

Collaboratori Esperti Linguistici È stato finalmente - dopo 28 anni dal CCNL 1995 - definito nel contratto nazionale un profilo professionale più consono per il ruolo veramente svolto dai CEL anche se ancora non perfettamente aderente alla realtà lavorativa. Da stigmatizzare il rifiuto della controparte di riconoscere esplicitamente la figura dell'insegnante universitario di madrelingua, ma grazie alla nostra forte determinazione durante tutta la trattativa riteniamo di aver ottenuto comunque un risultato molto positivo e per niente scontato, che ci proponiamo in prospettiva di migliorare ulteriormente. L'adeguamento della parte economica è stato rimandato alla sequenza contrattuale a ulteriore riprova della necessità, da noi sempre sostenuta, di un finanziamento aggiuntivo specifico.

Relazioni sindacali. Istituzione dell'organismo paritetico per l'innovazione a livello del MUR Abbiamo sempre ritenuto inutile la creazione di tale organismo a livello di Ateneo con gli stessi soggetti della contrattazione integrativa, mentre un livello di confronto con il MUR a partire dalle funzioni di questo organismo, sono un elemento nuovo e positivo e potenzialmente può aprire, in futuro, a un sistema di relazioni sindacali più stabili con il ministero.

Permessi orari retribuiti Sono stati ottenuti alcuni miglioramenti in particolare per quelli per motivi personali (esplicitata la non necessità di documentazione e/o giustificazione e quelli per visite mediche che ora possono essere usufruiti nella stessa giornata con alcuni altri permessi).

Transizione di genere Si tutela il benessere psicofisico dei lavoratori transgender con l'obiettivo di creare un ambiente inclusivo basato sul valore fondante della pari dignità umana delle persone. Le amministrazioni, tramite un accordo di riservatezza confidenziale, riconoscono l'identità alias su richiesta di coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere.

Scarica questa scheda e/o altro materiale sul CCNL usando il QRcode accanto (oppure vai a www.flc-toscana.it/a/CCNL)



FLC CGIL
Firenze

*federazione lavoratori
della conoscenza*

CCNL

ISTRUZIONE E RICERCA

2019-21

Settore UNIVERSITA'



FLC CGIL Firenze Via Pier Capponi 7 FIRENZE
firenze@flcgil.it | www.flcfirenze.it



Per la **parte economica** il contratto integra l'erogazione del 95% delle risorse già effettuata in base all'accordo del novembre 2022, prevedendo anche l'utilizzo delle risorse aggiuntive per la valorizzazione del personale tecnico e amministrativo dell'università previste dalla legge di bilancio del 2022.

Diverse sono le modifiche apportate sulla **parte normativa** rispetto al vigente CCNL, che hanno riguardato miglioramenti sull'ordinamento professionale, sulle materie riferite alle relazioni sindacali e su alcuni aspetti del rapporto di lavoro. Alcune materie sono state rimandate ad una successiva sequenza contrattuale, che comincerà il 7 settembre e riguardano il personale delle AOU, la parte economica dei Collaboratori esperti linguistici, la figura del tecnologo e del contratto di ricerca. Su questi ultimi due temi riteniamo che sarebbe stato doveroso provare con più determinazione la ricerca di una soluzione che consentisse da subito di regolamentare per via contrattuale queste nuove figure.

Parte economica

1. Utilizzo delle risorse aggiuntive per la valorizzazione professionale: il 50%, è stato utilizzato per l'aumento della indennità di ateneo a valere dall'anno 2022 (EP € 450, D € 420, C € 360, B € 300) mentre l'altro 50% verrà erogato in base alla contrattazione integrativa di ateneo.
2. Livello economico di ingresso per la nuova area degli operatori all'attuale livello economico del B3 (con automatico incremento per il personale in ruolo inquadrato in B1 e B2) e per l'area dei collaboratori all'attuale livello del C2 (con automatico incremento per personale in ruolo inquadrato in C1)
3. 5 differenziali economici per ogni area (che sostituiscono le attuali posizioni economiche) di valore unitario acquisibili con procedure analoghe alle attuali PEO con i seguenti valori:
Area Elevate professionalità € 2.200
Area dei funzionari (ex categoria D) € 1.550
Area dei Collaboratori (ex categoria C) € 1.350
Area degli Operatori (ex categoria B) € 1.200
4. Valori delle indennità:
Per l'area delle Elevate professionalità fino a € 18.000
Per l'area dei funzionari fino a € 7.000 (elevabile in sede di contrattazione integrativa di ateneo fino a € 12.000)
Per l'area dei Collaboratori e degli Operatori fino a € 3.000 (fatti salvi trattamenti di miglior favore)

Scarica questa scheda e/o altro materiale sul CCNL usando il QRcode accanto (oppure vai a www.flc-toscana.it/a/CCNL)



5. Tetto del fondo del salario accessorio:
potrà essere incrementato per far fronte ai maggiori oneri dovuti a stabili incrementi di personale. Tale misura rappresenta un importante risultato della nostra azione e consentirà nei prossimi anni di non far diminuire la quota di salario accessorio del personale di ruolo in conseguenza dell'aumento di personale che nei prossimi anni si determinerà in base al reclutamento straordinario previsto dalla legge di bilancio 2022 (aumento di circa il 10% del personale tecnico amministrativo).

Parte normativa

Ordinamento professionale Vengono conservate le quattro aree professionali attuali (cambiano solo il nome) ma viene rivisto e migliorato il sistema di progressione economica all'interno dell'area (con 5 differenziali economici di pari importo per ogni area). Le attuali posizioni economiche acquisite dal personale vengono inglobate nella retribuzione individuale di ogni lavoratore che pertanto potrà concorrere all'acquisizione dei 5 differenziali economici. Possono partecipare alla procedura per l'acquisizione del differenziale economico i lavoratori che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica nell'area.

Regolamentazione del lavoro agile La normativa contrattuale, tenendo conto dell'attuale ambito legislativo, è certamente positiva, anche se si poteva fare ancora di meglio vista l'innegabile specificità del lavoro che si svolge nelle università rispetto al resto della pubblica amministrazione. Comunque, nonostante una posizione particolarmente rigida dell'ARAN, che si è attestata su quanto già sottoscritto negli altri contratti pubblici, nel testo del CCNL viene esplicitato un importante elemento di flessibilità rispetto alla individuazione delle giornate di lavoro agile, che di volta in volta, in base alle esigenze di lavoro, potranno essere modificate rispetto a quanto è stato previsto nel contratto individuale.

