

LINEE DI PIATTAFORMA CONTRATTO UNIVERSITA' 2006 - 2009

Il Contesto

Il rinnovo contrattuale si colloca in una situazione particolarmente delicata, contrassegnata da una fase di forte incertezza e di tagli alle risorse degli Atenei.

L'autonomia degli Atenei viene spesso male interpretata ed alle normali difficoltà della contrattazione integrativa si evidenziano delle contraddizioni.

Il Governo, che ha più volte affermato di voler mettere al centro della propria politica l'investimento sui settori della conoscenza e quindi anche dell'Università, dovrà dare concrete risposte che per ora ritardano.

Risposte che dovranno anche valorizzare le competenze e le professionalità del personale Tecnico Amministrativo che lavora negli Atenei.

In riferimento al contesto socio-economico, va considerato che non sono state introdotte politiche fiscali a sostegno del lavoro dipendente e che il potere di acquisto delle retribuzioni ha subito una erosione non coperta dagli ultimi incrementi contrattuali riferiti al dicembre 2005, per cui sarebbe necessario individuare un percorso di rivalutazione retributiva che abbia, in relazione alla crescita del PIL, processi certi nell'ambito del quadriennio.

Rivendichiamo che nella prossima finanziaria siano contenute risorse sufficienti per recuperare la riduzione del potere d'acquisto reale avvenuta in questi due anni.

Inoltre, si rendono necessarie risorse aggiuntive che, guardando oltre il biennio economico 2006-2007, sappiano anche dare risposte agli assetti normativi che il contratto definirà per il prossimo quadriennio.

Pertanto, le scriventi Organizzazioni sindacali dichiarano l'intenzione di acquisire nel quadriennio ulteriori risorse per dare risposte concrete ad un tema come quello delle retribuzioni posto ripetutamente da Cgil, Cisl e Uil.

E', infatti, fondamentale riconoscere l'impegno e la professionalità del personale dell'Università che in questi anni è stato investito da un numero notevole di innovazioni e da maggiori responsabilità che hanno comportato ulteriori carichi di lavoro.

Dopo la sottoscrizione del Memorandum sul lavoro pubblico, firmato il 19 gennaio 2007 dal Governo e dalle Confederazioni Sindacali, e l'Intesa del 6 aprile e quella del 29 maggio, riteniamo rilevante che i due momenti di confronto con il governo (quello politico e quello contrattuale) debbano procedere in sintonia per offrire al rinnovo contrattuale un contesto di riferimento più ampio di quello attuale, per sviluppare la parte normativa sull'intero periodo contrattuale, nel rispetto delle prerogative dei soggetti e senza interferenze legislative in materia contrattuale.

Le scelte di Fondo

La stagione contrattuale per l'Università non può che partire da un giudizio positivo su quella conclusa a livello nazionale negli ultimi 9 anni ma riconoscendo, nel frattempo, che esistono difficoltà ricorrenti per quella che si sta svolgendo in sede integrativa negli Atenei.

E' necessario un consolidamento, da affermare nel prossimo CCNL, dei risultati fin qui raggiunti a livello nazionale, a partire dalla valorizzazione delle diverse professionalità

presenti, tenendo in considerazione appunto le difficoltà che si stanno incontrando nella contrattazione integrativa.

In particolare, registriamo una sempre più ampia diversificazione nei risultati della contrattazione integrativa tra ateneo e ateneo, sia da un punto di vista dei risultati quantitativi per i lavoratori, sia da un punto di vista della qualità delle relazioni sindacali, che va decisamente corretta.

Il rapporto tra autonomia delle Università e contrattazione non può significare l'assenza di regole comuni e di risultati contrattuali comparabili. In molte realtà non si riesce a contrattare su tutte le risorse disponibili (pensiamo al c.d. conto terzi), così come le scelte nell'utilizzo delle risorse contrattuali oscillano tra una distribuzione "generalizzata" ed un esclusivo riconoscimento della "produttività".

Infine, trova ancora oggettiva difficoltà di attuazione l'art. 28 del CCNL che rappresenta un'indicazione positiva per la gestione, attraverso la contrattazione integrativa, dei problemi che riguardano i lavoratori impegnati nelle Aziende Ospedaliere.

Così come trova difficoltà di applicazione l'art. 41 del CCNL.

Con il CCNL si tratta, quindi, di rafforzare le condizioni per una efficace contrattazione integrativa, accentuando il ruolo negoziale ed estendendone le materie, ma rafforzando, nel contempo, il ruolo del Contratto Nazionale sul versante dei vincoli e delle regole comuni entro cui svolgere la contrattazione integrativa.

In particolare, andranno individuate soluzioni contrattuali sul tema dell'organizzazione del lavoro ed il suo rapporto con l'organizzazione degli uffici e dei servizi.

Si dovrà prevedere la scrittura coordinata in un testo unico delle attuali e delle future norme contrattuali che, da una parte, sia uno strumento semplice di consultazione per i lavoratori e le lavoratrici, e, dall'altra, garantisca il mantenimento in vigore di leggi e contratti.

La seconda scelta di fondo riguarda il precariato e le specifiche proposte contrattuali ad esso rivolte. Nelle Università la dimensione quantitativa ormai raggiunta di lavoro precario segna anche la necessità di una verifica dell'offerta formativa e dell'attività di ricerca per ristabilire una dotazione organica adeguata ai compiti istituzionali.

La Legge Finanziaria 296/06, la successiva Direttiva 7/07 della Funzione Pubblica e il Memorandum del 27 giugno 2007, a sostegno della Conoscenza, sono un primo passo, ancora insufficiente, verso l'obiettivo del superamento del precariato. Si tratta di andare oltre la fase di monitoraggio (peraltro avvenuta solo in una parte degli Atenei e con grande difficoltà), prevista dall'ultimo CCNL, per rendere esigibile nelle relazioni sindacali non solo la piena e puntuale informazione sulla situazione nei singoli Atenei, ma anche la contrattazione delle scelte necessarie volte a tutelare i diritti dei lavoratori eliminando progressivamente ogni forma di precariato.

Linee di piattaforma contrattuale

1 - Le Risorse/certezza/esigibilità/finalizzazione

Sul tema delle risorse, oltre alle rivendicazioni più generali richiamate in premessa, vanno affrontati alcuni nodi specifici.

- Le risorse acquisite per il biennio 2006 - 2007 dovranno essere impegnate prioritariamente per la rivalutazione degli stipendi base.
- Tutte le risorse che riguardano il personale devono essere risorse disponibili per la contrattazione e, quindi, non solo quelle ordinarie ma anche quelle derivanti dai rapporti tra Università e soggetti esterni (Enti Locali, FSE ecc..) Va resa, quindi, esigibile in tutte le sedi la contrattazione integrativa per definire il quadro delle risorse complessive disponibili. Sarà necessario semplificare i parametri ed il metodo di calcolo delle risorse,

sia quelle definite nel monte salari che quelle complessivamente destinate alla contrattazione.

- Le risorse ordinarie devono essere certe per l'intera durata di validità del contratto evitando, da una parte, interventi legislativi e, dall'altra, interventi amministrativi e di interpretazione unilaterali del contratto.
- La finalizzazione delle risorse deve essere il risultato di un equilibrio tra riconoscimenti generalizzati e valorizzazione professionale. E' ipotizzabile in sede di CCNL introdurre alcuni criteri/parametri per "orientare" la contrattazione integrativa.
- Semplificare la composizione del fondo per la contrattazione integrativa.

2 - La Contrattazione Integrativa

Diversi sono i nodi da affrontare per rendere più agevole, e con risultati positivi, la contrattazione integrativa di Ateneo.

- .Il contratto integrativo sottoscritto deve essere pienamente esigibile e, pertanto, non deve soggiacere, da parte degli organi di controllo di cui all'art. 48 D.lgs 165/03, a verifiche diverse da quella contabile.
- Allargare le materie della contrattazione integrativa, in particolare per consentire di intervenire sia sull'organizzazione del lavoro che sulla mobilità del personale e rendere esigibile la contrattazione sulla formazione.
- Va riportata alla contrattazione di Ateneo ciò che oggi ad essa sfugge come, ad esempio, l'attività dei Dipartimenti (sia sul versante delle risorse che del personale).
- Prevedere la contrattazione integrativa sul tema del precariato e degli strumenti volti a raggiungere una progressiva stabilizzazione del personale.
- Con riferimento alla Direttiva n° 7 del Dipartimento Funzione Pubblica, rivendichiamo l'apertura di tavoli volti a programmare la stabilizzazione dei tempi determinati e della trasformazione in tempi determinati dei co.co.co.

Pur non essendo materia oggetto di questa piattaforma FLC Cgil, CISL Università e UIL PA.UR si impegnano a definire strumenti di regolazione del funzionamento delle RSU quale contributo all'attività contrattuale dei singoli Atenei.

3 - I Diritti sindacali

Vanno definiti ulteriori spazi per l'iniziativa sindacale negli Atenei (monte ore assemblee, permessi sindacali, locali, affissioni, ecc..).

Al fine di evitare che pareri unilaterali dell'ARAN, al di là dell'assistenza che può fornire alle Amministrazioni, possano costituire pretesto per le Amministrazioni stesse di distorta o mancata applicazione di norme contrattuali, nel CCNL dovrà essere specificato in termini chiari la funzione della interpretazione congiunta fra ARAN e Sindacati firmatari anche in merito a eventuale lettura difforme della normativa contrattuale da parte delle Amministrazioni.

4 - Normativa e Ordinamento

Vanno "riviste" e migliorate alcune norme alla luce dell'esperienza delle contrattazioni di Ateneo e rafforzato il processo di delegificazione, oltre che procedere alla scrittura di un Testo Unico per l'Università che racchiuda in modo sistematico l'ordinamento del prossimo CCNL.

- Ordinamento: va rivisto il meccanismo che oggi è previsto in contratto nazionale per le progressioni orizzontali, semplificandolo, rendendolo omogeneo ed esigibile da parte di tutti i lavoratori, in modo da superare le differenze che si sono create nelle sedi; detto meccanismo dovrà avere tempi certi.
- Congedi per motivi di studio ed utilizzo delle 150 ore: sempre più spesso il personale universitario frequenta corsi di laurea triennali o di laurea magistralis per cui le 150 ore non garantiscono la possibilità di frequentare le lezioni. Si dovranno separare il congedo per motivi di famiglia da quello per motivi di studio ampliandone la casistica.
- Miglioramento della normativa sui congedi parentali.
- Assenze per malattia: la tutela prevista nelle assenze per malattia in caso di gravi patologie va estesa con chiarezza anche ai giorni successivi alle terapie stesse, in modo da evitare interpretazioni restrittive.
- Assistenza familiare in presenza di gravi patologie.
- Trasferimenti: la norma prevista in contratto per i trasferimenti fra sedi, di fatto, non è applicata ed il trasferimento all'interno della stessa istituzione è spesso soggetta all'arbitrio dell'amministrazione; è una materia che si deve regolamentare con maggiore trasparenza e demandarla alla contrattazione integrativa.
- Formazione: va riaffermato quanto previsto dal CCNL agli artt. 45 e 59,(CCNL 2000) e art. 35 (CCNL 2005) e vanno, quindi, previsti percorsi formativi di qualità in relazione all'organizzazione del lavoro e vanno valorizzati e valutati i percorsi di autoformazione che devono coinvolgere anche il personale a tempo determinato.
- Indennità di responsabilità: rivedere i criteri per l'attribuzione degli incarichi e la quantificazione dell'indennità alle categorie B e C.
- Art. 41: omogeneizzazione nazionale. Individuare criteri nazionali finalizzati alla progressiva omogeneizzazione dell'art. 41.
- Progressioni verticali: rivedere i meccanismi di utilizzo del fabbisogno del personale in base ai punti organico e risorse economiche oltre a rivedere il meccanismo e le modalità di attribuzione della fascia economica superiore.
- Affrontare il tema del personale che opera negli uffici legali e uffici stampa.
- Rivisitazione e adeguamento alla normativa vigente di istituti contrattuali in essere.

5 - Ridurre la precarietà / Ridurre le esternalizzazioni

Sul tema della precarietà vanno individuate specifiche azioni contrattuali.

- Progressiva stabilizzazione, attraverso passaggi da definire e con modalità selettive oltre che con risorse specifiche, degli attuali contratti di collaborazione e/o forme di rapporti atipici in contratti a tempo determinato, superando il limite oggi previsto dall'art. 6 del CCNL in attuazione della Direttiva 7/07.

- Introduzione, anche per l'Università, di quanto previsto dall'art. 5 del CCNL Ricerca e dalle norme previste dalla Legge Finanziaria 2007 per il passaggio a tempo indeterminato del personale con contratto a Tempo Determinato.
- Va prevista l'applicazione per le Aziende Universitarie di cui alla lettera a) del D.lgs 517/99 delle norme della Legge Finanziaria 296/06 di cui al comma 519.
- Vanno previsti piani pluriennali di stabilizzazione del personale con l'individuazione di tutti gli strumenti utili per raggiungere tale obiettivo.
- Ricondurre all'interno le attività proprie dell'Università, oggi oggetto di esternalizzazione, e che devono e possono essere svolte dal personale con Contratto di lavoro del Comparto.

6 - Le Aziende Ospedaliere Universitarie

- Si conferma la necessità di valorizzare la specificità del personale che opera presso le Aziende Ospedaliere Universitarie.
- Procedere ad una verifica dei due sistemi di classificazione e ad un eventuale aggiornamento della tabella prevista dall'art. 28 anche in presenza di nuove professioni sanitarie.
- Migliore definizione delle modalità di accesso dall'esterno e delle progressioni orizzontali e verticali.
- Definizione dei criteri generali per la contrattazione integrativa sull'attribuzione degli incarichi rispetto alle posizioni organizzative e alle relative indennità.
- Garantire certezza di risorse finalizzate al sistema di retribuzione fondamentale e accessori.
- Garantire la partecipazione ai corsi di formazione (ECM) aziendali. Allo stesso modo va garantita la possibilità, per il personale T.A. socio-sanitario, di espletare attività didattica in analogia al contratto nazionale del comparto sanità.

7 – Previdenza e Previdenza Complementare

In sede di confronto all'Aran verranno definite le modalità di costituzione del fondo di previdenza complementare.

Dovranno essere ridefinite le voci del salario che sono oggetto della base di calcolo ai fini della liquidazione.

8 - Lettori e CEL

Va monitorata la situazione in merito all'applicazione, negli Atenei, della sentenza europea.

In relazione al rinnovo del CCNL vanno rivendicate specifiche ed aggiuntive risorse finalizzate, oltre che agli aumenti retribuiti, anche alla definizione di una specifica area professionale con l'obiettivo di:

- Omogeneizzare il trattamento economico ed adeguarlo alle attività a tempo pieno attualmente svolte.
- Definire un coerente quadro normativo.
- Dare attuazione ad un profilo professionale unitario.
- Definire uno specifico spazio di contrattazione integrativa di Ateneo.

Sulla base di questi obiettivi, FLC Cgil, Cisl Università e Uil Pa-Ur chiedono l'apertura delle trattative.