

Segreteria Generale

Prot. n. 30/A11
Roma, 10 gennaio 2018

Carissime, Carissimi colleghi

come sapete, ormai da qualche mese, sono in corso le trattative per il rinnovo del CCNL dell'Istruzione e della Ricerca per il triennio 2016-2018. A fronte di un iniziale rallentamento del confronto nelle ultime settimane registriamo un'accelerazione evidentemente collegata a ragioni di carattere politico della controparte datoriale.

L'ARAN, infatti, proprio in questi giorni ha consegnato una prima bozza di lavoro del nuovo CCNL sviluppata sulla falsa riga del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale delle Funzioni Centrali sottoscritto alla fine dello scorso mese di dicembre, adeguandolo alla particolare conformazione del nostro nuovo comparto che, come sapete, mette insieme Istituzioni molto diverse, caratterizzate da livelli accentuati di autonomia rispetto alla Pubblica Amministrazione Centrale ma, nel contempo, molto differenziate tra esse per contesti normativi peculiari e modalità di finanziamento della spesa del personale.

Queste motivazioni hanno spinto la stessa ARAN a convergere sulla nostra idea, condivisa da tutte le altre OO.SS., che il prossimo CCNL non potesse fare altro che individuare una parte comune minima, declinando in apposite ampie Sezioni contrattuali corrispondenti agli ex 4 comparti della Scuola, dell'Università, dell'AFAM e della Ricerca la vera disciplina del rapporto di lavoro.

L'ipotesi proposta dall'ARAN, su cui non esprimiamo ancora valutazioni di merito, parte da questa positiva presa d'atto offrendoci la possibilità di affrontare il rinnovo contrattuale 2016-2018 ripartendo dal CCNL sottoscritto nel lontano 2008 che presentava regole chiare per il mondo del lavoro delle Università, delle Istituzioni Universitarie e delle Aziende Ospedaliere Universitarie, settori strategici per la crescita del Paese.

Dopo l'emanazione del D.Lgs. n.150/2009 la Legge si è imposta sui Contratti Collettivi e il blocco negoziale imposto dalle Finanziarie degli ultimi 10 anni ci hanno consegnato uno scenario devastato in cui non c'è più certezza delle regole che disciplinano il rapporto di lavoro alle dipendenze pubbliche.

La scrivente Segreteria Nazionale della CISL Università crede fermamente che solo una vera revisione del Contratto Collettivo Nazionale possa provare a porre rimedio alla suddetta condizione approfittando delle modifiche legislative introdotte dal D.Lgs. n.75/2017 al D.Lgs. n. 165/2001 e al D.Lgs. n. 150/2009 che hanno restituito alla contrattazione una sensibile parte delle potestà negoziali.

Per questo motivo abbiamo salutato positivamente l'emanazione dell'atto d'indirizzo integrativo emanato dal Ministro della Funzione Pubblica, con riferimento ai temi specifici che sarebbero stati oggetto del rinnovo contrattuale per l'Università e l'AFAM e per la definizione dei quali vi è stato l'impegno massimo della CISL Università sui tavoli che il MIUR ha voluto attivare per la condivisione delle specifiche problematiche di settore con le parti sociali.

Alla luce di quanto sopra riteniamo che, malgrado siano chiare a tutti, le motivazioni di una rapida conclusione del confronto in sede ARAN per la sottoscrizione del nuovo CCNL del comparto Istruzione e Ricerca, riteniamo imprescindibile la risoluzione nel Settore Università delle seguenti quattro criticità la cui risoluzione, ad avviso della CISL Università, è improcrastinabile e sulle quali la scrivente Segreteria Nazionale vi propone la propria piattaforma che vi chiediamo di sottoporre a tutti i lavoratori, iscritti e non iscritti, chiedendo loro di esprimere valutazioni, aprendo un confronto in tutte le sedi.

1. Revisione del Sistema di Classificazione e nuove opportunità di crescita della retribuzione economica mediante la progressione economica in un nuovo sistema di classificazione. Definizione di una nuova distinta disciplina per i Professionisti appartenenti alla categoria EP per valorizzarne il ruolo nel nuovo modello organizzativo definito dalla Legge di Riforma n.240/2010;
2. Revisione della distinta disciplina del personale che opera nelle Aziende Ospedaliere Universitarie anche con riferimento agli effetti economici in caso di ipotesi di mobilità "da e verso" le AOU ai fini del consolidamento del trattamento economico acquisito nel sistema di fasce aziendali e definizione di regole certe che disciplinino il trattamento accessorio e le progressioni economiche;
3. Semplificazione della costituzione dei Fondi della contrattazione integrativa e ridefinizione delle regole di contrattazione integrativa che tengano effettivamente conto dell'autonomia finanziaria e organizzativa delle Università e delle Istituzioni Universitarie;
4. Revisione della disciplina giuridica ed economica dei CEL.

Gli eventi delle ultime ore, tuttavia, ci inducono a esprimere forte preoccupazione circa la volontà dell'ARAN di rinviare il confronto sul tema della revisione del sistema di classificazione come già definito per il comparto delle Funzioni Centrali, proponendo l'istituzione di una commissione che possa valutare le criticità esistenti, lasciando nell'attuale guado i lavoratori del settore dell'Università che attendevano con forti aspettative la risoluzione della problematica.

Relativamente alle suindicate 4 tematiche vi illustriamo, quindi, i punti peculiari della nostra piattaforma rivendicativa che stiamo cercando di condividere con le altre OO.SS. FLCGIL e UIL Scuola RUA non trovando allo stato convergenza.

1. REVISIONE DEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

Riteniamo che l'attuale Sistema di Classificazione non risponda pienamente ai processi di cambiamento imposti dal mutato quadro normativo e alle esigenze di crescita professionale ed economica dei lavoratori, anche con riguardo alle apicalità. Pertanto proponiamo la definizione di un nuovo Sistema di classificazione per il personale delle categorie B C e D a cui si aggiunga, in separata e distinta disciplina, una specifica Area riservata al Ruolo Speciale dei Professionisti.

Nel proposto sistema di classificazione sarebbero previsti nuovi “raggruppamenti professionali” o “ambiti contrattuali” per dare una più adeguata collocazione alle figure professionali che lavorano nell’ambito delle Università, delle Istituzioni Universitarie e nelle Aziende Ospedaliere Universitarie.

Dopo la ricollocazione nel nuovo Sistema di Classificazione attraverso norme di primo inquadramento, proponiamo uno sviluppo economico che segua una progressione interna articolata su un doppio canale:

- a) un primo sviluppo economico in fasce successive a quella iniziale di valore più ampio rispetto alle posizioni economiche attuali;
- b) l’istituzione nell’ambito di ciascuna categoria di un livello economico **super** a cui poter accedere dopo una certa anzianità economica e a determinate condizioni professionali, anch’esso di valore crescente, per rispondere alle esigenze poste dal personale apicale che non avrebbe possibilità di carriera in quanto non in possesso dei titoli previsti per concorrere alle categorie superiori.

Per consentire una programmazione delle progressioni economiche in un arco temporale adeguato rispetto alle nuove norme ipotizziamo l’istituzione di un apposito Fondo per le PEO che, sottratto alla disciplina negoziale, non risenta dei vincoli imposti dalla normativa vigente in materia di riduzione dei Fondi per la contrattazione integrativa. A nostro avviso, infatti, lo sviluppo economico dovrebbe costituire un elemento distinto della retribuzione fondamentale del lavoratore e, pertanto, indecurtabile, che segue lo stesso fino alla cessazione ed è rimesso, in seguito, alla disponibilità degli altri lavoratori per la garanzia dello loro sviluppo retributivo.

Per il personale inquadrato nell’Area del Ruolo Speciale dei Professionisti proponiamo l’individuazione di una distinta e specifica disciplina che vada a riaffermare che detto personale costituisce una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi delle Amministrazioni del Settore in tutti gli ambiti contrattuali.

Detta disciplina, nella sostanza di tipo dirigenziale, caratterizzata da forte autonomia e diretto contatto con gli Organi di Vertice delle Amministrazioni, prevederebbe l’attribuzione di un nuovo trattamento economico omnicomprensivo che riassorbirebbe tutte le indennità attualmente corrisposte, via via crescente fino all’attuale livello retributivo della Dirigenza, la cui crescita non è legata alla progressione in posizioni economiche come nell’attuale sistema di classificazione delle EP, bensì a seguito di periodiche valutazioni sulle attività svolte e sugli incarichi conferiti di complessità via via maggiore. A tali incarichi, di tipo gestionale o professionale, sarebbe agganciata una retribuzione di posizione e di risultato il cui valore in termini di posizione minima contrattuale e massima attribuibile in sede decentrata siano ridefiniti in modo adeguato rispetto al nuovo assetto organizzativo e ai gradi di responsabilità previsti nel Sistema Universitario e nelle Aziende Ospedaliere Universitarie.

2. DISTINTA DISCIPLINA DEL PERSONALE OPERANTE PRESSO LE A.O.U.

Per quanto attiene la distinta disciplina del personale che opera presso le Aziende Ospedaliere Universitarie riteniamo di dover perfezionare quanto stabilito dal vigente CCNL 16.10.2008 individuando una disposizione che consenta innanzitutto agli Atenei di intervenire nel caso in cui la stessa non fosse stata applicata in passato dalle AOU consentendo di dare al personale in convenzione la giusta collocazione spettante in relazione al trattamento economico nel frattempo maturato.

La nuova disciplina dovrà, infine, confermare, dato l'ostracismo dimostrato da alcune A.O.U., che il sistema di classificazione in fasce AOU e posizioni economiche equivalenti nel SSN di cui all'art. 64 del CCNL 16.10.2008 costituisce il sistema di inquadramento del personale non dirigente dipendente delle Aziende Ospedaliere Universitarie.

Proponiamo, inoltre, la definizione di una nuova tabella attraverso la quale disciplinare le corrispondenze funzionali tra i sistemi di classificazione del personale dipendente delle Università e quello dipendente delle Aziende Ospedaliere Universitarie e tra questo e quello del personale non dirigente del SSN. Tali corrispondenze dovranno operare nei casi di mobilità interna disposta dall'Ateneo da e verso l'AOU (anche in caso di nuove assunzioni da parte delle Università) nonché in caso di mobilità intercompartimentali consentendo di mantenere i livelli salariali conseguiti dai lavoratori nei diversi sistemi di classificazione, nonché le collocazioni professionali.

Per il personale che opera presso le AOU che non trova collocazione all'interno del predetto sistema di classificazione dovranno essere fatte salve le posizioni conseguite per effetto delle corrispondenze con le figure del personale del SSN ai sensi dell'art.31 del D.P.R.761/79.

Dovrà essere definita, infine, un'apposita disciplina per la partecipazione del suddetto personale alle attività formative caratterizzanti dei corsi di studio delle professioni sanitarie mediche e non mediche istituiti e attivati dalle Università.

Per la progressione economica del personale delle AOU e il per il trattamento economico accessorio dovranno essere istituiti appositi fondi aziendali a valere sulle risorse dei protocolli d'intesa.

3. FONDI TRATTAMENTO ACCESSORIO

Presso ciascuna Amministrazione del Settore dovranno essere costituiti :

- un Fondo per le progressioni economiche destinato alla programmazione dell'attuazione di detto istituto;
- un Fondo risorse decentrate dato dalla fusione dei Fondi del lavoro straordinario e quello della produttività;
- un Fondo per la remunerazione degli incarichi del personale dell'Area dei Professionisti.

Il Fondo risorse decentrate dovrà essere utilizzato per remunerare attraverso la contrattazione integrativa:

- a) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;
- b) premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale;
- c) corrispondere l'indennità di responsabilità riconosciuta ai titolari delle posizioni organizzative
- d) indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: a obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, al front office, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza, ovvero specifiche indennità professionali;
- e) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;

- f) indennità mensile accessoria istituita ai sensi dell'art.41, comma 4, del CCNL 27.01.05;
- g) incentivi alla mobilità territoriale.

La contrattazione integrativa dovrà destinare alla performance una quota prevalente delle sole risorse variabili del Fondo e alla performance individuale fino al 30% di tali risorse.

4. DISTINTA DISCIPLINA PER I CEL

Proponiamo di prevedere una distinta disciplina per regolare il rapporto di lavoro del personale Collaboratore ed Esperto Linguistico inquadrandolo in un apposito ambito professionale definito “della didattica e della ricerca”.

A nostro avviso il trattamento economico da riconoscere a detta categoria professionale per un impegno di 500 ore annue dovrà essere quello già attribuito ai ricercatori a tempo definito con un'apposita progressione economica disciplinata dal CCNL e regolata a livello decentrato.

Riteniamo che la progressione economica di cui sopra debba costituire l'unico strumento per la valorizzazione della professionalità e della qualità della performance del personale in argomento.

Riteniamo infine che tra le attività costituenti le mansioni del suindicato personale debbano rientrare:

- a) l'insegnamento delle lingue agli studenti mediante corsi, moduli, seminari, unità didattiche, esercitazioni ed attività di *tutorato* nell'ambito della programmazione didattica;
- b) altre attività didattiche rivolte agli studenti, quali ad esempio, correzione di elaborati scritti, assistenza per le tesi di laurea, consulenza, ricevimento;
- c) la verifica e valutazione delle competenze linguistiche e dell'apprendimento, quali ad esempio, partecipazione alle commissioni d'esame e di prova finale, preparazione e correzione degli esami scritti;
- d) la programmazione didattica collegiale e relativa predisposizione dei programmi didattici di propria competenza ivi compresa la selezione, l'elaborazione e la cura del materiale didattico;
- e) la partecipazione a riunioni di lavoro e a determinate forme di studio e aggiornamento.

Come sempre vi terremo informati sugli sviluppi della trattativa.

Cordiali saluti.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Francesco De Simone Sorrentino)

