



**FEDERAZIONE GILDA UNAMS
DIPARTIMENTO UNIVERSITÀ'
COORDINAMENTO NAZIONALE**

SINTESI LINEE GUIDA CCNL 2016/2018

PREMESSA

La FGU-Dipartimento Università riafferma con forza la sua indipendenza ed autonomia dai partiti e dai governi di turno e che la centralità del suo ruolo sindacale è difendere l'interesse del lavoratore senza subire strumentalizzazioni politiche di alcun genere.

L'ingresso in Europa, ad oggi, non ha dato i frutti sperati. I lavoratori dell'Università Italiana ne hanno pagato i costi, senza ricevere la stessa dignità e lo stesso trattamento economico dei colleghi Europei.

Infatti, gli stipendi del personale T. A. dell'ex Comparto Università, anche a parere dell'ARAN, sono i più bassi del pubblico del P.I.

Riconferma a tal proposito la richiesta, di riportare il trattamento economico tabellare del PTA almeno ai livelli medi conseguiti dagli altri comparti contrattuali del Pubblico Impiego, inserendo comunque da subito nel tabellare anche l'indennità di Ateneo.

Ribadisce che le risorse stanziare dal governo di cui all'accordo del 30 novembre 2016 con Cgil, Cisl, Uil e Confsal sono assolutamente insufficienti e pertanto devono essere implementate con il CCNL 2016-2018.

Con questo CCNL conferma quindi la necessità che le sperequazioni e discriminazioni stipendiali, (rivendicazioni avanzate dalla nostra Federazione - vedi nostre dichiarazioni a verbale del CCNL 2002-2005 e piattaforma 2006-2009) sono a oggi addirittura aumentate e quindi siano affrontate ora in sede di rinnovo del CCNL..

Inoltre ritiene necessario che si prevedano sanzioni o meccanismi di compensazione e di risarcimento qualora il contratto non venisse rinnovato alla sua scadenza naturale, in quanto ciò sarebbe causa di un notevole danno economico ai lavoratori.

La FGU-Dipartimento Università evidenzia che la legge sull'autonomia degli Atenei, ha creato molte e pesanti differenziazioni economiche e normative tra le stesse Università a danno dei lavoratori, ingenerando una sorta di anarchia contrattuale, per molti versi conflittuale anche sul territorio.

A tal proposito ritiene fondamentale rivalutare le competenze della contrattazione Nazionale, chiarendo in modo definitivo quali siano le competenze della legge e quali siano quelle del Contratto Nazionale, in modo da evitare interpretazioni unilaterali, con trattamenti giuridici diversi e sperequazioni economiche notevoli tra il personale degli



**FEDERAZIONE GILDA UNAMS
DIPARTIMENTO UNIVERSITÀ'
COORDINAMENTO NAZIONALE**

Atenei a livello Nazionale e si sottolinea la necessità di riportare nell'ambito delle voci da contrattare anche l'organizzazione del lavoro.

È essenziale quindi, che, il CCNL 2016-2018 nella sua articolazione sia più chiaro rispetto ai precedenti, spesso interpretati in modo soggettivo da Ateneo ad Ateneo e talvolta astruso a tal punto, che le amministrazioni e i diversi giudici ordinari nel tempo, ne hanno chiesto interpretazioni autentiche all'Aran.

La FGU Dipartimento Università riafferma che l'Ordinamento Professionale così come attuato fino ad oggi, con l'eliminazione delle qualifiche professionali e la nascita delle categorie e delle posizioni economiche, ha creato confusione e ha disatteso le aspettative per cui ribadisce che già dal CCNL 2016-2018 dovrà essere radicalmente rivisto. Ritiene improrogabile, eliminare definitivamente sperequazioni ed ingiustizie accumulate in questi ultimi anni, partendo da alcuni punti fermi, già peraltro rappresentati in passato dal CSA della CISAL-Università, ed ora ripresi e ribaditi dalla FGU Dipartimento Università, quali:

- Deve essere ridotto all'essenziale il ricorso alle esternalizzazioni di servizi e funzioni già tipiche e proprie del PTA ed alle consulenze esterne. L'organizzazione del lavoro deve risentire di questa nuova filosofia contrattuale.
- Le amministrazioni devono obbligatoriamente e tassativamente reperire, ove non l'avessero fatto, spazi attrezzati per consentire in forma indipendente l'attività sindacale di ciascuna sigla.
- Bisogna dare al CUG tutti gli strumenti e la libertà necessaria al fine di consentirgli di poter svolgere appieno il ruolo per cui è stato previsto.
- L'art. 28 del CCNL del 27.01.2005, ed il successivo art. 64 del CCNL 2006/2009 hanno evidenziato in tutto e per tutto, le sue difficoltà attuative. Necessita quindi di una rivisitazione dell'articolato normativo non più sostenibile, anche alla luce dei molti contenziosi legali a cui hanno ricorso le figure professionali di cui fa riferimento, nonché delle varie richieste di interpretazione autentica rivolte all'ARAN.
- E' necessario prevedere nel CCNL 2016-2018 la possibilità che "la sanità universitaria" abbia uno specifico e chiaro ambito di contrattazione.

PARTE COMUNE

Relativamente alle parti comuni la FGU Dipartimento Università ritiene auspicabile che, al fine di evitare sperequazioni tra dipendenti del P.I. esse siano comuni a tutti i comparti interessati dalla contrattazione collettiva Nazionale che dovrà adeguare le necessarie disposizioni negoziali in materia di;

- permessi, assenze, aspettative, malattia, infortuni, congedi, sciopero, maternità, orario di lavoro, regole concorsuali, organizzazione del lavoro, formazione, etc..



**FEDERAZIONE GILDA UNAMS
DIPARTIMENTO UNIVERSITÀ'
COORDINAMENTO NAZIONALE**

amalgamando le discipline contrattuali esistenti, ivi compresa la possibilità di fruizione dei permessi su base oraria legge 104;

- devono rientrare nelle parti comuni i procedimenti disciplinari e relative sanzioni, che vanno armonizzate e coordinate con le inderogabili previsioni di fonte legale;
- vanno rafforzati in tutto il P.I. gli istituti e le soluzioni contrattuali tese ad assicurare flessibilità oraria attraverso modalità che consentano di conciliare le esigenze delle persone, le esigenze organizzative e i bisogni dell'utenza;
- la formazione, intesa nel prosieguo quale formazione permanente che si pone oggi come uno strumento finalizzato non solo all'accrescimento della conoscenza tecnica riguardante norme, leggi, regolamenti inerenti alla professione, le mansioni, ma anche tesa alla ricollocazione del personale nei nuovi modelli organizzativi attraverso le quali le amministrazioni riorganizzano i propri apparati tecnici ed amministrativi;
- pur non essendo in linea di principio favorevoli alla previdenza complementare così com'è intesa oggi dalle norme vigenti, la FGU Dipartimento Università ritiene che la stessa non debba in nessun modo essere resa obbligatoria, ma restare facoltativa così com'è oggi. È anche indispensabile che i lavoratori vengano correttamente informati sulle reali condizioni e conseguenze in modo da poter fare una scelta consapevole;
- devono essere parte comune le stesse norme che regolano le relazioni sindacali, le funzioni delle RSU, con un chiaro rafforzamento del secondo livello di contrattazione, riportando alla contrattazione integrativa l'organizzazione del lavoro e quanto ad essa collegato.

PARTE GIURIDICO NORMATIVA

Il Contratto Collettivo Nazionale rimane strumento essenziale per il riconoscimento e la tutela dei diritti del personale del Comparto Istruzione e Ricerca, urge però un intervento legislativo volto a promuovere il riequilibrio, a favore della contrattazione, del rapporto tra le fonti per una ripartizione efficace ed equa delle materie di competenza rispettivamente della legge e della contrattazione, privilegiando la fonte contrattuale quale luogo naturale per la disciplina del rapporto di lavoro, dei diritti e delle garanzie dei lavoratori, nonché degli aspetti organizzativi a questi direttamente collegati.

E' necessario altresì precisare quali siano le norme di legge che possono essere derogate da quelle contrattuali, considerando che la contrattazione è la sede naturale per disciplinare il rapporto di lavoro e dà senso alla partecipazione sindacale.

In primo luogo si dovrà ridefinire lo stato giuridico di tutto il personale del Comparto,



**FEDERAZIONE GILDA UNAMS
DIPARTIMENTO UNIVERSITÀ'
COORDINAMENTO NAZIONALE**

in modo da garantire la dignità professionale del personale tecnico amministrativo delle Università ed in secondo luogo, si dovrà valorizzare la professionalità anche al fine di riaffermare la centralità dell'Università all'interno della società, volano di sviluppo e progresso civile ed economico del Paese.

A tal fine sarebbe necessario rivedere completamente l'ordinamento professionale così come indicato, allora come CSA della CISAL Università, anche nel CCNL che istituiva le categorie.

In assenza di una rivisitazione delle categorie, la FGU Dipartimento Università propone un'estensione delle stesse, anche per evitare saturazioni nelle posizioni apicali, istituendo una categoria " *super* " per ognuna di quelle già esistenti quindi; Bs, Cs, Ds ed EPS, avente come base economica di partenza quella acquisita e in godimento nella categoria di provenienza.

Bisognerà ridefinire percorsi di carriera che riconoscano le professionalità rivitalizzando gli attuali meccanismi delle progressioni orizzontali e verticali, possibilmente riprendendo almeno alcuni dei profili professionali specifici del comparto, es:
Agente - Operatore - Assistente - Collaboratore - Funzionario - etc....

Prevedere modalità di selezioni interne per l'inserimento nella categoria EPS dei Tecnologi, Avvocati, ingegneri, Biologi, Chimici, Fisici e altre figure per le quali è prevista l'iscrizione agli albi professionali o che hanno svolto importanti attività di coordinamento all'interno dell'apparato amministrativo.

Consentire la possibilità di valorizzare i titoli acquisiti dal PTA dopo l'assunzione in servizio.

PARTE ECONOMICA

L'aumento stipendiale, a regime di 85 euro al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, che dovrà poi essere decurtato anche della vacanza contrattuale è palesemente inadeguato per la sua esiguità, non copre neanche la perdita del potere di acquisto della retribuzione nei dieci anni di mancato rinnovo contrattuale pari al 15% e oltre.

Và ricercata la possibilità di detassare i compensi accessori di tutto il personale ed il recupero del potere d'acquisto con l'allineamento delle retribuzioni alla media di quelle degli altri comparti prima e del personale dell'area euro poi.

Nella dinamica salariale gli 85 euro devono andare sul tabellare, salvaguardando il bonus di 80 euro per chi lo percepisce, prevedendo l'assorbimento dell'indennità di Ateneo nel tabellare, ferma restando la evidente necessità di programmare le necessarie risorse aggiuntive dalle quali non si può prescindere, se si vuole dare un minimo di dignità anche salariale a questo tanto atteso CCNL.



**FEDERAZIONE GILDA UNAMS
DIPARTIMENTO UNIVERSITÀ'
COORDINAMENTO NAZIONALE**

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

I titolari della contrattazione integrativa sono le Organizzazioni sindacali rappresentative firmatarie del CCNL e la RSU.

Dovranno essere potenziati i fondi dedicati ai Comitati Unici di Garanzia per ottenere una maggiore apertura alle problematiche sociali. Possibilità di fare le PEO senza la riduzione delle risorse dal Fondo per la contrattazione di Ateneo.

DIPENDENTI IN SERVIZIO PRESSO LE STRUTTURE ASSISTENZIALI

Tutti i dipendenti universitari che concorrono in qualunque modo, alla gestione dei Policlinici, delle Cliniche e degli Istituti convenzionati, hanno diritto a percepire la legge 200/74 e l'art. 31 DPR 761/79 nel modo più omogeneo possibile in ambito nazionale.

Si dovrà attuare la revisione della specifica disciplina del personale universitario che opera nelle A.O.U., prevedendo la possibilità della mobilità in Ateneo con il mantenimento del trattamento economico acquisito per il personale equiparato al comparto del SSN (ordinamento unico).

La FGU Dipartimento Università ribadisce anche nel CCNL, che l'equiparazione stipendiale prevista dall'art. 31 del D.P.R. 761/79 fa parte del trattamento fondamentale per la parte utile in quota A del trattamento pensionistico e concorre per intero come massa salariale nella formazione del fondo per il salario accessorio.

ROMA 14.12.2017

Il Coordinamento Nazionale
FGU Dipartimento Università



**FEDERAZIONE GILDA UNAMS
DIPARTIMENTO UNIVERSITA'
COORDINAMENTO NAZIONALE**