



Via Leopoldo Serra, 31 – 00153 Roma
Tel.06 83966800 – Fax 06 5883440



Via Rovereto 11 – 00198 Roma
Tel. 06 8840772 - Fax 06 8844977



Via Umbria, 15 – 00187 Roma
Tel. 06 4870125 – Fax 06 87459039

Roma, 30 maggio 2019

Egregio Prof. PROIETTI

Responsabile Ufficio Relazioni Sindacali

Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca

tonino.proietti@istruzione.it

Facendo seguito agli accordi definiti nell'incontro dello scorso 28 maggio con il Capo di Gabinetto, Cons. Giuseppe Chinè, le Scriventi Organizzazioni Sindacali propongono di seguito i punti da porre all'ordine del giorno delle prossime riunioni della Commissione per il Settore dell'Università per l'attuazione dell'intesa del 24 aprile u.s., nonché le tematiche sulle quali aprire un confronto per la predisposizione dell'atto di indirizzo per il rinnovo del CCNL 2019 - 2021.

PUNTI PER L'ATTUAZIONE DELL'INTESA DEL 24 APRILE 2019

- 1) VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ E INTERVENTO NORMATIVO PER FLESSIBILIZZAZIONE COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO
 - a) Si richiede da subito, nel primo provvedimento legislativo utilizzabile, il superamento del tetto del fondo del salario accessorio a valere sulle disponibilità di bilancio delle singole amministrazioni;
 - b) Vanno rimossi gli ostacoli normativi/interpretativi che impediscono un corretto sviluppo della progressione economica e di carriera del personale;
 - c) In legge di bilancio si ritiene necessario prevedere uno stanziamento specifico per la valorizzazione delle professionalità del settore.
- 2) STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE CHE SVOLGE ATTIVITÀ DI RICERCA E DI DIDATTICA
 - a) Si ritiene necessario ricomprendere tutto il personale precario delle istituzioni del settore in un provvedimento straordinario di reclutamento/stabilizzazione al fine di ripristinare almeno l'organico che negli ultimi dieci anni si è ridotto in conseguenza del blocco del turnover.
- 3) ACCELERAZIONE LAVORI DELLA COMMISSIONE PER LA REVISIONE DELL'ORDINAMENTO PROFESSIONALE
 - a) Sostenere e coadiuvare i lavori all'ARAN in quanto propedeutici per la definizione del nuovo CCNL.



Via Leopoldo Serra, 31 – 00153 Roma
Tel. 06 83966800 – Fax 06 5883440



Via Rovereto 11 – 00198 Roma
Tel. 06 8840772 - Fax 06 8844977



Via Umbria, 15 – 00187 Roma
Tel. 06 4870125 – Fax 06 87459039

TEMATICHE PER LA PREDISPOSIZIONE DELL'ATTO DI INDIRIZZO PER IL RINNOVO DEL CCNL 2019 - 2021

1) Parte normativa e relazioni sindacali

Vanno ampliate le materie oggetto di partecipazione sindacale e contrattazione, implementando nuovi modelli relazionali in considerazione dell'ampia autonomia delle Istituzioni Universitarie e delle AOU. In particolare va riportata alla contrattazione la materia della formazione del personale, mobilità interna, l'articolazione dell'orario di lavoro e i regolamenti per quanto attiene le ricadute sul rapporto di lavoro.

Il CCNL 2016-18 ha descritto nuove relazioni sindacali con la precisa clausola dell'annullamento di tutte le precedenti materie se non espressamente richiamate, pertanto risulta grave la dimenticanza del passaggio in contrattazione dei Piani di Azioni Positive che la normativa dei CUG espressamente prevede, come è assoluta priorità recuperare il confronto e/o la contrattazione su ogni argomento che abbia ricadute sul personale.

Costituire una contrattazione di sito che tenga conto della necessità dei lavoratori appaltati di confrontarsi con l'Ente appaltatore cui, di fatto, rispondono in termini organizzativi e professionali. Vanno incrementate le ore di assemblea sindacale disponibili per i lavoratori.

2) Trattamento accessorio

Va valorizzato il ruolo della contrattazione integrativa per un utilizzo più efficace di tutte le risorse destinate ai fondi del salario accessorio. La finalizzazione delle risorse deve essere il risultato di un equilibrio tra riconoscimenti generalizzati e valorizzazione professionale, demandando al contratto nazionale la definizione dei criteri macro di valutazione, da definire in dettaglio in contrattazione integrativa: pertanto, quanto previsto dal comma 4, art. 20 del vigente CCNL dovrà trovare applicazione anche per il personale della sezione università.

Semplificare la composizione del fondo dedicato alla contrattazione integrativa in particolare individuando una modalità di "riconversione" di parte delle risorse variabili del Fondo (erogate per riorganizzazione ex art. 87 comma 2 CCNL) in quote stabili, con riferimento all'ammontare medio delle risorse complessive stanziare negli ultimi 5 anni.

Consentire l'utilizzo di risorse aggiuntive per sostenere i processi di innovazione e miglioramento della qualità dei servizi offerti dagli Atenei, superando la logica del preordinato limite del "tetto" del fondo.

Prevedere nel CCNL che le risorse necessarie per l'Organizzazione di Ateneo (incarichi, responsabilità etc.), strumenti di funzionamento che l'Amministrazione stessa si dà, siano a carico del Bilancio di Ateneo e non più del Fondo Accessorio; i criteri di individuazione e della conseguente retribuzione economica devono rientrare in contrattazione.

Le responsabilità e gli incarichi affidati devono essere oggetto di bando di selezione. Le progressioni orizzontali (PEO), oggetto di contrattazione, devono avere carattere di regolarità ed esigibilità con procedure almeno biennali, a carico del bilancio di Ateneo e fuori dal fondo del salario accessorio, confermando la decorrenza al 1° gennaio. A tal fine va prevista una clausola di salvaguardia che garantisca, con i fondi di bilancio, una progressione economica nel caso in cui per un congruo e definito numero di anni



Via Leopoldo Serra, 31 – 00153 Roma
Tel. 06 83966800 – Fax 06 5883440



Via Rovereto 11 – 00198 Roma
Tel. 06 8840772 - Fax 06 8844977



Via Umbria, 15 – 00187 Roma
Tel. 06 4870125 – Fax 06 87459039

(ad es. 4 anni) il personale non abbia usufruito di alcuna progressione economica pur risultando idoneo alla procedura selettiva.

3) Sistema di classificazione

In coerenza con quanto previsto dall'art. 44 del CCNL 2016/2018, è necessario definire un nuovo Sistema di classificazione del personale ponendo attenzione anche alla necessità di valorizzare i Professionisti attualmente collocati nella categoria delle Elevate Professionalità e le altre categorie, riaffermando la loro peculiarità ai fini del perseguimento degli obiettivi delle Amministrazioni del Settore. Vanno ricomprese e regolamentate nel CCNL le figure del Tecnologo a tempo indeterminato nelle università e altre nuove figure professionali.

Vanno ricondotti al contratto i sistemi di valutazione del personale, tendenti a incentivare il grado di cooperazione/collaborazione e non la competizione individuale nel perseguire obiettivi di miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi. Per il personale delle categorie B, C e D si dovrà prevedere un'ampia prevalenza della valutazione collettiva a fronte di quella individuale.

La formazione è un diritto delle lavoratrici e dei lavoratori: vanno quindi previsti percorsi formativi di qualità obbligatoriamente rivolti a tutti.

Il Telelavoro si deve consolidare e va ampliata la normativa contrattuale già prevista.

Va prevista la possibilità di introdurre forme di "lavoro agile" (smart-working).

Policlinici Universitari

Si conferma la necessità di valorizzare la specificità del personale che opera presso i Policlinici universitari (comunque denominati), attraverso l'introduzione di specifiche norme contrattuali valide per tutti i lavoratori che vi operano, a prescindere dall'istituzione che è titolare del rapporto di lavoro o ne corrisponde gli emolumenti.

Va garantita una reale valorizzazione delle professionalità del personale Universitario integrato nelle AOU, salvaguardandone la possibilità di carriera anche in relazione alle attività di formazione e ricerca svolte.

E' necessario quindi definire, nell'ambito della revisione del Sistema di classificazione, una distinta disciplina che consenta di individuare per il personale della c.d. Sanità – Universitaria, un giusto inquadramento che tenga conto della collocazione professionale acquisita e del trattamento economico nel tempo maturato in applicazione dell'art.31 del DPR 761/79, valorizzando la specifica funzione svolta nel sistema integrato - assistenza, didattica, ricerca - delle AOU. Un Sistema che consenta la conservazione della progressione economica e di carriera maturata presso l'AOU in tutti i casi di mobilità, anche interna verso l'Ateneo di riferimento. E' necessario pertanto garantire certezza di risorse finalizzate al sistema di retribuzione fondamentale, accessorio, e di progressione di carriera, come previste dalle norme e dai contratti vigenti.

Garantire che le Aziende organizzino corsi di formazione (ECM) aziendali assicurando ad essi l'accesso e la partecipazione gratuita di tutte le lavoratrici ed i lavoratori, anche di quelli strutturati/integrati. Allo stesso modo va garantita la possibilità, per il personale T.A. socio-sanitario, di espletare attività didattica.



Via Leopoldo Serra, 31 – 00153 Roma
Tel. 06 83966800 – Fax 06 5883440



Via Rovereto 11 – 00198 Roma
Tel. 06 8840772 - Fax 06 8844977



Via Umbria, 15 – 00187 Roma
Tel. 06 4870125 – Fax 06 87459039

Infine si sollecita l'emanazione del decreto attuativo previsto dalla legge 240/10 la quale prevede all'art. 6 comma 13 di individuare uno schema tipo di convenzione al fine di rendere omogenei i protocolli d'intesa Regioni-Università sul territorio nazionale.

Distinta disciplina Insegnanti universitari di madrelingua (personale assunto ex L. 382/80 ed ex art. 4 L. 236/95)

Nell'ambito della revisione del Sistema di Classificazione, per i Collaboratori ed Esperti Linguistici, tenuto conto di quanto previsto dalla L63/2004 e dalla L167/2017, dovrà essere previsto un apposito profilo professionale con attribuzione del trattamento economico complessivo rapportato a quello del Ricercatore confermato, prevedendo un sistema di progressione economica disciplinata dal CCNL.

Il CCNL dovrà descrivere precisamente l'ambito funzionale in cui essi operano, stabilendo che l'impegno orario a tempo pieno dell'intera categoria è definito in 500 ore annue la cui distribuzione è effettuata, previo confronto con le parti sociali, in sede decentrata. Vanno comunque salvaguardate le condizioni di miglior favore.

Riconoscimento dei periodi pre-ruolo

In tema di precariato va rafforzata la previsione ex art. 54, comma 7. In particolare il personale assunto a tempo indeterminato deve vedere riconosciuti i periodi di lavoro già prestati nella stessa categoria in amministrazioni che applicano la medesima sezione contrattuale.