

Linee guida per la definizione del contratto Istruzione & Ricerca 2016-2018

Sezione Università

Trattamento fondamentale

In coerenza con le previsioni dell'accordo del 30 novembre 2016 la FLC CGIL avanza le seguenti richieste:

- incremento salariale nel triennio non inferiore a € 85 medi mensili uguali per tutti.
- destinazione dell'aumento salariale interamente destinato all'incremento dello stipendio base.
- previsione di un meccanismo di sterilizzazione del cosiddetto "Bonus Renzi" al fine di non recare danno, vanificando gli incrementi stipendiali, al personale nella fascia di reddito fra 24.000 e 26.000 euro annui, rendendo pienamente acquisibili per tutti l'aumento di almeno 85 euro medi mensili.
- stabilizzazione del salario accessorio derivante dal contratto nazionale (indennità d' Ateneo annuale) oltre che una quota di parte dell'indennità d'ateneo mensile.

Trattamento accessorio

Va confermata la contrattazione integrativa nell'utilizzo 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. Al fine del rispetto del limite previsto dalla normativa vigente, l'ammontare delle risorse a disposizione del fondo del salario accessorio va calcolato al netto delle PEO già trasferite permanentemente ad altri capitoli di bilancio delle singole Amministrazioni.

- Si propone di semplificare la composizione del fondo dedicato alla contrattazione integrativa. In particolare va individuata 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.
- Si riconfermano le norme contrattuali finalizzate alla possibilità di utilizzare risorse aggiuntive per sostenere i processi di innovazione e miglioramento della qualità dei servizi offerti dagli Atenei.
- Si propone che le risorse necessarie per l'Organizzazione di Ateneo (incarichi, responsabilità etc.), che sono strumento di funzionamento che l'Amministrazione stessa si dà, siano a carico del Bilancio di Ateneo e non più del Fondo Accessorio, fermo restando che i criteri generali per l'attribuzione degli stessi rimangano oggetto di confronto sindacale e la successiva attribuzione rientri tra le materie di preventiva informazione ai soggetti sindacali. I criteri dovranno essere trasparenti ed esigibili per tutte le categorie di inquadramento e per tutte le aree professionali. Le responsabilità e gli incarichi affidati devono essere oggetto di bando di selezione attraverso appositi regolamenti oggetto di confronto fra le parti.
- Va riconfermato di massima il meccanismo previsto dal vigente CCNL per quanto riguarda le progressioni orizzontali e verticali, superando così i vincoli introdotti successivamente. Rispetto al vigente CCNL si ritiene comunque necessario che venga stabilita la decorrenza economica delle PEO al 1° gennaio dell'anno di emanazione del bando e di superare il vincolo di destinazione della quota proveniente al fondo dal "delta cessati". Si propone che una quota parte delle risorse necessarie per effettuare le Progressioni Orizzontali, destinate a tutto il personale che ne abbia requisito e merito, possa essere finanziato direttamente con risorse di bilancio messe a disposizione dalle Amministrazioni.
- Va previsto inoltre una clausola di salvaguardia che comunque garantisca una progressione economica nel caso in cui per un congruo e definito numero di anni il personale non abbia usufruito di alcuna progressione economica.

Parte normativa e Relazioni sindacali

Coerentemente con le previsioni dell'accordo del 30 novembre 2016, vanno recuperate al confronto sindacale le materie oggi sottratte alla contrattazione, in particolare vanno superati i limiti introdotti dalla legge 150/2009 ancora vigenti. Si dovrà prevedere una definizione puntuale e procedure chiare ed esigibili delle forme di partecipazione sindacale sulle materie escluse dalla contrattazione collettiva ai sensi del vigente dell'art.40 del Testo Unico del pubblico impiego (ad esempio regolamentazione orari di lavoro, mobilità interna, incarichi).

- Va modificato/ritoccato l'attuale ordinamento professionale per meglio adattarlo alle modifiche intercorse rispetto all'organizzazione del lavoro, per una adeguata valorizzazione professionale e per superare i problemi legati alla saturazione nei livelli economici apicali delle categorie, prevedendone di ulteriori. Nel caso di passaggio alla categoria superiore, l'inquadramento dovrà avvenire alla posizione economica più prossima a quella di provenienza.
- Vanno ricondotti al contratto i sistemi di valutazione del personale, tendenti a incentivare il grado di cooperazione/collaborazione e non la competitività individuale nel perseguire obiettivi di miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi. Si dovrà prevedere un'ampia prevalenza della valutazione collettiva a fronte di quella individuale. Le procedure di valutazione dovranno essere trasparenti, si dovrà prevedere la possibilità di interazione durante le fasi del processo di valutazione e strumenti per eventuali ricorsi successivi alla conclusione del processo.
- Va riaffermato che la formazione non è un premio ma un diritto delle lavoratrici e dei lavoratori, oltre che un vantaggio per le Amministrazioni e vanno quindi previsti percorsi formativi di qualità obbligatoriamente rivolti a tutti i lavoratori in relazione all'organizzazione del lavoro, valorizzando e valutando i percorsi di autoformazione che devono coinvolgere anche il personale a tempo determinato. La materia deve essere oggetto di contrattazione integrativa

Vanno riviste e migliorate alcune norme alla luce delle novità legislative intercorse dopo la sottoscrizione del CCNL 2006-2009, confermando la titolarità contrattuale nell'introduzione di norme concernenti i diritti del personale e respingendo qualsiasi intervento di tipo legislativo. In particolare:

- Assenze per malattia: la tutela prevista nelle assenze per malattia in caso di gravi patologie va estesa anche ai ricoveri ospedalieri ed ai giorni successivi alle terapie e al ricovero, chiarendo che non sono soggetti a decurtazione del salario accessorio. Il CCNL dovrà superare le decurtazioni previste dalla legge 133/09 che colpiscono il salario accessorio, va rimossa la previsione della circolare 2 del 2014 di FP che interpreta malamente la L.125/2013, o in alternativa vanno aumentate le ore di permesso retribuito per gravi problemi familiari e personali al fine di dare copertura alle esigenze delle lavoratrici ed i lavoratori di svolgere attività di prevenzione in ordine alla propria salute.
- Part time: è necessario ristabilire il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori all'utilizzo del part time, riportando in contrattazione sia le percentuali di chi può usufruirne, sia la possibilità di prevedere diverse tipologie temporali per l'utilizzo del part time. Va prevista la possibilità di mantenimento/assegnazione di indennità di responsabilità commisurate alla percentuale di impegno lavorativo
- Assistenza familiare in presenza di gravi patologie. Si devono ristabilire le modalità di utilizzo dei permessi come previsto dalla legge 104.
- Telelavoro. Si deve consolidare ed ampliare la normativa già prevista dal vigente CCNL per garantire che le lavoratrici ed i lavoratori possano utilizzare questa tipologia contrattuale compatibilmente con le proprie esigenze, rendendo obbligatoria e immediata la definizione delle regole applicative.

Previdenza complementare

Il contratto deve prevedere le modalità di accesso al fondo di previdenza complementare SIRIO/PERSEO nel rispetto della normativa vigente che ne regola la modalità di adesione e degli obblighi datoriali susseguenti. Le amministrazioni devono farsi carico della sua pubblicizzazione e fornire adeguati momenti informativi sulla natura, le finalità ed i rendimenti del fondo.

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, sia essa l'università, la regione o l'azienda.
- Si deve procedere ad una verifica del sistema di classificazione e ad un superamento della tabella prevista dall'art. 28 del vigente CCNL.
- Migliore definizione delle modalità di accesso dall'esterno e delle progressioni orizzontali e verticali di questo personale, salvaguardando in ogni caso l'inquadramento e il livello economico conseguito durante il servizio prestato nei "policlinici universitari".
- Definizione dei criteri generali per la contrattazione integrativa sull'attribuzione degli incarichi rispetto alle posizioni organizzative e alle relative indennità in ambito socio-assistenziale.
- Garantire certezza di risorse finalizzate al sistema di retribuzione fondamentale e accessorio.
- Garantire che le Aziende organizzino corsi di formazione (ECM) aziendali assicurando la partecipazione gratuita delle lavoratrici e dei lavoratori. Allo stesso modo va garantita la possibilità, per il personale T.A. socio-sanitario, di espletare attività didattica.

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

- Il contratto dovrà prevedere risorse specifiche aggiuntive per portare il trattamento economico complessivo di tutta la categoria al parametro di quello del Ricercatore confermato a tempo pieno con relativi scatti di anzianità e comunque non al di sotto di quello del Ricercatore a tempo definito come previsto dalla L.63/2004, con la salvaguardia delle condizioni di miglior favore. La modalità della progressione economica dovrà essere disciplinata dal CCNL, prevedendo norme che tengano conto di quanto previsto per il personale docente.
- Deve essere stabilito che l'impegno orario a tempo pieno dell'intera categoria è stabilito in 500 ore annue demandando alla contrattazione integrativa le modalità di distribuzione nelle diverse attività delle ore complessivamente previste.
- Dovrà essere superata/riequilibrata l'attuale bipartizione fra trattamento fondamentale (CCNL) ed "integrativo" (di Ateneo). Tutto il trattamento economico deve essere incluso in quello tabellare fondamentale del CCNL. In seconda ipotesi, il trattamento "integrativo" deve essere comunque definito come trattamento fondamentale, ovvero voce stipendiale tabellare fissa da calcolare in pieno per la determinazione di pensione e TFR.
- Divieto di ricorso di altre professionalità per le attività didattiche correlate all'insegnamento linguistico con l'eccezione di quelle svolte dai docenti universitari.
- Nel CCNL andrà esplicitata la salvaguardia dei trattamenti di miglior favore prevista da sentenze.

Inclusività

L'Inclusività contrattuale delle lavoratrici e dei lavoratori precari è da anni uno dei principali obiettivi della FLC CGIL. Sono tre le direttrici della nostra azione su questo tema:

1) L'applicazione per il Personale degli atenei e dei "policlinici universitari", in servizio con contratti a tempo determinato e le altre forme di lavoro precario, del processo di stabilizzazioni introdotto dell'art. 20 del Dlgs 75/2017 o da precedenti normative. Si deve dare avvio alle stabilizzazioni attraverso un piano straordinario di reclutamento svincolato dai "punti organico" e appositamente finanziato.

2) La previsione nel nuovo CCNL di estendere le norme generali sui diritti riguardanti ferie, maternità, buoni pasto, malattia, trattamento economico ed altri istituti del rapporto di lavoro, alle forme di lavoro definito "atipico", ma di fatto ancora *standard* all'interno degli atenei italiani. Ciò deve avvenire attraverso la costituzione di un apposito Fondo negoziale oggetto di contrattazione, al fine di dare finalmente garanzie ai lavoratori "flessibili".

3) L'inclusività degli Assegni di Ricerca nel perimetro contrattuale. Ciò non è più rinviabile, vista anche l'ampiezza del fenomeno (14.000 unità). Analogo ragionamento dovrà essere fatto in sede di rinnovo contrattuale rispetto al tema delle altre forme di lavoro flessibile.

4) Va regolamentata nel CCNL la figura del Tecnologo nelle università. Questa figura, la cui istituzione è già stata criticata dalla FLC CGIL, esiste e pertanto non può essere lasciata al libero arbitrio delle amministrazioni universitarie con un'ampia discrezionalità anche sull'ammontare retributivo.

Esternalizzazioni

L'obiettivo è quello di ricondurre all'interno delle attività proprie dell'Università e dei Policlinici universitari quelle oggi oggetto di esternalizzazione che invece possono essere svolte con minor costo e maggiore efficacia da personale a tal fine specificamente assunto. Vanno individuati i limiti e le modalità con cui si ricorre all'acquisto di servizi esterni e devono essere fissati paletti economici e normativi per impedire appalti al massimo ribasso che si scaricano, in maniera inaccettabile, sui lavoratori appaltati. Nel contratto vanno individuate forme di relazione e di rappresentanza per 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.