

FIRMATO IL CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2014 E IL CONTRATTO PROROGHE TEMPO DETERMINATO e Dichiarazione a Verbale

RESOCONTO CONTRATTAZIONE 2 LUGLIO 2015 E ALCUNE RIFLESSIONI SUL CONTRATTO INTEGRATIVO 2015

Il 2 luglio si è svolta la prevista riunione di contrattazione con la **sottoscrizione definitiva dei due Contratti Collettivi Integrativi** sottoposti all'autorizzazione del CdA il 25 giugno u.s. ed alla verifica del Collegio dei Revisori:

PRIMO C.C.I.: Contratto Collettivo Integrativo per la proroga dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del Personale tecnico-amministrativo ai sensi dell'art. 5 comma 4 bis del D.Lgs 368/2001.

Ad inizio seduta l'Amministrazione ci ha sottoposto **un'inaspettata richiesta di modifica**, rispetto all'ipotesi già firmata il 29-5-15, riguardante la durata della proroga. L'Amministrazione ha infatti proposto e ritenuto, dietro parere dell'Ufficio Legale dell'Ateneo, di dover modificare la parte riguardante la prorogabilità da **36 mesi a 12 mesi** (dalla data di scadenza) ai sensi del nuovo D.Lgs. 15-6-2015 n. 81 (in vigore dal 25 giugno u.s. – stessa data di autorizzazione dell'ipotesi da parte del CdA).

Si è aperta un'accesa discussione **tra la parte pubblica e la FLC CGIL** che ha **espresso tutta la propria contrarietà riguardo la modifica proposta**, ritenendo errata l'interpretazione della norma ormai vigente.

L'Amministrazione è rimasta ferma nelle proprie posizioni e la **FLC CGIL, unico Sindacato contrario alla modifica, per non mettere a rischio l'accordo** (che la FLC CGIL ha voluto con tutte le forze, contro tutto e tutti) **e le proroghe imminenti - i primi contratti scadranno in agosto - ha deciso di firmare ma con riserva, mettendo per iscritto le proprie motivazioni e richieste con la dichiarazione parte integrante dell'accordo, di cui si da conto in calce alla presente informativa.**

Restano invariati i seguenti presupposti alle proroghe:

- Il contratto deve aver raggiunto il limite massimo di 36 mesi di durata complessiva;
- Garanzia della copertura della spesa per l'intero periodo di proroga;
- Permanere delle esigenze temporanee e eccezionali;
- Rispetto del limite massimo di spesa dell'80% (solo per i contratti i cui oneri sono a carico del F.F.O.).

Come FLC CGIL continueremo a garantire il nostro impegno, come abbiamo fatto finora, a ricercare una soluzione condivisa, senza però essere ostaggio di facili posizioni e di chi forse ha già deciso che conviene non fare nulla !



SECONDO C.C.I.: Contratto Collettivo Integrativo di cui all'art. 4 comma 2 C.C.N.L. 16/10/2008 – Accordo trattamento accessorio anno 2014

Il 2 luglio è stato **sottoscritto definitivamente anche il CCI riguardante l'accordo 2014 per il trattamento accessorio del Personale a tempo determinato e indeterminato dell'Ateneo di Perugia.**

A valle di un confronto sindacale durato mesi, abbiamo ritenuto proficuo per il Personale cogliere la proposta manifestata dall'Amministrazione a trovare soluzioni condivise e quindi la **FLC CGIL, CISL e CISAPUNI** hanno elaborato e proposto modifiche (necessarie a norma di legge) al CCI precedente, accettate in gran parte dall'Amministrazione, sbloccando così un Contratto che rischiava di allungarsi ulteriormente.

Ci siamo trovati **a dover affrontare ancora il blocco degli emolumenti** (non più previsto dal 1.1.15, ma efficace ancora per il CCI 2014), **che non ci ha consentito l'aumento dell'Indennità mensile e di altre indennità**, già percepite dal Personale negli anni precedenti, come avremmo voluto.

Il forte ritardo con il quale abbiamo affrontato il CCI 2014, il ritardo dell'insediamento della Commissione lavoratori, l'assenza di un organigramma delle strutture, le modifiche organizzative conseguenti la L. 240, sono stati la base di partenza e le difficoltà maggiori che abbiamo cercato di risolvere con una proposta che prevede un assetto simile al CCI 2013, dando tuttavia alle strutture una possibilità in più, cioè quella di remunerare quel personale (max n. 3 per struttura) che è stato adibito alle procedure complesse previste dalla nuova normativa dipartimentale per tutto il 2014 (vedi il testo del CCI 2014 in allegato – la copia ufficiale firmata verrà pubblicata a breve nel sito web dell'Ateneo).

Vi è stata altresì la scelta di remunerare maggiormente quel personale adibito a lavori fortemente disagiati e rischiosi (Stabulario e AZT) al quale, oltretutto, è impedito il trasferimento per mancanza di personale.

Il Collegio dei Revisori ha formulato osservazioni al CCI in merito ad alcuni criteri di destinazione delle risorse e al concetto di valutazione (il verbale sarà presto pubblicato in rete), ma forse ai "Revisori" è sfuggito un piccolo particolare: siamo stati costretti a concordare criteri relativi ad un anno trascorso da sei mesi, con effetti retroattivi !!! Come si poteva fare un serio ragionamento - a posteriori - sull'effettivo raggiungimento di obiettivi e su una progettualità di Ateneo ? **Questo è tuttavia quanto la FLC CGIL ha sempre chiesto al tavolo, basta con i contratti ex-post !!!**

Ora occorre lasciar lavorare gli Uffici all'applicazione dell'accordo: l'Ufficio Personale dovrà inviare alle Strutture le Circolari esplicative, alle quali i Responsabili dovranno rispondere allegando la documentazione richiesta per ciascuna delle funzioni riconosciute e, per quanto riguarda i turni, i nominativi del Personale che - per esigenze di apertura e chiusura delle strutture - hanno svolto la tipologia d'orario stabilita nell'accordo. Più tempestive saranno le risposte, prima gli Uffici saranno in grado di predisporre gli atti necessari da inviare in Ragioneria per la corresponsione delle indennità.

Vi informiamo inoltre che il **16 luglio p.v.** siamo stati convocati per **iniziare la trattativa del CCI 2015**. Come ormai sapete, dal 1.1.15 non è più previsto il blocco della contrattazione e la FLC CGIL ha già chiesto da tempo - ora lo chiedono tutti - di ripartire con le Progressioni Orizzontali e l'aumento dell'Ima, recuperando in parte quanto in questi anni ci è stato tolto.

Ma la FLC CGIL è un sindacato consapevole delle problematiche ed attento a non illudere i Colleghi, non avanziamo richieste se prima non vi è la certezza di risorse adeguate.

Per questo la FLC ha già richiesto al Magnifico Rettore (in Senato ed in contrattazione) risorse aggiuntive stabili dal Bilancio di Ateneo, come già avvenuto in altre Università, che possano - almeno in parte - farci recuperare il taglio del fondo del salario accessorio del 10% risalente alla legge 133/2008 (taglio non rimosso neanche dal rinnovo del CCNL università del 12-3-09, tra i motivi per cui la FLC CGIL per la prima volta non sottoscrisse il contratto nazionale).

Da questo, oltre che dalle risorse destinate alla Progressione Economica Orizzontale (PEO) dal CCNL, dipenderà il numero di progressioni che si potranno effettuare, da questo dipenderà la conferma o meno delle altre indennità: la PEO era ed è una procedura concorsuale e le risorse per poterla effettuare sono a carico del nostro fondo accessorio.

Un'ultima considerazione: **come la FLC CGIL ha avuto modo di esporre e sollecitare più volte, accanto alla parte economica vi sono altre problematiche da affrontare subito: le regole di una mobilità interna (trasferimenti) più trasparente e funzionale, la formazione, la chiarezza e le regole nell'attribuzione degli incarichi, un organigramma delle nuove strutture dal quale si evincano gli incarichi e le apicalità (v. art. 2 del nuovo CCI), tanto per partire.**

Queste alcune delle regole di trasparenza e chiarezza da applicare immediatamente, questa la base per un vero "benessere lavorativo", questi i temi che sembrano a Perugia una vera chimera. **Quindi una domanda ci sorge spontanea: chi non vuole, insieme alla FLC CGIL, affrontare queste problematiche e provare a risolverle ? Chi vuole continuare con le vecchie logiche ? Noi certamente no.**

Cordiali saluti

Perugia, 7.07.2015

p. La FLC CGIL

Francesco CECCAGNOLI

La Delegazione RSU

Fabio CECCARELLI

Roberto CICIONI

Marcello COLI

Giuseppina FAGOTTI

Monica FIORE

Giovanni FRITTELLA

DICHIARAZIONE ALLEGATA AL C.C.I. SOTTOSCRITTO IL 2 LUGLIO 2015

La FLC CGIL dichiara di sottoscrivere, **con riserva**, il "*Contratto Collettivo Integrativo per la proroga dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del Personale tecnico-amministrativo ai sensi dell'art. 5 comma 4 bis del D.Lgs 368/2001*" **solo e per l'esclusivo interesse dei lavoratori a tempo determinato che avrebbero corso il rischio di veder scadere il proprio contratto a tempo determinato, senza alcuna possibilità di ulteriore proroga.**

La FLC CGIL esprime tutta la propria contrarietà riguardo la modifica effettuata, rispetto all'Ipotesi di CCI firmata in data 29.5.2015, riguardo la durata della proroga, ai sensi di un'errata, secondo questa O.S., interpretazione dell'art. 19, commi 2 e 3, del D.Lgs. 15-6-2015 n. 81 in vigore dal 25-6-2015.

La FLC CGIL ritiene che il capoverso iniziale del comma 2 dell'art. 19 sopra citato (*Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi ...*) tolga ogni dubbio in merito all'applicazione della norma e alla durata delle proroghe e chiede alla Parte pubblica di rendersi disponibile ad una modifica dell'accordo se accertata la veridicità della nostra interpretazione.

E' di tutta evidenza che il legislatore nel riscrivere la normativa sui contratti a tempo determinato, pur con una diversa formulazione rispetto a quella della legge 368/2001 abbia confermato le fattispecie derogatorie ivi previste.

Si conferma, infatti, la possibilità di prorogare i contratti individuali presso la direzione provinciale del lavoro pur con il limite di 12 mesi, ma senza assistenza sindacale. Allo stesso modo il riferimento alle diverse disposizioni dei contratti collettivi conferma nella disponibilità delle parti la durata condivisa dei contratti a termine oltre i 36 mesi. La ratio risiede nella natura pattizia della direttiva europea contenente i principi di fondo che presiedono alle discipline nazionali sui contratti a termine in virtù della quale l'interesse della parte più debole del rapporto a mantenere vivo il contratto oltre la durata massima dei 36 mesi è tutelato dalla valutazione dell'agente negoziale collettivo per cui si presume che la deroga non possa corrispondere ad un abuso da sanare mediante le sanzioni previste ma una necessità del lavoratore oltre ad una convenienza del datore di lavoro.

Peraltro la nuova norma allarga il campo degli agenti negoziali, impropriamente a nostro avviso, obliterando il riferimento alle organizzazioni collettive maggiormente rappresentative. Anche la motivazione della deroga viene rimessa alle parti senza riproporre l'oggettività delle ragioni prevista dalla precedente formulazione.

In conclusione e per quanto sopra la FLC CGIL ritiene si debba al più presto intervenire e chiede di rivedere i termini di questo accordo in ordine alla durata delle proroghe, anche in considerazione delle note problematiche che limitano fortemente il processo di stabilizzazione dei precari in questo Ateneo.