

## **Riflessioni CODAU sul “ATTO DI INDIRIZZO PER IL CCNL UNIVERSITA’, QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-09, BIENNIO ECONOMICO 2006-07”**

Alla c.a. del Rettore prof. Marco Mancini – Roma 24.10.07

La Giunta del Codau, preso atto del documento in discussione negli organi CRUI relativamente al CCNL del comparto Università, esprime un apprezzamento generale per la presenza articolata in tutto il testo di concetti quali misurazione, incentivazione, valutazione verifica e merito.

Si ritiene infatti che nel prossimo futuro, così come già affermato in diversi documenti ministeriali e sindacali, occorra affrontare queste dinamiche per recuperare efficienza ed efficacia dell’azione amministrativa negli atenei. Si ritiene, conseguentemente, che la discussione nel merito delle questioni evidenziate nell’atto di indirizzo –rispetto al quale si avvanzeranno osservazioni più avanti– debba porsi il problema su come allineare gli strumenti di governo delle risorse umane ai concetti sopra enunciati e di quante risorse economiche destinare al loro utilizzo (tra quelle già a disposizione e quelle incrementali). Si tratta di un passaggio che per certi versi può risultare ‘storico’ per le università pubbliche, oggi obbligate a misurarsi in un contesto scientifico-culturale-economico estremamente dinamico ed internazionale.

In questo senso le osservazioni seguenti riguardano essenzialmente i ‘meccanismi’ contrattuali che possono consentire il definitivo consolidamento di alcune policy iniziate nel contratto precedente all’ultimo.

Tutto ciò anche in relazione ai contenuti emersi dal dibattito sviluppato durante il nostro convegno annuale appena terminato avente per oggetto: “Lavoro, relazioni sindacali e cambiamento organizzativo nell’università” che ha visto la presenza di tutti gli *attori del contratto* di cui si va ad iniziare la discussione.

Nel dettaglio all’interno del documento si valuta positivamente:

- la chiarezza con cui si sancisce che le progressioni verticali nel sistema di classificazione devono essere finalizzate alle esigenze funzionali e organizzative dell’amministrazione; concetto non chiarito in via definitiva nell’attuale CCNL;
- la previsione del titolo di studio previsto per l’accesso dall’esterno quale requisito di partecipazione alle procedure stesse, prendendo le distanze da quanto previsto nell’attuale CCNL che prevede la possibilità di surrogare con l’anzianità nella categoria inferiore (5 anni) la mancanza del titolo di studio;
- la previsione di procedure selettive finalizzate alla stabilizzazione del personale con contratto di lavoro a tempo determinato in possesso dei requisiti fissati dalla legge finanziaria 2007 che alle università è possibile, ancorchè non obbligatorio, applicare in virtù di quanto previsto dalla ‘Direttiva Nicolais’;
- l’estensione al personale di cat. D di una retribuzione accessoria strutturata analogamente a quanto previsto per la cat. EP ed i livelli dirigenziali, attraverso l’assegnazione di obiettivi e la misurazione del grado di raggiungimento degli stessi, possibilità oggi percorribile solo attraverso una negoziazione a livello decentrato. Tale proposta è sostenibile se la cat. D sarà agganciata a profili organizzativi con attribuzione di specifiche responsabilità. L’analogia strutturazione nella retribuzione accessoria della categoria D deve essere accompagnata dalla precisazione che l’indennità di posizione costituisce retribuzione a tutti gli effetti e, quindi, anche base per l’aumento del 18 %, estendendo tale previsione anche alle altre categorie. Inoltre, lo stesso principio dovrebbe essere introdotto per la IIS ormai definitivamente accorpata nella retribuzione;
- la presa di distanza –anche se solo abbozzata a livello di principio– nei confronti di una politica di distribuzione “a pioggia” delle risorse destinate alla produttività;
- le indicazioni politiche relative alla volontà di avere contrattazioni decentrate che si aprono e chiudono in tempi predeterminati, con la possibilità di non giungere ad accordo, e alla

volontà di portare chiarezza nelle azioni di informazione, concertazione, consultazione e contrattazione.

Alla contrattazione di secondo livello potrebbe essere lasciata, seppur regolarizzata a livello nazionale, la possibilità di introdurre gli strumenti gestionali conseguenti al “riconoscimento della componente retributiva premiale a carattere collettivo”.

Alcune considerazioni a parte meritano i passaggi sulla stabilizzazione e sui tempi determinati.

Relativamente alla ‘stabilizzazione’ appare troppo scontata la necessità di utilizzare tale strumento; forse potrebbe essere utile al sistema ribadire che si tratta di una opportunità, non di un vincolo. Relativamente ai tempi determinati, la posizione appare in linea con quanto si conosce della volontà governativa sul punto ad oggi. Occorre però rilevare che già l’attuale CCNL ha derogato alla legislazione vigente allungando il termine massimi di durata. Forse, sul punto, è opportuno riflettere su che posizione si intende tenere nei confronti del governo, magari concludendo che il testo della finanziaria venga approvato, in via definitiva, ‘non blindato’ per l’università, lasciando quindi spazi di negoziazione in sede di CCNL. La riformulazione così stringente dell’art. 36 del D.Lgs. 165/01 annulla, di fatto, il ricorso alle forme contrattuali flessibili che pur costituiscono un’alternativa per far fronte a progetti di Ateneo e quindi non solo di ricerca e di innovazione tecnologica.

Inoltre si propone di approfondire:

- il rapporto risorse economiche / retribuzione incentivante la produttività. E’ un tema che nell’attuale CCNL è stato risolto con l’introduzione dell’indennità mensile di ateneo; ciò ha portato ad un appiattimento complessivo nelle dinamiche retributive, che in rapporto alla percentuale destinata a tal fine dallo stesso CCNL, non ha lasciato margini alla CCIL, vero ambito di negoziazione sulla produttività, di organizzare processi di valutazione;
- lo scenario che si intende determinare relativamente alla formazione. Occorre avviare una riflessione sulla necessità di lasciare la formazione tra i 5 elementi valutanti le PEO. Ciò per dare senso alla affermazione che la “formazione professionale dovrà essere percepita non unicamente come strumento per progressioni interne”. Tale dinamica è avvalorata anche da fatto che essendo le risorse a disposizione per le PEO ridotte rispetto al passato, occorre davvero introdurre meccanismi di valutazione;
- il ruolo dell’Ente Bilaterale sulla formazione, che si ritiene possa avere un significato positivo per l’intero sistema nel momento in cui possa accreditare piano formativi managerialmente gestiti dai singoli atenei in funzione delle proprie necessità organizzative. Su tale punto si propone di prendere in considerazione la presenza del Codau all’interno dell’Ente Bilaterale Formazione così come per l’Ente Bilaterale di cui all’art. 22 (Sicurezza) del vigente CCNL;
- il concetto di ‘valutazione periodica’ esteso a tutto il personale. Ogni sistema di valutazione produce costi. L’equilibrio fra maggior efficienza/efficacia dell’azione amministrativa e i costi di valutazione deve essere attentamente ponderato. Per cui potrebbe essere interessante aprire la possibilità alla CCIL di trovare, in sede negoziale, le giuste dimensioni.
- l’opportunità di procedere ad una omogeneizzazione rispetto alle classificazioni professionali degli altri comparti su cui si esprime preoccupazione in considerazione della specificità che tale classificazione ha nel comparto universitario e che ne costituisce una peculiarità; .

Le ultime due questioni alle quali è necessario ed estremamente urgente mettere mano stante, da un lato, il disagio vero che gruppi di lavoratori stanno subendo e, dall’altro, la complessità della situazioni venutesi a creare nel tempo, sono:

- *i lavoratori convenzionati in ambito sanitario*. Considerato che le disposizioni contenute nell’attuale CCNL hanno trovato difficile, se non impossibile, applicazione, per il personale che opera presso le A.O.U. si rende necessario approntare una verifica ed integrazione agli

articoli 28, 29 e 30 dell'attuale CCNL prevedendo, in particolare, indicazioni che definiscano in maniera chiara le regole di accesso dall'esterno (minimamente condivise in relazione ai profili organizzativi sia dagli atenei che dalle A.O.U.), la disciplina delle progressioni orizzontali e verticali (attualmente la carriera dovrebbe –art. 29- essere sviluppata sul versante ospedaliero, lasciando così un problema aperto nella fase di eventuale uscita dal convenzionamento), nonché la partecipazione alla formazione ECM stante i cambiamenti normativi previsti. Occorre altresì disciplinare in modo specifico il personale di cui al c. 6 del suddetto art. 28 (cat. EP sono fuori tabella e non hanno criteri di gestione). Relativamente al problema della composizione delle delegazioni trattanti bisogna aver presente che le amministrazioni sono comunque diverse: da un lato l'università e dall'altro l'A.O.U.;

- *i cel.* Si condivide la necessità di confermare la collocazione dei CEL nella contrattazione di comparto e conseguentemente la identità di configurazione giuridica del loro contratto di lavoro con quello del personale tecnico-amministrativo. Può anche essere valutata l'opportunità che il contratto dedichi a questa figura una specifica sezione che ne definisca più puntualmente il profilo professionale, i compiti, la possibilità di uno sviluppo di carriera, la tipologia di rapporto di lavoro (part-time senza obbligo di esclusività o tempo pieno con obbligo di esclusività) e preveda meccanismi economici che riconoscano l'esperienza acquisita previa valutazione dell'attività.

Infine l'occasione ci consente di richiamare l'attenzione della CRUI:

- sull'opportunità di proporre un termine finale al vincolo posto dal 2006 ai fondi per la contrattazione integrativa dal comma 189 della L.266/2005 poiché la cristallizzazione dello stesso non può che avere effetti negativi sulle politiche di incentivazione finalizzate al recupero dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa degli Atenei;
- sulla necessità di ampliare gli spazi della CCIL –così come è emerso dal convegno sopra ricordato- in quanto il rapporto fra livello nazionale e quello locale della contrattazione immaginato dall'atto di indirizzo rischia di penalizzare l'autonomia gestionale ed organizzativa di ogni singolo ateneo;
- sull'opportunità di valorizzare e sviluppare l'esperienza relativa all'Osservatorio sulla contrattazione decentrata che il CODAU ha realizzato negli ultimi anni;
- sulla possibilità di superare nel testo contrattuale, in via definitiva, alcune terminologie già tralasciate dall'attuale normativa come per esempio il concetto di pianta organica;
- sulla retribuzione di posizione prevista dall'art. 62 dei CCNL 1998-2001 e 2002-2005 che dovrebbe concorrere a formare la base di calcolo per il trattamento di fine servizio di cui all'art. 38 del DPR 1032/73. La presente disposizione, fatto salvo quanto previsto dall'art. 2934 del Cod. Civ., dovrebbe applicarsi anche al personale cessato dal servizio che ha presentato ricorso, non ancora passato in giudicato, contro l'esclusione della retribuzione di posizione dal calcolo del trattamento di fine servizio.

Nella speranza di aver dettagliato con chiarezza alcuni ambiti di interesse per la prossima contrattazione e sempre disponibili ad un dialogo fattivo, rimaniamo a disposizione per qualsiasi approfondimento di natura tecnica che durante il percorso verso il nuovo CCNL dovesse rendersi necessario.

Giunta Esecutiva CODAU