

**CCNL relativo al personale del comparto “Università” per il biennio economico 2000
– 2001**

il giorno 13 maggio 2003 alle ore 10, ha avuto luogo l’incontro tra:

l’ARAN nella persona del Presidente avv. Guido Fantoni _____

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni sindacali:

per le Confederazioni sindacali:

CGIL _____

CISL _____

UIL _____

CONFSAL _____

CISAL _____

per le OO.SS. di categoria:

CGIL/Snur _____

CISL/Università _____

UIL/P.A. _____

FED.Confsal/Snals Univ. - Cisapuni _____

C.S.A. di CISAL Università (Cisal Un., Cisas Un.,
Confail-Failel-Unsiau, Confill Un.- Cusal, Tecstat Usppi)_____

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto l’allegato CCNL relativo al personale del comparto
Università per il biennio economico 2000 - 2001

CCNL relativo al personale del comparto Università per il biennio economico 2000 – 2001.

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente CCNL, relativo al biennio economico 2000-2001, si applica al personale con rapporto a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale, del comparto delle Università e delle altre istituzioni di cui all'art. 9 del CCNQ 2/6/1998 destinatario del CCNL sottoscritto il 9/8/2000.

CAPO PRIMO – NORMATIVA GENERALE

Art. 2

Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 64 del CCNL 9 agosto 2000 relativo al primo biennio economico, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella 1, alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall'allegata tabella 2.

Art. 3

Effetti dei nuovi stipendi

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui all'art. 2 hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella tabella 1, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza e dell'equo indennizzo. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del cc., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

Art. 4

Finanziamento per il trattamento accessorio

1. Con decorrenza 01/01/2001 l'importo complessivo delle risorse di cui all'art. 67 del CCNL del 9 agosto 2000 è incrementato in misura pari allo 0,10% del monte salari 1999 riferito al personale del comparto.
2. Con decorrenza 31.12.2001, a valere sulla quota di risorse complessivamente definita in € 12.900.000 lordi, le risorse di cui agli artt. 67 e 70 del CCNL del 9 agosto 2000 sono proporzionalmente incrementate di un importo pari allo 0,33% del monte salari 1999 riferito al personale del comparto. La parte restante delle risorse è finalizzata alla copertura degli oneri derivanti dall'erogazione dei benefici di cui all'art. 22 comma 2, nonché al recupero dell'anticipazione dello 0,3% del monte salari 1997 di cui all'art. 72 del CCNL del 9 agosto 2000.

Art.5

Incremento dell'indennità di ateneo

1. A decorrere dal 1° gennaio 2001 le misure individuali dell'indennità di ateneo previste dall'art.65 del CCNL del 9 agosto 2000 sono rideterminate nelle misure indicate nella tabella 3.
2. L'indennità di cui al presente articolo continua ad essere erogata con le modalità in corso e, a decorrere dal 1° gennaio 2001, è considerata utile ai fini del calcolo della base per l'indennità di buonuscita.
3. Fino alla definizione della tabella di cui al comma 2 dell'art. 51 del CCNL 9 agosto 2000, l'incremento dell'indennità di cui al presente articolo – rispetto ai corrispondenti valori stabiliti dal CCNL 9 agosto 2000 - non viene considerata ai fini del trattamento economico di cui all'art. 31 del DPR n.761/79, salvo eventuale riassorbimento.
4. La copertura degli oneri conseguenti agli aumenti ed all'inclusione nella base di calcolo per l'indennità di buonuscita dell'indennità di cui al presente articolo è assicurata con le risorse corrispondenti all'1% del monte salari 1997.

Art. 6

Permessi retribuiti

1. L'art. 30, comma 2, del CCNL 9-8-2000 è modificato come segue:
A domanda del dipendente possono essere, inoltre, concessi, nell'anno, tre giorni di permesso complessivo, anche frazionabili, per nascita di figli o per gravi motivi personali o familiari debitamente documentati mediante autocertificazione.

Art. 7

Congedi per maternità e parentali

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D.Lgs. n.151/2001, e le norme di cui alla legge 8-3-2000, n.53 per la parte di miglior favore ivi prevista e non richiamata nel D.Lgs. 151/2001.

2. Nel periodo di congedo per maternità, previsto dagli articoli 16 e 17 del D.Lgs. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore, anche nell'ipotesi di cui all'art. 28 dello stesso decreto, spetta l'intera retribuzione fissa mensile, nonché le quote di salario accessorio pensionabile che competono per il disposto di cui all'art. 34, comma 8, lett. a), del CCNL 9-8-2000.

3. In caso di parto prematuro alla lavoratrice spettano, comunque, i mesi di congedo per maternità non goduti prima della data presunta del parto. Qualora il figlio nato prematuro abbia necessità di un periodo di degenza presso una struttura ospedaliera pubblica o privata, la madre ha la facoltà di richiedere che il restante periodo di congedo obbligatorio post-parto ed il restante periodo ante-parto, non fruiti, possano decorrere in tutto o in parte dalla data di effettivo rientro a casa del figlio; la richiesta viene accolta qualora sia avallata da idonea certificazione medica dalla quale risulti che le condizioni di salute della lavoratrice ne consentono il rientro al lavoro. Alla lavoratrice rientrata al lavoro spettano in ogni caso i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D.Lgs.151/2001.

4. Nell'ambito del periodo di congedo parentale dal lavoro previsto dall'art.32, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n.151/2001, per le lavoratrici madri, o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori e fruibili anche frazionatamente, non riducono le ferie, sono valutati ai fini dell'anzianità di servizio e sono retribuiti per intero, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

5. Successivamente al periodo di astensione di cui al comma 2 e sino al compimento del terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 47, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati alternativamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità indicate nello stesso art. 47, comma 3, del D.L.gs. n. 151/2001. I periodi eccedenti i trenta giorni si rappresentano come congedi non retribuiti ma computabili nell'anzianità di servizio.

Per le malattie di ogni figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro alternativamente per cinque giorni lavorativi, per ciascun anno di vita del figlio, fruibili anche in frazione di giorni.

6. La lavoratrice madre o il lavoratore padre, anche nel caso che uno dei due sia un lavoratore autonomo, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età, in caso di affidamento o di adozione di un minore, usufruiscono

di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro da disciplinarsi attraverso la contrattazione integrativa.

7. Ai lavoratori di cui al comma precedente è garantita una particolare flessibilità dell'orario in entrata, in uscita e sui turni, volta a conciliare le esigenze di lavoro con quelle relative agli orari delle strutture di accoglienza dei figli.

8. Alla contrattazione integrativa sono demandati gli accordi relativi al part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, banca delle ore, nonché programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo lunghi periodi di assenza, con riferimento, per quanto disciplinato in materia, dal CCNQ e dal precedente CCNL di comparto.

9. I periodi di assenza di cui ai precedenti commi 4 e 5, nel caso di fruizione continuativa, comprendono anche gli eventuali giorni festivi e non lavorativi settimanali che ricadano all'interno dei periodi stessi. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, quando i diversi periodi di assenza non siano intervallati dalla ripresa del lavoro.

10. In caso di parto plurimo i periodi di riposo di cui all'art. 39 del D.Lgs. 151/2001 sono raddoppiati e le ore aggiuntive, rispetto a quelle previste dal comma 1 dello stesso art. 39, possono essere utilizzate anche dal padre.

Art. 8

Congedi per la formazione

1. Con riferimento all'art.32, comma 3, del CCNL 9-8-2000 ed ai sensi dell'art. 5 della L.53/2000, fermo restando quanto previsto dal successivo art.6, ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa Amministrazione, possono essere concessi, a richiesta, congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10 % del personale in servizio, presente al 31 dicembre di ciascun anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con arrotondamento all'unità superiore.

2. Per la concessione dei congedi di cui al comma 1, i lavoratori interessati ed in possesso della prescritta anzianità, devono presentare all'Amministrazione di appartenenza una specifica domanda, contenente l'indicazione dell'attività formativa che intendono svolgere, della data di inizio e della durata prevista della stessa. Tale domanda deve essere presentata, di norma, almeno trenta giorni prima dell'inizio delle attività formative.

3. La contrattazione integrativa stabilirà le procedure di accoglimento delle domande.

4. Al fine di contemperare le esigenze organizzative degli uffici con l'interesse formativo del lavoratore, qualora la concessione del congedo possa determinare un grave pregiudizio alla funzionalità del servizio, non risolvibile durante la fase di preavviso di cui al comma 2, l'Amministrazione può differire la fruizione del congedo stesso fino ad un massimo di sei mesi.

5. Il lavoratore che abbia dovuto interrompere il congedo formativo per malattia può rinnovare la domanda per un successivo ciclo formativo, con diritto di priorità.

6. Il diritto alla formazione previsto e disciplinato dal presente articolo compete anche al lavoratore che abbia chiesto ed ottenuto un periodo di congedo ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000.

Art.9

Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio

1. Ai dipendenti con rapporto a tempo indeterminato si applicano le disposizioni di cui alla legge 13 agosto 1984, n. 476, e, nel caso di borse di studio, di cui alla legge 30-11-1989, n. 398, così come integrata dall'art.52, comma 57, della legge 28-12-2001, n. 448.

Art. 10

Norme comuni sulle aspettative

1. Il dipendente non può usufruire continuativamente di due periodi non retribuiti di aspettativa o di congedo, anche richiesti per motivi diversi, esclusi quelli di salute, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per distacchi sindacali, per volontariato e in caso di assenze o aspettativa ai sensi del D.Lgs. n.151/2001.
2. L'Amministrazione, qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, invita immediatamente il dipendente a riprendere servizio. Il dipendente, per le stesse motivazioni, può riprendere servizio di propria iniziativa.
3. Il rapporto di lavoro è risolto, senza diritto ad alcuna indennità sostitutiva di preavviso, nei confronti del dipendente che, salvo casi di comprovato impedimento, non si presenti per riprendere servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine assegnatogli dall'Amministrazione ai sensi del comma 2.

Art. 11

Diritto allo studio

L'art. 32, comma 4, del CCNL sottoscritto il 9/8/2000 è sostituito come segue:

1. Ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione o previste dal precedente art.8 - permessi straordinari retribuiti, nella misura massima di 150 ore individuali per ciascun anno e nel limite massimo del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso

ciascuna amministrazione all'inizio dell'anno, con arrotondamento all'unità superiore.

2. I permessi di cui al comma 1 sono concessi per la partecipazione a corsi destinati al conseguimento di titoli di studio universitari, post-universitari, di scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute, o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali o attestati professionali riconosciuti dall'ordinamento pubblico e per sostenere i relativi esami e per la preparazione dell'esame finale.

3. Il personale interessato ai corsi, anche nel caso in cui il conseguimento del titolo preveda un tirocinio, ha diritto all'assegnazione a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi stessi e la preparazione agli esami e non può essere obbligato a prestazioni di lavoro straordinario né al lavoro nei giorni festivi o di riposo settimanale.

4. Qualora il numero delle richieste superi il limite massimo di cui al comma 1, la priorità per la concessione dei permessi viene stabilita dalla contrattazione integrativa, fermo restando che la precedenza è accordata, nell'ordine, ai dipendenti che frequentino corsi di studio della scuola media inferiore, della scuola media superiore, universitari o post-universitari.

5. La contrattazione integrativa stabilisce le modalità di certificazione degli impegni scolastici o universitari, nel rispetto della vigente normativa.

6. Per sostenere gli esami relativi ai corsi indicati nel comma 2 il dipendente può utilizzare, per il solo giorno della prova, anche i permessi per esami previsti dall'art. 30 del CCNL 9 agosto 2000.

Art.12

Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psico-fisiche

1. Allo scopo di favorire la riabilitazione e il recupero di dipendenti assunti a tempo indeterminato nei confronti dei quali sia stata attestata, da una struttura sanitaria pubblica o da strutture associative convenzionate previste dalle leggi regionali vigenti, la condizione di portatore di handicap o di soggetto affetto da tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psico-fisica, e che si impegnino a sottoporsi ad un progetto terapeutico di recupero e di riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, sono stabilite le seguenti misure di sostegno secondo le modalità di esecuzione del progetto:
 - a) il diritto alla conservazione del posto per l'intera durata del progetto di recupero, con corresponsione del trattamento economico previsto dall'art. 34, comma 8, del CCNL 9 agosto 2000;
 - a) concessione dei permessi giornalieri orari retribuiti, nel limite massimo di due ore, per la durata del progetto;

b) riduzione dell'orario di lavoro, con l'applicazione degli istituti normativi e retributivi previsti per il rapporto a tempo parziale, limitatamente alla durata del progetto di recupero;

c) assegnazione del dipendente a mansioni dello stesso livello di inquadramento contrattuale diverse da quelle abituali, anche con periodi formativi eventualmente necessari, quando tale misura sia individuata dalla struttura che gestisce il progetto di recupero come supporto della terapia in atto.

2. I dipendenti, i cui coniugi, parenti o affini entro il secondo grado o, in mancanza, entro il terzo grado, ovvero i conviventi stabili che si trovino nelle condizioni previste dal comma 1 ed abbiano iniziato l'esecuzione del progetto di recupero e di riabilitazione, hanno titolo ad essere collocati in aspettativa per motivi di famiglia, per l'intera durata del progetto medesimo.

3. Le istituzioni di cui all'art. 1 del CCNL 09/08/2000 dispongono l'accertamento della idoneità al servizio dei dipendenti affetti da tossicodipendenza, da alcolismo cronico o da patologie psichiche, qualora i dipendenti medesimi non si siano volontariamente sottoposti alle previste terapie.

4. Il dipendente deve riprendere servizio presso l'Amministrazione nei 15 giorni successivi alla data di completamento del progetto di recupero.

5. Secondo quanto previsto dalla L.5-6-1990, n.135 "Programma di interventi urgenti per la prevenzione e la lotta contro l'AIDS" l'accertata infezione da HIV non può costituire motivo di discriminazione per l'accesso o il mantenimento del posto di lavoro ed è fatto divieto alle Università ed alle Istituzioni Universitarie di svolgere indagini volte ad accertare nei dipendenti e nelle persone prese in considerazione per l'instaurazione di un rapporto di lavoro, l'esistenza di uno stato di sieropositività.

Art. 13

Arbitrato e Conciliazione

1. Il tentativo obbligatorio di conciliazione nelle controversie individuali di lavoro previsto dall'art. 65, comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165, si svolge nelle forme previste dal CCNQ in materia di conciliazione e arbitrato del 23 gennaio 2001.

Art. 14

Previdenza complementare

1. Le parti convengono di procedere alla costituzione di un Fondo nazionale pensione complementare per i lavoratori del comparto ai sensi del d.lgs. n.

124/1993, della legge n. 335/1995, della legge n. 449/1997 e successive modificazioni e integrazioni, dell'Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999, del D.P.C.M. del 20 dicembre 1999.

2. Al fine di garantire un numero di iscritti più ampio che consenta di minimizzare le spese di gestione, le parti competenti potranno definire l'istituzione di un Fondo pensione unico con i lavoratori appartenenti ad altri comparti, a condizione di reciprocità.

3. Il Fondo pensione viene finanziato ai sensi dell'art.11 del predetto Accordo quadro e si costituisce secondo le procedure previste dall'art.13 del medesimo.

Art.15

Copertura assicurativa

1. Le istituzioni di cui all'art.1 del CCNL 09/08/2000, in attuazione del DPR n.319/90, sono tenute a stipulare apposita polizza assicurativa in favore dei dipendenti autorizzati a servirsi, in occasione di missioni o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

2. La polizza di cui al comma 1 è rivolta alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stata autorizzato il trasporto.

3. Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione saranno in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2 ,dei rischi di lesione o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

4. Gli importi liquidati dalle società assicuratrici in base alle polizze stipulate da terzi responsabili e di quelle previste dal presente articolo sono detratti dalle somme eventualmente spettanti a titolo di equo indennizzo per lo stesso evento.

5. Le Università possono prevedere polizze integrative assicurative per malattia, con l'eventuale partecipazione dei lavoratori ai relativi costi, e copertura degli stessi in sede di contrattazione integrativa.

Art.16

Mansioni del lavoratore

Il comma 8 dell'art. 24 del CCNL 9 agosto 2000 è così sostituito:

" Le assegnazioni a mansioni superiori di cui al comma precedente dell'art.24 del Ccnl 9 agosto 2000 cessano comunque di produrre effetti dalla data di sottoscrizione definitiva del Ccnl 2002-2005".

Art. 17

Sistema di valutazione dei dipendenti in distacco o aspettativa per motivi sindacali

1. La valutazione di cui all'art.58 Ccnl 9-8-2000 nei confronti dei dipendenti che fruiscano di distacchi o aspettative previste da disposizioni vigenti è effettuata dal legale rappresentante dell'Amministrazione, tenuto conto anche degli elementi forniti dall'organo responsabile della struttura presso cui il dipendente presta l'attività.
2. Ai dipendenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'articolo 5 del Ccnq 7-8-1998 compete la retribuzione individuale mensile, costituita dalla retribuzione tabellare, dall'incremento derivante dalla progressione economica, dall'indennità integrativa speciale, dalla retribuzione individuale di anzianità e da eventuali altri assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile. Compete altresì il trattamento accessorio fisso e ricorrente e quello corrisposto con carattere di generalità alla categoria di inquadramento e alla posizione organizzativa ricoperte al momento del distacco o successivamente acquisite.
3. Il periodo di distacco o aspettativa sindacale è considerato servizio effettivo ed è utile anche ai fini delle progressioni di cui agli artt. 57 e 59 del CCNL 9-8-2000.

Art. 18

Valutazione dell'anzianità di servizio

1. Ai dipendenti continua ad applicarsi ai soli fini giuridici la disciplina prevista dall'art. 16 della legge 808/77, ivi comprese le ipotesi di mobilità intercompartimentale e i relativi conseguenti inquadramenti, pur se disciplinati da norme speciali. Il riconoscimento avviene nel rispetto delle confluenze previste, per le qualifiche funzionali del previgente ordinamento, dalla tabella B allegata al CCNL sottoscritto in data 9 agosto 2000.
2. Ai dipendenti inquadrati ai sensi degli artt. 51, comma 5, e 53 dello stesso CCNL 9 agosto 2000, il periodo nel quale sono state espletate le funzioni che hanno dato luogo all'inquadramento è riconosciuto per intero.

Art.19
Disposizioni particolari

1. Ai soli fini del computo dell'anzianità di servizio di cinque anni, richiesta per la partecipazione alle procedure selettive per l'accesso alla categoria immediatamente superiore, di cui all'art.57, comma 2, del Ccnl 9-8-2000, per il personale di cui all'art.45, comma 1, e 46, comma 1, del Ccnl 21-5-1996 i periodi di godimento dell'integrazione tabellare vengono considerati come inquadramento nella qualifica superiore.

Art.20
Normativa vigente

1. Continuano ad applicarsi le disposizioni contenute nel CCNL 21/5/96 e nel CCNL del 5/9/96, ove non diversamente regolamentate dal presente contratto e dal CCNL 9 agosto 2000. Continuano, inoltre, ad applicarsi le disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali non incompatibili con le clausole del presente CCNL.
2. Le parti si danno atto che eventuali lacune che si dovessero verificare nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro per effetto della generale disapplicazione delle norme di cui all'art.69 del D.Lgs.165/2001, saranno oggetto di specifica interpretazione autentica del presente articolo.
3. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto, il personale inquadrato nel nuovo ordinamento previsto dal CCNL 9 agosto 2000 con meccanismi automatici di corrispondenza, conserva l'anzianità effettiva maturata nell'ex qualifica di provenienza.

Art. 21
Proroga di termini

1. Sono prorogati, fino alla sottoscrizione definitiva del CCNL relativo al quadriennio 2002-05, i termini previsti dall'art.51, comma 2, del CCNL 9 agosto 2000 per la definizione di una tabella nazionale delle corrispondenze tra le figure professionali del comparto Università e quelle del comparto Sanità.
2. Fino alla definizione della tabella di cui al comma 1, resta fermo quanto previsto dal comma 4 del citato art.51 del CCNL 9-8-2000 .

CAPO SECONDO – NORMATIVA SPECIALE

Art. 22

Specifica normativa per i CEL

1. Il rapporto di lavoro dei CEL continua ad essere disciplinato dalle norme di cui all'art. 51 del CCNL 21.5.96 del comparto Università.

2. Il trattamento complessivo annuo lordo di cui all'art. 7 del CCNL 5/9/96 è rideterminato a decorrere dal 31.12.2001 ed a valere dal 2002 in euro 13.066,58.

3. In sede di contrattazione integrativa di Ateneo verrà data applicazione alla sentenza della Corte di Giustizia Europea del 26-1-2001 nella causa C-212/99, relativa agli "ex lettori di lingua straniera" rientranti in tale sentenza, attraverso la definizione di una struttura retributiva per la categoria dei CEL che riconosca l'esperienza acquisita.

Per la copertura degli oneri conseguenti all'applicazione della sentenza di cui al precedente paragrafo, si provvede nel limite dello 0,15% delle risorse di cui all'art.4, comma 2, del presente CCNL. Eventuali somme non utilizzate alla fine dell'esercizio confluiscono nel fondo di cui all'art.4, comma 2.

Laddove esistano, a livello di Ateneo istituti retributivi destinati a finalità analoghe a quelle del presente comma, sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti dalla contrattazione integrativa di Ateneo, ed il nuovo istituto assorbe fino a concorrenza, a livello individuale, gli importi derivanti dagli istituti preesistenti.

Non vengono computati, ai fini dell'applicazione della sentenza succitata, i periodi di aspettativa senza assegni.

I CEL in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL hanno diritto ad una riserva di posti che le Università, nelle categorie D e EP dell'area tecnico-scientifica potranno ricoprire nel periodo di 5 anni a decorrere dall'1.1.2003. Tali posti riservati saranno attribuiti mediante prova selettiva, e comunque nel puntuale rispetto delle sentenze n. 1/99 e n. 194/2002 della Corte Costituzionale.

4. Ai fini dell'applicazione del comma 3, si considera come decorrenza iniziale dell'anzianità per gli ex lettori, la data di stipula del primo contratto di lavoro ex art. 28 DPR 382/80 e/o come CEL ex art. 4 della legge n.236/95 (o precedenti normative) presso atenei italiani, a condizione dell'esito positivo delle verifiche annuali ex art. 4 della stessa L. 236/95.

MODIFICA ALLA TABELLA A DEL CCNL 9 AGOSTO 2000

Le attività strumentali di supporto all'apprendimento linguistico sono attribuite all'area tecnico-scientifica nelle categorie C, D e EP.

Tabella 1

INCREMENTI MENSILI RETRIBUZIONE TABELLARE

Valori per 13 mensilità

<i>Posizione economica</i>	<i>dal 1.7.2000</i>		<i>dal 1.1.2001</i>	
	Lire	Euro	Lire	Euro
EP5	60.000	30,99	100.000	51,65
EP4	57.000	29,44	95.000	49,06
EP3	53.000	27,37	89.000	45,96
EP2	50.000	25,82	83.000	42,87
EP1	46.000	23,76	78.000	40,28
D5	49.000	25,31	82.000	42,35
D4	47.000	24,27	79.000	40,80
D3	45.000	23,24	75.000	38,73
D2	43.000	22,21	72.000	37,18
D1	41.000	21,17	69.000	35,64
C5	41.000	21,17	68.000	35,12
C4	39.000	20,14	66.000	34,09
C3	38.000	19,63	63.000	32,54
C2	36.000	18,59	60.000	30,99
C1	35.000	18,08	59.000	30,47
B4	36.000	18,59	60.000	30,99
B3	34.000	17,56	57.000	29,44
B2	33.000	17,04	55.000	28,41
B1	30.000	15,49	51.000	26,34

Tabella 2

RETRIBUZIONE TABELLARE

Valori per 12 mensilità

<i>Posizione economica</i>	<i>dal 1.7.2000</i>		<i>dal 1.1.2001</i>	
	Lire	Euro	Lire	Euro
EP5	35.172.000	18.164,82	36.372.000	18.784,57
EP4	32.827.000	16.953,73	33.967.000	17.542,49
EP3	30.008.000	15.497,84	31.076.000	16.049,41
EP2	27.411.000	14.156,60	28.407.000	14.670,99
EP1	24.656.000	12.733,76	25.592.000	13.217,16
D5	27.231.000	14.063,64	28.215.000	14.571,83
D4	25.668.000	13.256,42	26.616.000	13.746,02
D3	23.944.000	12.366,04	24.844.000	12.830,86
D2	22.203.000	11.466,89	23.067.000	11.913,11
D1	20.700.000	10.690,66	21.528.000	11.118,28
C5	20.700.000	10.690,66	21.516.000	11.112,09
C4	19.515.000	10.078,66	20.307.000	10.487,69
C3	18.180.000	9.389,19	18.936.000	9.779,63
C2	16.839.000	8.696,62	17.559.000	9.068,47
C1	16.196.000	8.364,54	16.904.000	8.730,19
B4	16.791.000	8.671,83	17.511.000	9.043,68
B3	15.565.000	8.038,65	16.249.000	8.391,91
B2	14.287.000	7.378,62	14.947.000	7.719,48
B1	12.589.000	6.501,68	13.201.000	6.817,75

Tabella 3

INDENNITA' D'ATENEIO

Valori annui

<i>Categoria / Posizione economica</i>	<i>Incremento</i>		<i>Nuovo valore dal 1.1.2001</i>	
	Lire	Euro	Lire	Euro
EP4-5	520.000	268,56	6.911.000	3.569,23
EP1-2-3	390.000	201,42	5.183.000	2.676,80
D	325.000	167,85	4.325.000	2.233,68
C	221.000	114,14	2.986.000	1.542,14
B	156.000	80,57	2.156.000	1.113,48

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Nella circostanza le parti convengono sull'opportunità di precisare l'esatto significato dell'art. 33 del CCNL 09.08.2000, nel senso che per la fruizione dei permessi brevi riportati nel predetto articolo sono fatti salvi norme o accordi di miglior favore sottoscritti presso gli atenei.

Convengono inoltre di precisare che le collocazioni professionali e le corrispondenze di cui all'art. 51, comma 4, del CCNL 9.8.2000, si intendono quelle effettuate sulla base di provvedimenti di ordine generale assunti dalle Università nelle more della definizione della tabella di corrispondenza di cui al comma 2 dello stesso art.51.

DICHIARAZIONE A VERBALE CGIL SNUR N. 1

La Cgil Snur sigla il presente testo contrattuale con riserva di sottoscrizione formale ad esito della consultazione dei propri iscritti.

DICHIARAZIONE A VERBALE CGIL SNUR N. 2

La Cgil Snur considera del tutto insoddisfacente il testo contrattuale per la parte riguardante i collaboratori ed esperti linguistici e i lettori di madre lingua straniera. Le soluzioni adottate nel testo non delineano con sufficiente chiarezza il profilo professionale di tale personale, come sempre richiesto dalla Cgil, distinto e specifico rispetto all'insieme del personale tecnico-amministrativo; l'impossibilità di pervenire ad un profilo dettagliato ed esaustivo che definisca in modo esauriente la figura di CEL e lettori, e che peraltro era stato oggetto di un parziale accordo nel corso del negoziato per il contratto del quadriennio 1998-2001, poi smentito e ritirato dalla parte datoriale, rappresenta una lacuna che espone il personale interessato a interpretazioni e forzature del proprio ruolo, e che inevitabilmente incoraggerà il proliferare del contenzioso in sede giudiziaria; a questo proposito la Cgil ribadisce con forza che l'individuazione, nell'ambito dell'area tecnico-scientifica, di figure addette ad "attività strumentali di supporto all'apprendimento linguistico" non riguarda il profilo e l'attività di CEL e lettori, che svolgono funzioni nettamente diverse.

Il rifiuto opposto alla richiesta di definire in contratto nazionale il riconoscimento dell'esperienza acquisita, inoltre, affidandolo invece alla contrattazione decentrata, impedisce il raggiungimento di un unico standard retributivo a livello nazionale, ed indebolisce l'intera soluzione. La Cgil ribadisce che il testo adottato non pregiudica in alcun modo i diritti individuali in ordine al contenzioso in corso in sede giudiziaria.

A partire dalla sottoscrizione del contratto, che avverrà a seguito della consultazione del personale, la Cgil dichiara la propria intenzione di riprendere in tutte le sedi, contrattuali ed extra-contrattuali, l'azione volta alla tutela di CEL e lettori, e l'iniziativa politica per la definizione ed il riconoscimento della loro professionalità.