



INFORMATIVA SINDACALE

Chiuso il Contratto Integrativo 2021 per le categorie B, C e D Chiarimenti Smart Working post emergenziale

In data odierna alle ore 15.00 si è tenuto il programmato incontro tra le scriventi OO.SS. **FSUR CISL Università, Fgu GILDA e SNALS Confsal** e la delegazione di Parte Pubblica per il prosieguo delle trattative per la definizione del CCI di Ateneo 2021.

Tenuto conto delle molteplici criticità registrate relativamente all'applicazione del DM Brunetta di rientro in servizio e della sperimentazione del POLA di Ateneo, l'inizio dell'incontro è stato dedicato a evidenziare alla delegazione datoriale alcune dissonanze rispetto a quanto definito nel confronto tenuto lo scorso 20 ottobre, in merito al quale si richiama integralmente il testo della nostra informativa sindacale.

Dopo ampia discussione il Direttore Generale ha assunto l'impegno di chiarire la posizione dell'Ateneo rispetto ai lavoratori fragili, nei confronti dei quali qualche dirigente/direttore/responsabile di struttura ha mal interpretato il dettato contrattuale richiamandoli in servizio in presenza per almeno 3 giorni settimanali. Detta categoria, fermo restando le condizionalità previste dal DM Brunetta per la stipula dell'accordo individuale, sono di norma collocati in Smart Working fino alla data del 31.12.2021.

Per il restante personale il Direttore Generale ha assunto l'impegno di sentire i Dirigenti delle varie ripartizioni per sensibilizzare gli stessi a garantire fino a un massimo di 2 giorni di Smart Working, ribadendo che la proposta organizzativa deve essere presentata al Dirigente dai responsabili d'ufficio che concorderanno con i lavoratori i termini dell'accordo.

Riteniamo che questa soluzione, nel rispetto delle previsioni legislative, possa consentire la necessità di contemperare le esigenze di funzionalità degli Uffici con quelle di tutela dei lavoratori almeno fino al 31.12.2021 anche per rispondere al bisogno di sicurezza manifestato dalla stragrande maggioranza dei lavoratori.

Chiariti questi aspetti si è affrontata la problematica del rinnovo del contratto collettivo integrativo per l'anno 2021. Come volevasi dimostrare la verità è venuta fuori, non si trattava di malafede, come lamentato dalla CGIL e dalla UIL, bensì buonsenso e lungimiranza perseguendo quale unico interesse quello del bene di tutti i lavoratori.

Infatti l'Amministrazione riconoscendo la bontà dell'allocatione delle risorse rivendicata dalle scriventi OO.SS. ha presentato una ulteriore proposta che recepisce in parte le richieste avanzate dalle scriventi e che dopo lunga trattativa che ha fatto registrare anche momenti di tensione e contrapposizione forte, ha fatto registrare la chiusura di un accordo che soddisfa, per le categorie B, C e D, tutte le richieste avanzate dalla **FSUR CISL Università, dalla Fgu GILDA e dallo SNALS Confsal**.

Nella sostanza è stata incrementata, per l'anno 2021, **l'IMA (ex l'art.41 CCNL 27.01.2005) da 140 euro mensili a circa 210 euro mensili per un incremento di circa 840 euro annui che tutti i lavoratori riceveranno come arretrati a seguito della lavorazione da parte degli Uffici competenti** a cui va il ringraziamento delle scriventi per il costante lavoro svolto di grande precisione.

Inoltre le scriventi OO.SS. hanno condiviso la necessità **di dare continuità all'erogazione delle indennità per particolari condizioni di lavoro previste dal precedente CCI, (altro che intervento di CGIL e UIL che si sono limitate a prendere atto del nostro accordo alle ore 17.40) perché chi lavora va pagato, destinando a dette indennità oltre 200.000,00 euro mancati rispetto alle specifiche finalizzazioni di cui all'art.64, comma 3, del CCNL 19.04.2018**, per un importo complessivo di circa 515.000,00 euro fermo rimanendo l'impegno delle parti di rivedere l'insieme dei suddetti istituti il prossimo anno per garantire maggiore equità tra i lavoratori che si trovano a svolgere lo stesso lavoro percependo, spesso, importi differenziati (indennità di disagio e rischio, turni, condizioni di lavoro gravose, ecc.).

Parimenti, è stata condivisa la necessità di finanziare i premi correlati alla Performance Individuale e a quella Organizzativa nella misura prevista dal precedente CCI per un importo complessivo di circa

1.000.000,00 di euro, che saranno pagati come arretrati agli aventi diritto nei prossimi mesi secondo le formalità in uso presso l'Ateneo a seguito della compilazione delle schede di valutazione.

Come da impegni in precedenza assunti, infine, al personale di categoria D titolare di posizione organizzativa saranno erogate le indennità di responsabilità per un importo di €. 520.000,00 secondo la disciplina prevista nel previgente CCI, maggiorato di un importo pari a circa €. 140.000,00 per il triennio 2019-2021, per complessivi 660.000,00 euro, in attesa di una revisione complessiva dell'istituto che possa contemperare anche le responsabilità da assegnare al personale B, C e D per gli incarichi di posizione specialistica previsti dall'art. 91 del CCNL 16.10.2008 e per l'assegnazione degli incarichi attualmente affidati ad interim.

Avevamo parlato di un intervento che potesse garantire maggiore equità sociale creando anche un minimo di perequazione retributiva per la stragrande maggioranza dei lavoratori appartenenti alle categorie B, C e D. Crediamo di esserci riusciti.

Non potevano però sottoscrivere un accordo che non affrontasse per come merita il problema degli EP. Una categoria fortemente sperequata da molto tempo a cui crediamo debbano essere date risposte che in molti casi vanno anche oltre il Contratto Collettivo Integrativo.

Per questo motivo abbiamo ritenuto di dover rinviare ad una apposita sequenza contrattuale da chiudersi comunque nelle prossime settimane appositamente dedicata alla categoria delle Elevate Professionalità.

Pertanto confermando l'ammontare del fondo pari a **1.457.468,87 euro** abbiamo ritenuto di rinviare alla suddetta sequenza contrattuale anche la semplice ripartizione tra le risorse destinate alla retribuzione di posizione e quelle individuate per il risultato con la finalità di pervenire ad un incremento medio della retribuzione di posizione, allo stato molto più bassa di quella corrisposta presso altri Atenei.

A seguito di questo primo intervento riteniamo che per la categoria delle Elevate Professionalità, a cui innanzitutto il CCNL riserva una specifica sezione contrattuale data la peculiarità, vadano attivate tutte le iniziative utili per recuperare quanto è stato perso in passato, il che giustifica non solo la nostra preoccupazione, ma anche la necessità di attivare un impegno particolare rispetto alle criticità emerse.

Infine, corre l'obbligo di rappresentare il grande equilibrio mostrato dal Presidente della delegazione trattante, la Prof.ssa **Arianna AVONDOLA** e l'impegno del Direttore Generale e della delegazione trattante ai quali abbiamo dimostrato con i fatti di voler perseguire un'azione che va oltre il semplice rilancio fine a se stesso a cui si assiste spesso in una contrattazione. Abbiamo la necessità di dare un segno di discontinuità rispetto ad un passato in cui l'Ateneo non ha brillato per le politiche rivolte al personale tecnico-amministrativo.

Riteniamo che questa "singolarità" sia ormai da archiviare per giungere concretamente a politiche condivise che richiedono un reciproco affidamento, auspicando che questa fiducia sia un investimento per il futuro sia dei lavoratori che dell'Istituzione.

Le OO.SS. **FSUR CISL Università, Fgu GILDA e SNALS Confsal** continueranno nella loro azione certe di portare avanti le giuste istanze dei lavoratori, dando la possibilità anche alle altre OO.SS. di gioire dei nostri risultati.

Cordialmente.

Napoli, 26.10.2021

F.to
Il Commissario
FSUR CISL - Università
Francesco De Simone Sorrentino

F.to
La coordinatrice di Ateneo
FGU- GILDA UNAMS
Rosanna Caputo

F.to
Il Coordinatore di Ateneo
SNALS Confsal
Alberto Plista