



## **Ipotesi CCNL Università 2006-2009**

### **Scheda FLC Cgil di commento analitico del testo contrattuale**

Il giorno 1 agosto 2008 è stata siglata l'Ipotesi del contratto università 2006/2009 e biennio economico 2006/2007.

È stata una trattativa lunga e complessa sia per le rigidità del Comitato di Settore che aveva emesso, con forte ritardo, un atto d'indirizzo dai contenuti inaccettabili, sia per le novità negative imposte dall'attuale Governo.

Il contratto è il testo unico dei contratti fin qui in vigore, si semplifica la consultazione dei testi, ma proprio perché con la firma definitiva del testo unico decadono i contratti precedenti nella premessa è stato chiarito che rimangono in vigore i contratti integrativi.

Inoltre, all'art 93 si confermano tutte le norme dei precedenti CCNL che non siano in contrasto o incompatibili con il presente CCNL.

### **In dettaglio le principali novità:**

#### **Art. 4 Contrattazione collettiva integrativa**

Le materie di contrattazione integrativa sono ampliate e sono state inserite:

- l'atto ricognitivo sulle forme di lavoro flessibile che diventa un atto preliminare alla contrattazione integrativa;
- l'utilizzo della quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi comunitari;
- i criteri generali per la mobilità d'ufficio in caso di trasferimento in sedi diverse.

#### **Art. 5 Tempi e procedure per la stipula o il rinnovo del CCI**

È chiarito che la verifica dei revisori dei conti è limitata alla compatibilità economica come richiamato dall'art. 48 del d.lgs 165/01. Questo chiarimento evita intromissioni nella normativa concordata in sede di contrattazione integrativa.

#### **Art. 6 Informazione**

Nell'informazione preventiva è prevista l'informazione su qualsiasi tipo di emolumento erogato al personale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001 che demanda alla contrattazione il trattamento economico.

L'informazione successiva verrà data sui nominativi del personale utilizzato in attività e progetti remunerati.

### **Art. 7 Concertazione**

È stata posta particolare attenzione sui soggetti diversamente abili e prevista una commissione paritetica per garantire l'adeguamento dei luoghi di lavoro alle loro esigenze specifiche.

Sono previsti incontri semestrali tra la CRUI e le OO.SS. firmatarie del presente CCNL al fine di individuare orientamenti omogenei nell'applicazione del CCNL. Questo organismo non ha funzioni negoziali, ed è la sede nella quale trovare un indirizzo comune nell'interpretazione del CCNL.

### **Art. 8 Consultazione**

È materia di consultazione l'utilizzo delle forme di lavoro flessibile.

### **Art. 17 Trattenute per scioperi brevi**

Per chi aderisce ad uno sciopero di durata inferiore all'ora la trattenuta sarà quella dell'effettiva durata dell'astensione.

### **Art. 21 Tempo parziale**

È aggiunta, alle modalità di realizzazione del tempo parziale già previste, un'articolazione mista fra quello con orario ridotto quotidiano (orizzontale) e quello con articolazione su alcuni periodi (verticale).

In caso di disponibilità di posti a tempo pieno è prioritaria la richiesta di chi è stato assunto a tempo parziale.

Il personale può chiedere il trasferimento ad altro ufficio che permetta la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale.

Sono escluse dalla riduzione proporzionale degli emolumenti le indennità di posizione e di risultato.

Le Amministrazioni possono anche rifiutare la trasformazione del rapporto in tempo parziale ma la determinazione delle priorità nei casi di trasformazione del rapporto sono materia di contrattazione integrativa; è previsto dopo 30 giorni il silenzio assenso dell'amministrazione.

### **Art. 22 Contratti a tempo determinato**

È stata inserita una norma che consente la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in tempo indeterminato purché le procedure concorsuali a cui si è partecipato per l'assunzione a tempo determinato siano analoghe a quelle previste per il tempo indeterminato.

### **Art. 28 Ferie**

Le ferie possono essere interrotte oltre che dalla malattia anche dalle motivazioni del comma 1 dell'art. 30 ossia partecipazione a concorsi, lutti del coniuge o di un parente grave infermità del coniuge o di un parente.

### **Art. 30 Permessi retribuiti**

Quest' articolo trasforma i tre giorni di permessi aggiuntivi in 18 ore.

### **Art. 35 Malattia**

Il contratto non cambia nulla rispetto alla normativa precedente, che può rappresentare quindi una norma di salvaguardia. È bene però sapere che il d.l. 112 è in vigore ed incide in maniera assolutamente negativa per i lavoratori su questa materia, attraverso la decurtazione del trattamento economico accessorio per i primi dieci giorni di malattia.

Ci era stato segnalato che l'esclusione dal computo dei giorni di malattia per le terapie invalidanti era stato limitato ai soli giorni di terapia e non alle conseguenze della terapia l'articolo chiarisce questo problema.

### **Art. 37 Aspettative**

E prevista la possibilità per il dipendente di usufruire di un anno di aspettativa senza assegni per realizzare l'esperienza di una diversa attività, o per il tempo necessario per superare un periodo di prova (3 anni di straordinariato se si vince un concorso da docente).

### **Titolo V Norme disciplinari**

Le norme disciplinare sono state modificate in modo più restrittivo come in tutti i contratti del pubblico impiego.

### **Art. 54 Formazione**

le risorse da destinare alla formazione sono pari all'1%.

Al personale delle facoltà di medicina è consentita la partecipazione all'attività didattica come già avviene per il personale del comparto sanità.

### **Art. 56 Reperibilità**

Le indennità di reperibilità sono state estese anche al personale che svolge i servizi previsti dal D.lgs 81/08 (pronto soccorso, soccorso anti incendio ecc.).

### **Art. 57 Trasferimenti**

Finalmente è regolamentata la materia dei trasferimenti sia nell'ambito della stessa università che fra università diverse e comparti diversi.

Le amministrazioni devono pubblicizzare, anche con mezzi telematici, i posti che si rendono disponibili in altre università o nell'università di appartenenza, l'articolo individua i criteri per una eventuale graduatoria e la materia è oggetto di contrattazione integrativa.

**Art. 60 Mense**

Si chiarisce che l'utilizzo del buono pasto è nella totale disponibilità del dipendente che ne usufruisce.

**Art. 64, 65, 66 Personale delle AOU**

La complessa materia che necessita di una riscrittura è stata rinviata a sequenza contrattuale.

**Art. 67 Docenti incaricati**

Sono stati equiparati agli EP.

**Art. 68 CEL**

Sono stati calcolati gli aumenti contrattuali e si rinvia a sequenza contrattuale la definizione compiuta della normativa per questo personale.

**Art. 71 EP**

È stata formulata una norma per gli EP avvocati che svolgono il patrocinio per l'amministrazione per la corresponsione dei compensi professionali.

È stata prevista la possibilità di conferire agli EP incarichi aggiuntivi remunerati. La quota aggiuntiva è materia di contrattazione integrativa e gli incarichi conferiti sono materia di informazione.

**Art. 78 comma 7 Sistema di classificazione**

È stata chiarita la norma del mantenimento dell'assegno ad personam in caso di passaggio verticale.

**Art. 79 PEO**

La cadenza con cui si effettuano i passaggi è diventata annuale e l'anzianità necessaria è di 2 anni.

Tutte le PEO decorrono dal 1 gennaio dell'anno di riferimento.

Sono definiti due fondi distinti per il finanziamento delle PEO uno per le categorie B C e D e l'altro per la categoria EP.

**Art. 80 Progressioni verticali**

Le progressioni verticali nella tabella di cui all'art. 64 (ex 28) del personale delle AOU e delle aziende integrate non sono a carico dell'ateneo ma dell'azienda, si realizzano attraverso il regolamento aziendale che è oggetto di informazione e concertazione con le organizzazioni sindacali e le RSU.

È stato chiarito che la norma prevista nel CCNL 2005 sulla necessità di possedere il titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno si applica del 27/1/05 e non da prima come avevano interpretato alcune amministrazioni.

Regolamenti di ateneo dovranno valutare le competenze acquisite nelle "diverse aree". Questa norma ha lo scopo di evitare che i passaggi verticali siano fatti prevalentemente in alcune aree.

I Regolamenti sono oggetto di informazione e concertazione.

#### **Art. 81 Sistema di valutazione**

Sono state precisate le procedure per la valutazione dei dipendenti ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti e delle progressioni economiche anche se rimane in vigore il vecchio articolo sui criteri di selezione e gli stessi continuano ad essere oggetto di concertazione con le organizzazioni sindacali.

#### **Art. 83 Struttura della retribuzione**

Sono riportate le voci che compongono sia il salario fondamentale che accessorio.

Nelle voci che compongono il salario accessorio è stata indicata con precisione l'indennità mensile di ateneo affinché tutte le amministrazioni siano tenute ad erogarla.

#### **Art 84 Incrementi tabellari**

Erano previsti aumenti medi a regime di 98,69 euro con decorrenza dall'1/1/2007. Come si vede dalla tabella C gli aumenti sono stati accorpati in due scaglioni per ogni fascia questo per consentire di distribuire le scarse risorse in modo più equo e ridurre la forbice salariale fra i gradoni più bassi e quelli più alti di ogni categoria.

Lo 0,2% delle risorse del salario accessorio è destinato ad incrementare l'indennità mensile di ateneo e lo 0,3% alla parte rimanente del salario accessorio senza però vincoli legati ad incentivare la produttività.

Si deve aggiungere a questo proposito che la FLC Cgil ha chiesto in modo pressante la costituzione di un fondo che comprendesse i proventi destinati al personale e provenienti da conto terzi, commesse esterne, master ecc. per aumentare la disponibilità delle risorse della contrattazione integrativa, pesantemente taglieggiata dal Governo, ma si è trovata di fronte ad un netto rifiuto dell'Aran che ha addotto motivazione pretestuose. Per questo come FLC Cgil abbiamo consegnato una specifica dichiarazione a verbale.

Nel contempo il contratto esplicitamente pone fra le materie di contrattazione integrativa e di informazione l'utilizzo di queste quote.

*Agosto 2008*