



CCNL comparto Istruzione e Ricerca 2019 - 2021 - Prime indicazioni -.

Come sapete il 14 luglio alle ore 18,00 ca, presso la sede dell'ARAN è stato sottoscritto **il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca - triennio 2019-2021.**

Dopo una lunga trattativa è stata raggiunta finalmente una intesa che, recependo le nostre rivendicazioni, premia il lavoro portato avanti dalla nostra Federazione insieme alle altre OO.SS. con le quali abbiamo costruito in questi mesi un percorso comune finalizzato alla valorizzazione delle donne e degli uomini che operano nel mondo del lavoro nelle Istituzioni Universitarie e AFAM.

L'intesa siglata (che si avvia adesso alla successiva fase della certificazione della Corte dei Conti per la stipula definitiva) presenta molte novità sia per il settore Università che per quello AFAM, si riportano brevemente di seguito i principali aspetti di maggiore interesse per i lavoratori.

Per l'Università, innanzitutto, vi è un rafforzamento delle Relazioni Sindacali con l'abrogazione della precedente disciplina e l'introduzione di un nuovo articolato che distingue le materie di Contrattazione, di Confronto e di Informazione, in modo dettagliato e completo e conferma il ruolo centrale della Contrattazione Integrativa nei luoghi di lavoro.

Il nuovo CCLL disciplina il **Nuovo Ordinamento Professionale**, recependo tutte le richieste formulate dalla FSUR CISL Università. Il nuovo sistema di classificazione si articola in quattro aree professionali:

- Area degli operatori
- Area dei collaboratori
- Area dei funzionari
- Area delle Elevate Professionalità

Le nuove aree sono articolate in settori professionali, ossia ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze in comune che definiscono il particolare ambito dell'attività lavorativa.

Il personale sarà inquadrato nel Nuovo Ordinamento in base alla categoria di appartenenza, acquisendo come maturato economico la

differenza tra il trattamento economico in godimento (acquisito nel tempo per effetto della progressione economica nelle ex categorie) e il nuovo trattamento di Area.

Nel Nuovo Ordinamento la Progressione Economica è stata semplificata. Le posizioni economiche sono sostituite da "differenziali stipendiali" di eguale importo all'interno della medesima categoria, che saranno attribuiti mediante procedura selettiva attivata annualmente dall'Amministrazione in relazione alle risorse disponibili del Fondo decentrato, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a. Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nell'area, ma in sede di Contrattazione Integrativa tale termine potrà essere ridotto a 2 anni o elevato a 4.
- b. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area sarà definito in sede di Contrattazione Integrativa in coerenza con le risorse del Fondo e i differenziali saranno attribuiti fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali nell'area di appartenenza conseguite dal dipendente presso l'unità operativa o le unità operative ove ha prestato servizio (non meno del 40% del peso);
 2. esperienza professionale maturata (non più del 40% del peso);
 3. eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa correlati alle capacità acquisite anche attraverso i percorsi formativi organizzati dall'Amministrazione.

La ponderazione dei criteri sarà effettuata in sede di Contrattazione Integrativa. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche nell'area di riferimento da più di 6 anni sarà possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% della somma dei punteggi ottenuti.

In sede di Contrattazione Integrativa potranno essere, inoltre, definiti criteri di priorità in caso di parità di punteggio.

Il nuovo **SISTEMA** riammette la possibilità di effettuare progressioni di carriera (le c.d. Progressioni tra le aree) disciplinate dalla legge con procedure comparative. Tuttavia il nuovo CCNL ammette fino al 30 giugno 2026 la possibilità di effettuare anche procedure valutative per il passaggio all'Area superiore utilizzando anche risorse finalizzate dallo stesso CCNL nella misura fino allo 0,55% del monte salari 2018, pur in deroga al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno.

In particolare:

- dall'Area degli Operatori all'area dei Collaboratori si potrà accedere con diploma di scuola secondaria di secondo grado unitamente a specifiche qualificazioni ove richieste e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure con assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'Area degli Operatori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione;
- dall'Area dei Collaboratori all'Area dei Funzionari si potrà accedere con laurea (triennale o magistrale o vecchio ordinamento) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area dei Collaboratori e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione; oppure con diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'Area degli Assistenti e/o nell'equivalente categoria del precedente sistema di classificazione.

Per l'Area delle Elevate Professionalità la legge non consente la deroga al possesso del titolo richiesto per l'accesso esterno, tenuto conto della particolare qualificazione richiesta per detta Area strategica nell'ordinamento del Pubblico Impiego. Comunque sarà possibile la progressione interna in presenza dei requisiti di accesso dall'esterno.

A tal riguardo si prevede che l'accesso alla nuova area degli Operatori potrà avvenire solo per concorso pubblico, per cui il trattamento economico iniziale dell'area degli Operatori è corrispondente a quello dell'attuale categoria B, posizione economica B3. Così come l'accesso all'area dei Collaboratori prevederà il trattamento economico dell'attuale categoria C, posizione economica C2. Per l'accesso alla categoria D sarà sufficiente la laurea triennale.

Nel caso di passaggio ad area superiore per progressione interna o per vincita di concorso pubblico presso la stessa amministrazione è disposta la conservazione delle ferie non godute e del miglior trattamento economico in godimento attraverso la corresponsione di un assegno (problematica particolarmente sentita in alcuni Atenei per interpretazioni particolarmente restrittive della norma fino ad ora intervenute in dette Amministrazioni).

Sono stati disciplinati nuovamente anche gli incarichi:

- per l'area degli Operatori e dei Collaboratore sarà possibile conferire incarichi di specifiche responsabilità;
- per l'area dei Funzionari sono previsti incarichi di posizione organizzativa o professionali per i quali sarà attribuibile una specifica indennità di posizione organizzativa.

Le risorse del Fondo utilizzate per la corresponsione delle suddette indennità dovranno essere preventivamente definite in sede di Contrattazione Integrativa.

Per le Elevate Professionalità è stato specificato che esse svolgono funzioni di elevato contenuto gestionale, professionale e/o specialistico e/o **coordinano e gestiscono** processi articolati di significativa rilevanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse umane eventualmente affidate, attraverso la responsabilità diretta di moduli o strutture organizzative. La responsabilità generale attiene a responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad esplicita delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.

E' stato precisato, altresì, che le Amministrazioni attribuiscono al personale dell'Area delle Elevate Professionalità incarichi ad elevata autonomia e responsabilità che si configurano quale elemento sostanziale dell'appartenenza all'area. **Pertanto ogni EP deve essere affidatario di un incarico a cui dovrà corrispondere, in ragione della graduazione delle funzioni, l'attribuzione di una retribuzione di posizione.**

La progressione economica del personale EP sarà effettuata tenendo conto della valutazione dei risultati dell'incarico conseguiti nell'ultimo triennio.

In aggiunta alle risorse dei Fondi, la Contrattazione Integrativa potrà disporre separatamente del 50% delle risorse stabili di cui all'art. 1, comma 297, lett. b) della legge n. 234/2021. Si tratta di 25 milioni di euro distribuiti sul FFO agli Atenei per ogni anno a partire dal 2022.

La Contrattazione Integrativa definirà i criteri per l'assegnazione al personale delle suddette risorse in ragione della partecipazione dello stesso personale ad appositi progetti finalizzati al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, nel limite massimo pro capite del 15% del trattamento tabellare annuo lordo.

La partecipazione ai progetti non è limitata e si dovrà fare in modo di coinvolgere tutto il personale.

L'ulteriore 50% delle predette risorse della legge di bilancio è stato utilizzato per incrementare a decorrere dal 01.01.2022 l'indennità di Ateneo negli importi di seguito indicati:

- Area degli Operatori € 300
- Area dei Collaboratori € 360

- Area dei Funzionari € 420
- Area delle Elevate Professionalità € 450

Per quanto concerne i permessi retribuiti, sono state ampliate le tutele a favore dei lavoratori che usufruiscono dei permessi di cui all'art. 33 della legge 104/1992 e dei permessi e congedi disciplinati dal d.lgs. n. 151 del 2001, nonché sono stati ridisciplinati i congedi dei genitori tenendo conto delle novità legislative intervenute nel tempo. E' stata rivista anche la disciplina dell'aspettativa senza assegni.

E' stata rivista, altresì, la disciplina delle tipologie flessibili del rapporto di lavoro ed è stata definita quella del lavoro agile e del lavoro da remoto (nella parte comune del CCNL) con alcuni adattamenti specifici per i settori del comparto dell'Istruzione e Ricerca.

E' stata data una prima risposta ai CEL per quanto attiene alle funzioni, anche se la soluzione adottata è lontana dalle nostre rivendicazioni.

Con apposita sequenza contrattuale sarà affrontata, infine, la disciplina dei Tecnologi Universitari e la problematica del nuovo Ordinamento Professionale del personale delle AOU.

Per quanto concerne il settore delle Istituzioni AFAM il testo contrattuale prevede quanto segue.

Relativamente all'Ordinamento Professionale del personale Tecnico-Amministrativo, le attuali Aree Professionali dei Coadiutori, degli Assistenti e dei Collaboratori sono riclassificate rispettivamente nelle Aree degli Operatori, degli Assistenti e dei Funzionari a cui si aggiunge la quarta Area delle EQ (Elevate Qualificazioni) in cui confluiscono le attuali EP1 e EP2, queste ultime (EP2) mantenendo il diritto al conferimento dell'incarico di direttore amministrativo fino alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Il personale assunto nelle nuove EQ avrà il diritto al riconoscimento di un incarico tra i quali è ricompreso anche quello di direttore amministrativo.

All'incarico è collegata una retribuzione di posizione che va da un minimo di € 5.000,00 fino a un massimo di € 15.000,00 che sarà definita sulla base della graduazione delle funzioni secondo un nuovo sistema di partecipazione sindacale.

Sono stati riordinati ed esplicitati, inoltre, i criteri che ritardano il passaggio da una classe di anzianità alla successiva; chiarito che il passaggio tra le aree (le c.d. progressioni di carriera) avvengono, analogamente agli settori del pubblico impiego, in applicazione dell'art. 52 del Testo Unico sul

Pubblico impiego, con la riserva fino al 50% dei posti disponibili al personale interno con il mantenimento delle ferie non godute e del trattamento economico maturato, qualora maggiore rispetto a quello dell'area superiore.

E' stato definito l'inquadramento delle nuove figure professionali previste dalla legge: Accompagnatori al Pianoforte e al Clavicembalo e delle altre figure professionali previste dall'Atto di indirizzo quali Modelli Viventi e i Tecnici di Laboratorio.

E' stata definita una indennità professionale avente natura accessoria ed erogata su 12 mensilità per i Modelli viventi, i Tecnici di laboratorio e gli Accompagnatori al pianoforte e al clavicembalo. E' stata disciplinata la nuova figura professionale del **ricercatore** con attribuzione di un trattamento economico pari a circa l'80% di quello del personale docente.

Per quanto attiene alla ripartizione delle risorse aggiuntive previste dalla Legge di Bilancio 2022 (8,5 milioni di euro), dopo una lunga trattativa e una modifica normativa, è previsto un sensibile incremento della RPD (Retribuzione Professionale Docente), della CIA (Compenso Individuale Accessorio) e all' Indennità di Amministrazione.

Il rinnovo contrattuale appena concluso unitamente alle anticipazioni già corrisposte con l'intesa sui principali aspetti del trattamento economico sottoscritta lo scorso dicembre 2022, consente di apportare un incremento medio delle retribuzioni rispetto all'anno 2018 (incremento stipendiale + incremento risorse accessorie) pari a circa 170 euro medi mensili lordi di cui 98 medi mensili già corrisposti a dicembre.

Questi risultati sono il frutto di un costante e intenso lavoro della Federazione CISL Università Nazionale che ha avuto come obiettivo fondamentale la massima tutela delle donne e degli uomini che operano nelle Istituzioni Universitarie e AFAM.

A settembre si svolgerà l'assemblea d'Ateneo durante la quale saranno illustrate le novità del nuovo CCNL, evidenziando cosa cambia e come rispetto al passato.