

Segreteria Generale

Prot. n. 144/A11

Roma, 15 febbraio 2018

Ai Componenti del Consiglio Generale  
Ai Segretari Regionali  
Ai Segretari Provinciali  
Ai Segretari Aziendali  
Ai Referenti Aziendali  
LORO SEDI

**OGGETTO:** - Approfondimento ipotesi di CCNL del comparto dell'Istruzione e della Ricerca -.

Carissime, Carissimi,

finalmente dopo oltre 8 anni di blocco, lo scorso 9 febbraio, è stata siglata l'ipotesi di rinnovo contrattuale anche per il Comparto dell'Istruzione e della Ricerca di cui fanno parte i Settori dell'Università e dell'AFAM.

E' stato un percorso contrattuale molto complesso e articolato in quanto si sono dovute affrontare criticità generate non solo da un lungo blocco dei CC.CC.NN.LL. ma soprattutto dalla ampia proliferazione normativa che dal 2009 ha imposto il primato della Legge sui contratti.

Ricorderete, infatti, che proprio a partire dal 2009, con l'approvazione della c.d. riforma Brunetta (D.Lgs. n.150/2009), si era invertito il percorso avviato nel 1992 di estensione progressiva della normativa disciplinante il settore privato anche ai lavoratori pubblici mediante la valorizzazione della contrattazione e della partecipazione sindacale quali strumenti per regolare il rapporto di lavoro pubblico. Con la riforma Brunetta, in particolare, si era ridotto drasticamente l'ambito della contrattazione collettiva, ammettendola solo in alcune materie e comunque nei limiti previsti dalla legge, consegnando nelle mani delle singole Amministrazioni temi di significativo interesse dei lavoratori, quali: valutazione delle prestazioni, corresponsione del trattamento accessorio, mobilità, progressioni economiche, orario di lavoro, organizzazione del lavoro, ecc.

Come Sindacato di categoria, la Federazione CISL Università, ha più volte ribadito che un rinnovo contrattuale effettuato con il summenzionato quadro normativo di riferimento avrebbe comportato per i lavoratori dei settori dell'Università e dell'AFAM grosse perdite, sia in termini economici che di istituti normativi faticosamente conquistati in anni di intensa lotta sindacale.

Per questo motivo è stato essenziale l'accordo di Palazzo Vidoni del 30 novembre 2016 che ha consentito, innanzitutto, di intervenire sul rapporto tra la Legge e il contratto riequilibrando detto rapporto a favore della contrattazione seppur nella inderogabilità della Legge quando espressamente previsto.

Con l'Accordo Governo - Sindacati (CGIL-CISL-UIL) del 30 novembre 2016 si assumevano fra l'altro due precisi impegni: quello di valorizzare nuovamente il ruolo della partecipazione e della contrattazione anche attraverso nuovi modelli di relazioni sindacali rivedendo il Testo Unico del P.I. (D.Lgs. n.165/2001) e la riforma Brunetta (D.Lgs. n.150/2009) e sul piano economico di procedere a un adeguamento delle retribuzioni dei lavoratori pubblici non inferiore a 85 euro mensili medi, preservando attraverso i CCNL gli effetti del c.d. bonus fiscale degli 80 euro.

Sulla base di tale duplice impegno e degli atti legislativi adottati conseguentemente (D.Lgs. n. 74/2017 e D.Lgs. n. 75/2017), nonché degli atti di indirizzo emanati dalla Ministra Madia (di concerto con la Ministra Fedeli per i nostri Settori) il percorso negoziale è entrato nel vivo con la convocazione da parte dell'ARAN. Nonostante i nuovi e migliori presupposti il confronto con la predetta Agenzia si è rivelato da subito difficile a causa della complessità di procedere nell'analisi capillare di tutti gli istituti contrattuali che interessavano ben 4 ex comparti di contrattazione (Scuola, Università, Ricerca e AFAM) profondamente diversi tra loro, da aggiornare e in parte omogeneizzare nel nuovo "compartone" dell'Istruzione e della Ricerca anche alla luce di molte disposizioni legislative introdotte dal 2009. Doveva, altresì, ipotizzarsi un nuovo modello di relazioni sindacali che rispondesse efficacemente al maggiore ruolo previsto per le parti sociali dall'intervento correttivo al Testo Unico del Pubblico Impiego.

Un confronto serrato in cui non sono mancati momenti di forte tensione per la particolare rigidità dell'ARAN rispetto alle nostre rivendicazioni, che ha portato, comunque, all'incontro "non stop" dell'8 febbraio e all'intesa del giorno 9 dopo oltre 18 ore di trattative.

L'ipotesi di accordo siglata il 9 febbraio scorso, vede, pertanto le seguenti principali novità.

## **SETTORE UNIVERSITA' E AZIENDE OSPEDALIERO-UNIVERSITARIE**

### **1) RELAZIONI SINDACALI**

Il modello di relazioni sindacali, ampiamente aggiornato, si basa su una più efficace *contrattazione* rispetto alla "Brunetta" e su un nuovo modello di *partecipazione*. Quest'ultima si caratterizza nell'instaurazione di forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Amministrazioni in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro e sulla garanzia di adeguati diritti di informazione. Essa si articola *nell'informazione* e nel *confronto*.

*L'informazione*, fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali al fine di consentire loro di prendere conoscenza delle questioni concernenti le materie di confronto e di contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono oggetto di informazione:

- a) i regolamenti di ateneo, limitatamente alle parti degli stessi che abbiano riflessi sul rapporto di lavoro;
- b) i piani triennali dei fabbisogni di personale;
- c) i dati sugli andamenti occupazionali;
- d) i dati sui contratti a tempo determinato, sui contratti di somministrazione a tempo determinato e sulle altre tipologie di lavoro flessibile.

Il **confronto** consiste in un dialogo approfondito sulle materie di peculiare interesse, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare. Esso prende avvio mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione a cui segue un incontro tra amministrazione e organizzazioni sindacali, se richiesto nei 5 giorni successivi anche da una sola di esse. Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Il confronto è previsto sulle seguenti materie:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali di priorità per la mobilità d'ufficio tra diverse sedi di lavoro dell'amministrazione;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- d) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d. lgs. n. 165/2001;
- e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi al personale della categoria EP;
- f) i criteri generali per la graduazione degli incarichi al personale della categoria D ed alla categoria EP;
- g) le linee generali dei piani per la formazione del personale;
- h) i regolamenti per l'attività conto terzi.

La **contrattazione integrativa** per le Università si svolge tra le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL e la RSU e la delegazione datoriale nominata dal Consiglio di Amministrazione, presieduta dal Rettore e dal Direttore Generale o da soggetti loro delegati.

Nelle Aziende Ospedaliere Universitarie la delegazione datoriale è composta dal titolare del potere di rappresentanza dell'Azienda o da un suo delegato e dal Rettore dell'Università o da un suo delegato, tra i quali è individuato il presidente.

Il novero delle materie oggetto della contrattazione collettiva integrativa, rispetto a quelle

previste con l'intervento legislativo del 2009, **è stato ampliato** e prevede:

- 1) i criteri di ripartizione del Fondo delle risorse decentrate;
- 2) i criteri di utilizzo della quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi e progetti comunitari;
- 3) i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- 4) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- 5) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
- 6) i criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
- 7) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- 8) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- 9) le linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro;
- 10) le linee di indirizzo e i criteri per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti con disabilità;
- 11) i criteri generali per la determinazione dei valori retributivi correlati ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale della categoria EP;
- 12) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- 13) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 55;
- 14) la definizione del limite individuale annuo delle ore che possono confluire nel conto individuale di cui all'art. 27 del CCNL del 16/10/2008;
- 15) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche e dei processi di informatizzazione inerenti i servizi amministrativi e a supporto dell'Ateneo;
- 16) elevazione fino a sei mesi del limite delle ore di lavoro straordinario nonché individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, tale limite.

## **2) SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE DELLE UNIVERSITA' E DELLE A.O.U.**

Uno dei principali argomenti di rivendicazione della Federazione CISL Università in sede ARAN è stato quello relativo alla revisione dell'attuale Sistema di Classificazione, per valorizzare al meglio le professionalità esistenti nel mutato assetto organizzativo derivante dalle riforme che hanno investito i nostri settori negli ultimi 15 anni. L'ipotesi raggiunta presenta due importanti novità:

1) su un piano generale e programmatico è stato concordato di innovare l'attuale sistema di classificazione B, C, D ed EP, prevedendo l'istituzione di una apposita Commissione ARAN, MIUR, CRUI, Codau e OO.SS. con il compito di elaborare, entro il prossimo mese di luglio, una specifica proposta di revisione dello stesso sistema che sarà alla base del successivo rinnovo contrattuale. Questa Commissione avrà anche il compito di rivedere gli inquadramenti del personale operante nelle AOU (altro tema particolarmente sentito dalla nostra Federazione) in relazione anche all'evoluzione dei sistemi di classificazione del SSN e alle esigenze dei Dipartimenti Universitari di area medica, tenendo conto della necessità di assicurare l'invarianza del trattamento stipendiale

complessivo nei passaggi tra Azienda Ospedaliera Universitaria e Università, nonché di riconsiderare in modo organico tutta la materia disciplinante i CEL avendo come riferimento economico da utilizzare a tal fine la spesa sostenuta dagli Atenei per l'applicazione dell'art.22 del CCNL 2003.

2) su un piano più concreto si è concordato sulla necessità di dare immediata risposta ai molti lavoratori collocati nelle posizioni economiche apicali (B6, C7, D7, EP7) introducendo per ciascuna categoria una ulteriore progressione (B7, C8, D8, EP8). Inoltre, riguardo al personale operante presso le AOU si è convenuto di stabilire che in caso di mobilità forzata verso le Università, sarà conservato il trattamento economico maturato presso l'Azienda. E' stata introdotta, infine, una nuova specifica area professionale per la comunicazione.

### 3) INDENNITA' DI ATENEO

E' stata **PRESERVATA E CONFERMATATA** l'attuale disciplina dell'indennità di Ateneo di cui all'art. 85 del CCNL 16.10.2008 messa in discussione dal D.Lgs. n.150/2010.

### 4) PERMESSI, CONGEDI E ASSENZE

Le disposizioni contrattuali di tali istituti sono state notevolmente modificate e aggiornate rispetto al testo vigente recependo le disposizioni normative intervenute negli anni successivi al 2009. In particolare sono stati rivisti:

- *Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 48)*

a) permessi per assistenza parenti portatori di handicap relativi ai tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite massimo di 18 ore mensili.

b) permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo.

- *Permessi orari a recupero (Art. 49)*

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro per brevi periodi previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue con il recupero entro il mese successivo.

- *Congedi per le donne vittime di violenza (Art. 18)*

Si tratta di un istituto appositamente previsto dall'art. 24 del D.Lgs. n.80/2011 in base al quale la lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

La dipendente vittima di violenza di genere può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza.

Il personale docente dell'AFAM può fruire di tali congedi su base giornaliera.

*- Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici (Art. 50)*

Si è chiarita la distinzione tra assenza per espletamento di visite specialistiche e quelle per malattia, nell'incertezza se imputare le prime a queste ultime. Infatti sono stati previsti specifici permessi per visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. Tali permessi, infatti, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse. Vengono direttamente imputati a malattia con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico quando dalla visita o dalla terapia derivi una situazione di incapacità lavorativa momentanea. Inoltre non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni.

## **5) CONTRATTI FLESSIBILI: Contratto a termine, part time, contratto di somministrazione**

Ampiamente riviste anche le disposizioni contrattuali concernenti le tipologie contrattuali flessibili. Sono stati completamente riscritti gli articoli sul contratto a tempo determinato e sul contratto di lavoro part time sostituendo integralmente le discipline contenute nei precedenti CC.CC.NN.LL. . Sui contratti a tempo determinato, di durata massima di trentasei mesi, si è specificato che il numero massimo di tali contratti flessibili complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, salva la possibilità di superare tale limite nelle ipotesi previste dallo stesso CCNL.

Relativamente al contratto di lavoro a tempo parziale il nuovo CCNL prevede 2 sostanziali novità. In primo luogo, pur mantenendo il limite per tali contratti del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area o categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, è prevista la possibilità di deroga, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, di elevare il richiamato limite fino ad un ulteriore 10%.

In secondo luogo, in applicazione delle disposizioni normative introdotte da uno dei decreto attuativi del Jobs Act non solo sono state precisate le condizioni per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time e viceversa, ma si è disciplinato il trattamento economico delle ore supplementari, retribuite non più con la paga oraria ordinaria, ma con una sua maggiorazione del 15% nel limite delle ore di lavoro supplementare prestato.

Per il contratto di somministrazione è stato specificato che il ricorso è finalizzato a soddisfare esigenze temporanee ed eccezionali, vietandolo per il personale che esercita attività di vigilanza nonché per i profili della categoria B.

Ai lavoratori somministrati va garantito il diritto di esercitare, presso le amministrazioni utilizzatrici, i diritti di libertà e di attività sindacale previsti dalla legge n. 300/1970 e possono partecipare alle assemblee del personale dipendente, nonché il trattamento accessorio corrisposto al personale strutturato.

## 6) WELFARE INTEGRATIVO

Recependo le novità normative in tema di Welfare contenute nella legge di Bilancio del 2017 prorogate per il 2018, ad integrazione di quanto disposto dall'art.60 del CCNL 16.10.2008, si è previsto che le Università disciplinano, in sede di contrattazione integrativa, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste (art.60 CCNL 16.10.2008), per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo accessorio.

## 7) FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE B, C, D.

E' noto che le disposizioni legislative introdotte dal D.Lgs. n.150/2009 avrebbero impattato negativamente sui trattamenti accessori del personale del comparto, specie per quello universitario. Pertanto è stato necessario rivedere in modo profondo la disciplina concernente la costituzione e l'utilizzo dei fondi per la contrattazione integrativa.

Il nostro obiettivo è stato, innanzitutto, quello di **PRESERVARE E CONSOLIDARE l'Indennità Mensile Accessoria di cui all'art.41 del CCNL 27.01.2005 messa in discussione dal D.Lgs. n.150/2009 garantendone la continuità dell'erogazione seppur nel mutato assetto regolamentare.**

Abbiamo ritenuto necessario, altresì, individuare disposizioni che rendessero più facile la costituzione dei Fondi del salario accessorio mantenendo la separazione tra quello destinato al personale delle categorie B, C e D da quello della categoria delle Elevate Professionalità, individuando, nel contempo, ipotesi di utilizzo flessibile delle risorse che potessero contemperare il rispetto delle norme sulla performance e l'interesse dei lavoratori al finanziamento di istituti contrattuali da questi più sentiti, tra i quali ad esempio la progressione economica. A tal fine:

- è stata chiarita la distinzione tra le risorse fisse e variabili che costituiscono il Fondo;
- è stata mantenuta la previsione di cui all'art.87, comma 2, del CCNL 16.10.2008 che consentiva di alimentare, con risorse dell'Amministrazione, i Fondi del salario accessorio nel caso di riorganizzazione/costituzione degli Uffici;
- è stata introdotta la previsione che consente alle Università di superare il limite dei Fondi del salario accessorio rispetto alla consistenza certificata per l'anno 2016 in attuazione delle previsioni di cui all'art.23 del D.Lgs. n.75/2017.

## **A) Risorse fisse**

Il Fondo risorse decentrate per le categorie B, C e D, a decorrere dall'anno 2018, è finanziato, in prima applicazione, dalle risorse stabili del precedente Fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale, di cui all'art. 87 del CCNL 16.10.2008, come certificate dal Collegio dei revisori ed è stabilmente incrementato :

- a) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale delle categorie B, C e D cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- b) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, che saranno ottenute mediante interventi di razionalizzazione dei servizi attuati dalle amministrazioni, secondo la disciplina di cui all'art. 86 del CCNL 16/10/2008 e che le amministrazioni stesse, ad invarianza complessiva di spesa, abbiano deciso di destinare al Fondo; l'importo confluisce, a seguito dell'effettivo accertamento di tali stabili riduzioni, nel Fondo dell'anno successivo a quello in cui le stesse si sono verificate;
- c) di eventuali risorse che saranno riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- d) delle risorse di cui all'art. 87, comma 2, del CCNL 16/10/2008, ove le stesse siano stanziolate dalle Amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte ai maggiori oneri per i trattamenti economici a carico del Fondo, derivanti da stabili incrementi delle dotazioni organiche;
- e) delle risorse corrispondenti ai differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria o della posizione di primo inquadramento in quest'ultima, dei cessati dal servizio dell'anno precedente, appartenenti alle categorie B, C e D;
- f) di un importo pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale delle categorie B, C e D, con decorrenza 31/12/2018 e a valere dall'annualità successiva, con destinazione vincolata alle progressioni economiche.

## **B) Risorse variabili**

Il predetto Fondo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno:

- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche per attività in conto terzi;
- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;
- c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- d) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
- e) dei risparmi accertati a consuntivo nell'utilizzo delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario nell'anno precedente, secondo la disciplina di cui all'art. 86 del CCNL 16/10/2008, ove gli stessi non siano destinati ed accertati quali stabili riduzioni di tali risorse;
- f) delle risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008, qualora le stesse siano stanziolate dall'amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte al



maggiore impegno richiesto al personale di categoria B, C e D per l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento di quelli esistenti, anche in attuazione di programmi comunitari.

Fermo rimanendo il limite al Fondo per effetto delle disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017, dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le Università statali individuate ai sensi dell'art. 23, comma 4-bis del predetto decreto, possono incrementare, oltre il suindicato limite, l'ammontare della componente variabile del Fondo in argomento, in misura non superiore ad una percentuale della sua componente fissa secondo i provvedimenti che saranno adottati dai Ministeri competenti in attuazione del richiamato comma 4 bis.

### **C) Utilizzo delle risorse del Fondo B, C, D**

Le Amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto di quelle già destinate agli incarichi al personale della categoria D relative all'annualità precedente e alla Indennità Mensile Accessoria di cui all'art.41, comma 4, del CCNL 27.01.2005.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità correlate alle condizioni di lavoro del personale delle categorie B, C e D, in particolare: a obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;
- d) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, per il personale delle categorie B, C e D, secondo la disciplina di cui all'art. 91 del CCNL del 16/10/2008;
- e) progressioni economiche, secondo la disciplina dei precedenti CCNL e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili, ivi compresi quelli derivanti dall'eventuale mobilità del personale delle Aziende Ospedaliere Universitarie verso l'Università;
- f) misure di welfare integrativo in favore del personale delle categorie B, C e D secondo la disciplina contrattualmente prevista all'art. 65;
- g) compensi riconosciuti al personale delle categorie B, C e D ai sensi delle disposizioni di legge richiamate all'art. 63 del CCNL.

La contrattazione integrativa destinerà ai trattamenti economici di cui alle lettere a), b), c) la parte prevalente delle risorse variabili del fondo con esclusione di quelle indicate alle lettere c), f) dell'art. 63, comma 3 e, specificamente, ai premi di cui alla lett. a) almeno il 30% di tali risorse.

## **8) FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO EP**

### **A) Risorse Fisse**

Dall'anno 2018, il "Fondo retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili dell'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori. L'importo suddetto costituisce la base del Fondo che è stabilmente incrementato:

a) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale della categoria EP cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

b) di eventuali risorse che saranno riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

c) delle risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008, ove le stesse siano stanziolate dalle amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte ai maggiori oneri per i trattamenti economici a carico del Fondo, derivanti da stabili incrementi delle dotazioni organiche del personale di categoria EP;

d) delle risorse corrispondenti ai differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria o della posizione di primo inquadramento in quest'ultima, dei cessati dal servizio dell'anno precedente nella categoria EP;

e) di un importo pari allo 0,1% del monte salari anno 2015 relativo al personale della categoria EP, con decorrenza 31/12/2018 e a valere dall'annualità successiva, con destinazione vincolata alle progressioni economiche.

### **B) Risorse Variabili**

Anche il Fondo per gli EP potrà essere incrementato con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche per attività in conto terzi;

b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 113 del d. lgs. 18 aprile 2016, n. 50;

d) degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale della categoria EP cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

e) delle risorse di cui all'art. 75, comma 8 del CCNL 16/10/2008;

f) delle risorse di cui all'art. 87 comma 2 del CCNL 16/10/2008, qualora le stesse siano stanziolate

dall'amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e capacità di bilancio, per far fronte al maggiore impegno richiesto al personale di categoria EP per l'attivazione di nuovi servizi o l'accrescimento di quelli esistenti, anche in attuazione di programmi comunitari.

### **C) Utilizzo delle risorse del Fondo EP**

Le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) retribuzione di posizione e di risultato corrisposta al personale della categoria EP, secondo la disciplina di cui all'art. 76 del CCNL 16/10/2008;
- b) progressioni economiche del personale EP, secondo la disciplina dei precedenti CCNL e conseguente copertura dei relativi costi con risorse certe e stabili;
- c) misure di welfare integrativo in favore del personale della categoria EP secondo la disciplina di cui all'art. 65;
- d) compensi riconosciuti al personale della categoria EP ai sensi della disposizioni di legge contrattualmente richiamate.

Per il personale delle Elevate Professionalità è stato previsto un aumento del valore massimo della retribuzione di posizione che passa da 12.000,00 a 14.000,00 euro annui.

## **SETTORE AFAM**

### **9) RELAZIONI SINDACALI**

Quanto rappresentato sul nuovo modello di relazioni sindacali di cui al punto 1) concerne anche il Settore AFAM anche se per le peculiarità di settore tra gli strumenti di partecipazione è previsto anche l'Organismo paritetico di cui all'art.9. della ipotesi di CCNL.

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, per il settore AFAM, presso il MIUR, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

L'organismo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Per il settore AFAM, l'organismo affronta anche le tematiche del lavoro agile e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e ad esso possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali su cui lo stesso si esprime in merito alla loro fattibilità. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo paritetico, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

Sono oggetto di **informazione**, a livello di Istituzione, oltre agli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, i dati relativi alla distribuzione degli organici e lo stato di attuazione del processo di riforma delle Istituzioni.

Sono oggetto di **confronto**:

a) a livello nazionale:

a1) l'integrazione dei criteri per la mobilità del personale docente tra le Istituzioni, nel rispetto dei seguenti principi:

- salvaguardia del piano assunzionale;
- indisponibilità per la mobilità di posti per i quali sia prevista l'immissione in ruolo mediante scorrimento di graduatorie;
- adeguata valorizzazione dell'esperienza professionale;
- valutazione della domanda di formazione per ciascun insegnamento.

b) a livello di Istituzione:

b1) i criteri generali per l'adattamento delle tipologie dell'orario del personale tecnico e amministrativo alle esigenze delle singole istituzioni di alta cultura.

La contrattazione integrativa per le Istituzioni di alta formazione artistica e musicale si svolge:

a) a livello nazionale, tra la delegazione costituita dal MIUR e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria firmatarie del presente CCNL;

b) a livello di Istituzione, tra la delegazione di parte datoriale nominata dal Consiglio di amministrazione ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del e CCNL e dalla RSU, che costituiscono la parte sindacale.

Sono oggetto di **contrattazione integrativa**:

**a) a livello nazionale:**

a1) le linee di indirizzo e i criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro;

a2) i criteri generali di ripartizione del fondo di cui all'art. 72 del CCNL del 16/2/2005 tra i singoli Istituti, nel rispetto della disciplina ivi prevista;

a3) i criteri generali per le utilizzazioni annuali del personale in particolari situazioni di bisogno;

a4) i criteri generali di ripartizione delle risorse per la formazione del personale nel rispetto degli obiettivi e delle finalità definite dall'amministrazione;

a5) i criteri generali per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio.

**b) a livello di Istituzione:**

b1) i criteri generali per l'utilizzazione del fondo d'istituto;

b2) i criteri generali per corrispondere compensi accessori finanziati nell'ambito della programmazione accademica e delle convenzioni ed accordi fra l'istituzione accademica ed altre istituzioni, enti pubblici e privati, a livello nazionale ed internazionale (conto terzi);

b3) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

b4) le modalità e i criteri di applicazione dei diritti sindacali, ivi compresi i diritti di assemblea, di affissione all'albo e di utilizzo dei locali, nonché i contingenti di personale previsti dall'articolo 2 dell'Accordo sull'attuazione della legge n. 146/1990, ferme restando la disciplina del diritto di assemblea prevista dal CCNQ del 4 dicembre 2017 e le modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali;

b5) l'attuazione della normativa in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

b6) i criteri generali per l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione);

b7) i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

**10) ALTRE DISPOSIZIONI PECULIARI**

Le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare definite nell'ipotesi di CCNL del comparto dell'Istruzione e della Ricerca si applicano anche al personale docente, amministrativo e tecnico dell'AFAM. Per il personale docente dell'AFAM, tuttavia, sono previste, nella Sezione di riferimento, specifiche disposizioni in materia di "Obblighi del dipendente" e di "Codice disciplinare".

Analogamente alle altre sezioni del comparto, anche per l'AFAM sono state previste:

- Permessi orari retribuiti per particolari motivi personali o familiari (art. 99);
- Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge (art. 100);
- i congedi per le donne vittime di violenza (art. 18)
- l'istituto delle Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici (Art. 101)

Come pure sono estesi al settore le disposizioni in tema di differenziazione del premio individuale (art. 78).

## **11) PROFESSORI DI II FASCIA**

Durante la trattativa si è cercato di affrontare anche il problema dell'equiparazione tra I e II fascia della docenza ma la rigida posizione assunta sia dall'ARAN che dal MIUR in merito alla fattispecie ha consentito solo di definire una disposizione che in considerazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 653 della legge n. 205/2017, pone la qualifica dei professori di seconda fascia ad esaurimento, fatta salva l'eventuale immissione in ruolo del personale dalle graduatorie in essere, sulla base della normativa vigente.

Naturalmente come Organizzazione Sindacale di categoria, siamo molto critici rispetto a quanto le controparti datoriali si sono dichiarate disponibili a trattare per questo "piccolo Settore" che tuttavia, noi riteniamo importantissimo, per il mondo della cultura del nostro Paese. Per questo il nostro impegno continuerà in ambito ministeriale per affrontare in modo concreto ataviche criticità che gravano sui lavoratori ma inficiano la qualità dei servizi erogati all'utenza, offuscando quel prestigio che il settore ha conquistato nel tempo e che merita nel futuro.

## **12) NORME COMUNI**

Per quanto non previsto dalla ipotesi di nuovo CCNL trovano applicazione le disposizioni contenute nei precedenti CCNL degli ex comparti Università e AFAM. Tuttavia al fine agevolare la consultazione delle disposizioni contrattuali vigenti, la Segreteria Nazionale predisporrà, all'atto della stipula definitiva del CCNL dell'Istruzione e della Ricerca, un apposito testo unico contrattuale riportante tutta la disciplina negoziale valevole.

### **A) TABELLE STIPENDIALI 2016-2018 UNIVERSITA' E AFAM**

Si riportano in allegato, in distinte tabelle per ciascuno dei settori Università e AFAM, gli aumenti stipendiali relativi alle annualità 2016, 2017 e 2018, il totale degli arretrati spettanti al 31 marzo 2018, lo stipendio annuo lordo e mensile lordo spettante per ciascuna categoria dal 1° aprile 2018 comprensivo del c.d. elemento perequativo, nonché lo stipendio annuale lordo e mensile lordo spettante a decorrere dal 1° gennaio 2019.

Per il solo settore AFAM le tabelle sono comprensive anche degli incrementi contrattuali definiti per le indennità fisse accessorie.

Relativamente agli incrementi contrattuali si sottolinea che tutte le risorse messe a disposizione del rinnovo contrattuale sono state adoperate per incrementare gli stipendi e le indennità fisse nel caso dell'AFAM. Tali incrementi avranno, quindi, il loro effetto positivo anche sul calcolo della pensione e della liquidazione.

### **B) DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE**

Riprendendo una recente novità introdotta dal Decreto Madia del 2017 si è previsto in tutti i settori, mediante l'inserimento di un articolo specifico, che i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, è attribuita una maggiorazione dei premi individuali non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può

essere attribuita.

### **C) ELEMENTO PEREQUATIVO**

Con la finalità di salvaguardare il cosiddetto bonus degli 80 euro (art. 1, comma 12, legge 23 dicembre 2014, n. 190) per effetto degli incrementi stipendiali, si è previsto un elemento perequativo mensile, esclusivamente per il periodo 01.03.2018 – 31.12.2018, aggiuntivo agli incrementi contrattuali che cesserà di essere corrisposto, salvo successive previsioni, con decorrenza 01.01.2019.

Per i lavoratori in part-time, l'importo è riproporzionato in relazione al loro ridotto orario contrattuale. Detto importo è analogamente riproporzionato in tutti i casi di interruzione o sospensione della prestazione lavorativa che comportino la corresponsione dello stipendio tabellare in misura ridotta. Per i collaboratori ed esperti linguistici non opera il riproporzionamento in base al loro ridotto orario contrattuale.

### **D) UNIONI CIVILI**

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al CCNL riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Sperando di aver fatto cosa utile al fine di una più attenta lettura della ipotesi di CCNL del comparto dell'Istruzione e della Ricerca vi invitiamo ad utilizzare questo strumento anche nelle assemblee che programmerete in ciascuna sede per spiegare il nuovo testo del CCNL, potendo contare come sempre sul supporto della scrivente Segreteria Nazionale qualora necessitasse.

Cordialmente,

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Francesco De Simone Sorrentino)

