dell'Ateneo;
- in data 28 maggio 2019 veniva effettuata una comunicazione al Consiglio di Amministrazione in cui veniva proposta la seguente regolamentazione:
  - Orario di effettivo servizio: 6 ore di effettivo lavoro (esclusa la pausa pranzo, che deve comunque essere fruita all'interno dell'orario di servizio);
  - Pausa pranzo timbrata con apposito codice con durata di almeno 10 minuti;
  - Uscita dal servizio non prima delle ore 15.00
- in data 29 maggio 2019 la proposta veniva presentata alla delegazione sindacale per il confronto a cui si era impegnata la Parte Pubblica:

la nuova regolamentazione sui buoni pasto sarà attiva dal 1 gennaio 2020.

La Parte Pubblica si impegna a valutare la possibilità di prevedere un anticipo all'orario di uscita per la maturazione del buono pasto per il personale che per motivi organizzativi è obbligato ad entrare in servizio prima delle ore 8:30 (bibliotecari, tecnici di laboratorio di didattica/ricerca, stabularisti, addetti alle stalle, addetti alle portinerie, ....).