

PIATTAFORMA CONTRATTO UNIVERSITA' 2010 – 2012

Sul rapporto di lavoro del Pubblico Impiego si stanno intensificando una serie di modifiche sostanziali e le relazioni sindacali, a seguito degli interventi correttivi al D. Lgs. 165, subiranno una revisione da valutare attentamente.

A partire dalla triennalità giuridica ed economica, la formulazione dei Contratti Nazionali ed Integrativi avverrà su basi e con criteri che dovremo affrontare tenendo conto del cambiamento.

La UILPA Università Ricerca AFAM, individuando questi punti di piattaforma, apre la discussione sulle tematiche salienti del prossimo CCNL del Comparto Università 2010 - 2012.

Parte Economica

In sostituzione del tasso d'inflazione programmata, l'incremento salariale è definito da un indice d'inflazione previsionale calcolato sulla base dell'IPCA (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'Unione), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Per gli anni 2010-2011-2012 i tassi di incremento su base annua risultano essere pari rispettivamente all'1,8 al 2,2 ed all'1,9.

A questo va aggiunto il differenziale inflativo relativo al biennio 2008/2009 (differenza tra inflazione effettivamente osservata e inflazione programmata) che risulta pari all'1,5%.

La UILPA Università Ricerca AFAM chiede che ai fini della determinazione degli incrementi retributivi le percentuali suddette, per il personale degli atenei, vengano calcolate oltre che sul trattamento fondamentale anche su quello accessorio fisso e ricorrente (Indennità d'Ateneo e valore attuale dell'Indennità ex art. 41 CCNL 27.1.2005).

Salario accessorio

In assenza di leggi speciali che regolino le modalità e la tempistica, si chiede il totale recupero delle risorse destinate al salario accessorio ex comma 5, art. 67 del d.l. 25 giugno 2008, n.112, convertito in legge 133 del 2008 (ovvero il 10% del salario accessorio riferito all'anno 2004).

Tali somme andranno in aumento al fondo a ciò deputato negli Atenei.

A valere sulle risorse per la Contrattazione Integrativa, si chiede un aumento dello 0,7% del monte salari ad incremento delle voci ed indennità attualmente previste dal CCNL e dalla normativa.

Parte Normativa

Molte delle proposte di questa piattaforma sono dettate dalle particolari esigenze dell'utenza e dalle specificità delle professionalità del Comparto.

Tenendo conto della realtà lavorativa e professionale svolta dal personale Tecnico Amministrativo delle Università, è indifferibile associare ad alcune figure l'affidamento del ruolo didattico, tra queste i Tecnici, gli ex Assistenti Tecnici dell'ISEF ed i Collaboratori ed Esperti Linguistici.

Il blocco del *turn-over* ha provocato un sensibile aggravio dei carichi di lavoro e le relative modifiche degli assetti organizzativi, pertanto, ai sensi del comma 2, dell'art. 87 del CCNL 16.10.2008, gli Atenei dovranno alimentare il fondo del salario accessorio con i relativi risparmi.

In base alle reali esigenze ed all'utilizzo in atto, anche per il lavoro straordinario dovrà essere rivisto l'utilizzo che, comunque, non dovrà eccedere il tetto massimo *pro-capite* di 240 ore, salvo diversa ulteriore determinazione circoscritta alle esigenze dell'utenza.

Alla richiesta di un sempre maggior impegno lavorativo, dovrà seguire un potenziamento delle Mobilità Orizzontale e Verticale che dovranno avvenire con criteri certi ed essere adeguatamente finanziate, limitando al massimo i periodi d'anzianità necessari all'acquisizione di questi Istituti.

In considerazione che negli Atenei è in atto l'applicazione degli ex artt. 28-29-30 del CCNL 27.1.2005, dovrà essere assicurata e verificata l'omogeneità di trattamento economico e normativo del personale universitario che opera col Sistema Sanitario Nazionale.

Le relazioni sindacali dovranno garantire ulteriori requisiti di correttezza, trasparenza ed equità, a partire da una puntuale informazione per l'applicazione dei vari Istituti contrattuali.

La formazione continua e l'aggiornamento professionale dovranno essere potenziati e monitorati gli Atenei al fine di trovare soluzioni atte alla più ampia partecipazione di tutto il personale distribuito nelle varie Aree, anche attraverso forme d'incentivazione.

Per il raggiungimento dell'obiettivo di avere personale sempre più qualificato, si potranno utilizzare le potenzialità formative offerte dagli stessi Atenei, favorendo la partecipazione dei dipendenti a corsi di studio coerenti con le singole professionalità e funzioni, individuando procedure e modalità di rotazione che favoriscano la frequenza alle lezioni garantendo comunque la corretta funzionalità delle strutture e dei servizi.

Nell'ambito delle relazioni sindacali, anche attraverso specifici tavoli tecnici, dovrà essere verificato l'elenco delle voci collegate alle assenze per malattia che potrebbero essere soggette a decurtazione definendo, nel contempo, le modalità per la definizione delle patologie che rientrano nella previsione di miglior favore previste dal CCNL (comma 14 dell'art. 35). Per dare omogeneità e garantire



parità di trattamento, il tema potrà essere trattato anche negli incontri di cui al comma 5, dell' art.7 del CCNL 16.10.2008.

Elevate professionalità.

Le attribuzioni degli incarichi al personale EP dovranno seguire le stesse metodiche adottate per i dirigenti e gli incarichi essere adeguati alle competenze professionali: per coloro che operano nell'ambito Amministrativo le strutture e le responsabilità formalmente affidate dovranno avere un elevato rilievo organizzativo; per l'ambito Tecnico saranno affidate tecnologie, laboratori e strutture corrispondenti alle professionalità ed alle discipline scientifiche.

Nel Comparto Università la tematica della sicurezza (regolata dal D. Lgs. n.81/08) vedrà l'emanazione di un decreto ministeriale a cui dovranno seguire, in sede contrattuale, una serie di adeguamenti.

Ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza dovranno essere garantite le agibilità e la formazione previste dalla normativa che prescindono da quelle legate alle rappresentanze sindacali e dovranno essere designati dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL.

Benefici di natura assistenziale e sociale.

Si rende necessaria l'adozione o il potenziamento di una serie di sostegni rivolti al personale Tecnico Amministrativo degli Atenei da adottare per principi il cui sviluppo sarà materia della contrattazione integrativa.

Di questi, alcuni esempi:

- mense, buoni pasto (adeguamento dell'importo);
- sussidi;
- asili, nido ed altre formule di agevolazioni per i genitori;
- borse di studio;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- prestiti;
- mutui edilizi;
- forme assicurative;
- polizze sanitarie.

Al fine di garantire i benefici assistenziali e sociali deve essere assicurato un finanziamento pari o superiore a quanto stanziato nei precedenti esercizi.

Vanno potenziati e/o diversamente disciplinati:

- il Comitato paritetico sul *mobbing*;
- il Comitato pari opportunità.

In adeguamento alle Raccomandazioni europee, le Università redigeranno annualmente il bilancio di genere.

