



confsal

News

SPECIALE CCNL

12 marzo 2009

Agenzia di informazione sindacale riservata agli iscritti della Confsal Federazione Snals Università Cisapuni

CCNL 16 OTTOBRE 2008

QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 E BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

CCNL 12 MARZO 2009

BIENNIO ECONOMICO 2008-2009

Sintesi delle novità più significative

CCNL 16 OTTOBRE 2008

Premessa

Il presente contratto riunifica tutti i CCNL e le interpretazioni autentiche dal 1994 ad oggi. Restano comunque in vigore, ai sensi dell'art.93 comma 1 lett.a) del CCNL, "le norme dei precedenti CCNL che non siano in contrasto o incompatibili con il presente CCNL".

Art. 4

Nelle materie sulle quali si svolge la contrattazione collettiva integrativa sono state inserite al comma 2 con la lettera q) l'"utilizzo della quota riservata al fondo derivante da attività in conto terzi o da programmi comunitari" e con la lettera r) i "criteri generali per la mobilità d'ufficio in caso di trasferimento in Sedi diverse". E' stato inoltre concordato, come riportato al comma 2 lettera a), che "Preliminarmente alla fase di contrattazione, i soggetti sindacali di cui all'art.9 ricevono un atto ricognitivo dei rapporti di lavoro dipendente, delle collaborazioni, delle forme contrattuali flessibili comunque denominate in corso nelle strutture in cui le amministrazioni si articolano, anche se dotate di autonomia, e di eventuali esternalizzazioni".

Art. 17

"Per gli scioperi di durata inferiore alla

giornata lavorativa, le relative trattenute sulle retribuzioni sono limitate alla effettiva durata della astensione dal lavoro".

Art. 22

Sulle assunzioni a tempo determinato, al comma 5, è stata prevista la possibilità della loro trasformazione a tempo indeterminato: "Qualora l'assunzione a tempo determinato avvenga con le medesime modalità e procedure previste dalla legge per i concorsi a tempo indeterminato, l'Amministrazione potrà, nei limiti stabiliti del fabbisogno di personale e previo il superamento di un'ulteriore verifica sull'attività svolta e sulla qualificazione conseguita, trasformare il rapporto a tempo indeterminato. La norma di cui al presente comma si applica, per un quadriennio, anche al personale a tempo determinato che, in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, sia in possesso dei requisiti di ammissione alle predette procedure concorsuali. Restano ferme, oltre ai principi costituzionali di accesso ai pubblici impieghi, le limitazioni relative alle procedure autorizzative alle assunzioni e alle determinazioni del fabbisogno".

Con le limitazioni del comma 6: "le assunzioni a tempo determinato di cui al comma 1 devono avvenire nella percentuale e in

conformità con quanto previsto dalle vigenti disposizioni".

Art. 28

Sulle ferie, confermati sia il numero dei giorni che la possibilità di "procrastinarne due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione". Le novità sono inserite al comma 13: "Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero, nonché al ricorrere di taluna delle ipotesi di cui al successivo art. 30, comma 1. L'Amministrazione deve essere posta in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti". Quindi, la partecipazione a concorsi od esami, i lutti e la documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado consentono la sospensione delle ferie.

Art. 30

I permessi retribuiti già in godimento vengono mantenuti. L'unica modifica riguarda il comma 2, nel quale i tre giorni sono stati trasformati in 18 ore.

Art. 37

All'aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio, già prevista dai precedenti contratti, è stato aggiunto il comma 2: "Il dipendente è inoltre collocato in aspettativa, a domanda, per un anno senza assegni per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per il tempo necessario a superare un periodo di prova". Si tratta di una nostra precisa richiesta, che finalmente è stata accolta dall'ARAN.

Art. 54

Per la formazione, le Amministrazioni devono mettere a disposizione l'1% del monte salari di ciascun anno. Importantissimo il comma 8 per il personale che opera presso le A.O.U.: "La partecipazione del personale universitario di cui all'art. 64 del presente CCNL alle attività formative caratterizzanti dei corsi di studio per le professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche, della riabilitazione, tecniche e della prevenzione istituiti ed attivati dalle Facoltà di

Medicina e Chirurgia, si realizza nelle seguenti aree di applicazione:

- a) corsi di insegnamento previsti dall'art. 6, comma 3, del d.lgs. 30.12.1992, n. 502 e successive modificazioni e integrazioni;
- b) corsi di aggiornamento professionale obbligatorio del personale organizzati dall'AOU;
- c) formazione di base e riqualificazione del personale.

Le attività di cui sopra, in applicazione della normativa di cui al punto a), sono riservate di norma al personale del ruolo sanitario, dipendente dalle strutture presso le quali si svolge la formazione stessa, in possesso dei requisiti previsti dal richiamato d.lgs. n.502/92, secondo criteri di stretta funzionalità con le figure professionali e i relativi profili individuati dal citato decreto legislativo. Il personale è ammesso alle attività medesime nel rispetto delle disposizioni dettate dai protocolli d'intesa Università/Regione previsti dall'art.6, comma 3, del medesimo decreto legislativo n.502/92 o, in assenza, secondo le modalità previste dagli ordinamenti delle singole AOU di concerto con la Facoltà di Medicina e Chirurgia".

Art. 57

Sui trasferimenti, vi sono novità sulla mobilità interna al comma 5: "Premesso che per mobilità interna s'intende il trasferimento da una Sede ad altra della medesima Amministrazione, questa è preceduta da adeguata pubblicità dell'Amministrazione stessa, anche con mezzi telematici, dei posti che si rendono disponibili per cessazione, per trasferimento del personale o per organizzazione di nuovi uffici. In caso di più domande si procederà a graduatoria attraverso i seguenti criteri:

- a) curriculum professionale inerente alle mansioni da svolgere;
- b) disponibilità a mutare area di appartenenza rispetto al posto da occupare, previa idonea formazione;
- c) situazione di famiglia, privilegiando il maggior numero di familiari a carico e/o che il lavoratore sia unico titolare di reddito;
- d) maggiore anzianità lavorativa presso l'Amministrazione;
- e) particolari condizioni di salute del

lavoratore, dei familiari e dei conviventi stabili;
f) soggetto diversamente abile e/o presenza in famiglia di soggetti diversamente abili.

Ferma restando la prevalenza dei criteri di cui sub a) e b), la ponderazione degli altri criteri e la loro eventuale integrazione viene definita in sede di contrattazione integrativa". Sui trasferimenti da altri comparti il comma 6 recita: "in caso di trasferimento intercompartimentale, il personale proveniente da altri comparti verrà inquadrato nelle categorie del contratto università con i seguenti criteri:

a) equivalenza del titolo di studio previsto dall'inquadramento nel comparto di provenienza con quello corrispondente nel comparto università;

b) equivalenza dei compiti propri del profilo di inquadramento di origine con quelli del profilo di destinazione.

La collocazione nelle posizioni economiche stipendiali della categoria di inquadramento avviene sulla base comparativa del maturato economico posseduto. Ai fini dell'inquadramento economico verrà calcolato il maturato acquisito nell'Amministrazione di provenienza distintamente per la parte riferibile agli assegni a carattere fisso e ricorrente con carattere di generalità e alla parte concernente il trattamento accessorio.

L'inquadramento economico nella nuova posizione continua ad effettuarsi con il conferimento della posizione economica della categoria di destinazione immediatamente uguale o inferiore e la conservazione dell'eventuale eccedenza a titolo di assegno personale non riassorbibile con i successivi miglioramenti economici a qualsiasi titolo conseguiti".

Art. 78

Al comma 7 è stato meglio specificato come avviene il passaggio economico da una categoria all'altra: "In caso di passaggio tra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria. Qualora il trattamento tabellare economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica nella precedente categoria, risulti superiore al trattamento tabellare iniziale della nuova categoria, il

dipendente è collocato nella corrispondente posizione economica immediatamente inferiore della nuova categoria e conserva a titolo personale la differenza retributiva, assorbibile in caso di ulteriore progressione verticale".

Art. 79

Modifiche anche alla P.E.O. al comma 2: "Nell'ambito della categoria i passaggi a posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi, attivati con cadenza annuale, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui all'art. 82 (criteri di selezione ai fini della progressione economica all'interno della categoria) con decorrenza fissa dal primo gennaio. Ai fini della partecipazione a detti meccanismi selettivi gli interessati debbono aver maturato 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore".

Art. 80

Sulle progressioni verticali, al comma 2 è stata chiarita la norma sul titolo di studio che aveva dato luogo ad interpretazioni difformi: "I Regolamenti di Ateneo nell'ambito della programmazione del fabbisogno del personale prevederanno modalità di espletamento di procedure selettive per l'accesso a ciascuna categoria, riservate al personale in servizio della categoria immediatamente inferiore, anche in deroga al possesso del titolo di studio previsto per l'accesso esterno, deroga fruibile per una sola volta successivamente all'entrata in vigore del CCNL 27.01.2005, qualora il dipendente abbia un'anzianità di servizio di 5 anni nella categoria di appartenenza o nelle ex-qualifiche ivi confluite, fatti salvi i titoli abilitativi previsti dalle vigenti disposizioni in materia, e comunque nel puntuale rispetto delle sentenze della Corte costituzionale n.1/99 e n.194/2002".

Art. 83

Al comma 1 sulla struttura della retribuzione, sono state meglio individuate le voci relative al trattamento fondamentale ed a quello accessorio: "La struttura della retribuzione del personale appartenente al comparto dell'Università si compone delle seguenti voci:

• **trattamento fondamentale:**

- stipendio tabellare
- posizioni economiche
- eventuali assegni 'ad personam'
- retribuzione individuale di anzianità ove acquisita
- equiparazione stipendiale prevista dall'art. 31 del DPR n.761/79 esclusivamente per la parte utile in quota A del trattamento pensionistico

• **trattamento accessorio:**

- indennità d'Ateneo
- indennità mensile
- indennità di responsabilità
- retribuzione di posizione e retribuzione di risultato del personale EP
- posizioni organizzative
- indennità e compensi retribuiti con il fondo d'Ateneo
- compensi per prestazioni di lavoro

straordinario

- altre indennità previste da specifiche disposizioni di legge".

Art. 88

Al comma 3 è stato previsto un incremento dell'indennità mensile, istituita ai sensi dell'art.41 comma 4 del CCNL 27.01.2005: "L'indennità mensile di cui alla lettera f), istituita ai sensi dell'art.41, comma 4, del CCNL 27.01.05, rivalutata con le risorse previste dall'art.5, comma 2, del CCNL 28.03.06, è ulteriormente incrementata con una quota parte delle risorse definite all'art.87, comma 1, lett.c) del presente CCNL pari allo 0,2% del monte salari 2005. In sede di contrattazione integrativa saranno definiti i criteri e i valori di riparto".

CCNL 12 MARZO 2009

E' stato sottoscritto oggi il CCNL Comparto Università per il biennio economico 2008-2009.

Il testo è costituito da 7 articoli e 4 dichiarazioni congiunte.

Gli aumenti prevedono la sola vacanza contrattuale per il 2008 (lo 0,4% è stato spalmato in modo differenziato dal 1° aprile e dal 1° luglio 2008) e l'aumento a regime nel 2009. Gli incrementi mensili dal 1° gennaio 2009 vanno dai 57,80 euro dei B1-B3 ai 100,51 degli EP4-EP7.

È stato specificato all'art. 4 che i benefici economici saranno computati al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto.

All'art. 5 sono state create le premesse per un ritorno, sul fondo per le progressioni economiche e per la produttività collettiva e individuale, delle somme decurtate dalla legge 133 del 2008. C'è un impegno del Governo in questa direzione e siamo fiduciosi che sarà mantenuto. Allo stesso modo si è proceduto

nella speranza dei benefici che potrebbero derivare dall'applicazione del comma 34 dell'art. 2 della Legge Finanziaria 2009.

All'art. 7 si è modificato l'art. 27 del CCNL 16 ottobre 2008, dando la possibilità al dipendente che ne farà richiesta di poter utilizzare anche per permessi orari le disponibilità del conto ore individuale.

Nelle prime due dichiarazioni congiunte è stato chiarito cosa si intende per "monte salari" e si sono definite le modalità di applicazione dell'IVC per il 2010.

Nella terza si è chiarito che il personale EP che va in pensione lascia la RIA e il valore delle fasce nel fondo di cui all'art. 87 del CCNL 16 ottobre 2008, così come usufruisce delle risorse dell'art. 88 per il finanziamento della progressione economica, concordato all'art. 6 dell'ipotesi di accordo. La quarta dichiarazione congiunta riguarda il personale a tempo determinato. Si è cercato di ripristinare la precedente differenza fra i dipendenti con contratto inferiore e superiore all'anno.