



Cari Colleghi,

prima di entrare nel merito dell'accordo sindacale del 16 giugno 2005 è necessario premettere che, sebbene a distanza di tempo, CGIL, CISL e RSU hanno finalmente posto attenzione alle nostre posizioni riportandole nei contenuti dell'accordo. Infatti già da tempo la UIL ne aveva considerato, illustrato e divulgato i punti salienti nei propri comunicati, relazioni e interventi. Di conseguenza **la UIL firmerà il documento senza apporre modifiche** anche se il Direttivo ne sottolinea la carenza relativamente **all'impegno dell'amministrazione ad assumere un certo numero di dipendenti entro il 2005 e alla proroga di un anno per la validità della graduatoria del concorso a 45 posti amministrativi. Inoltre ritiene che i colleghi addetti al servizio antifumo siano considerati al pari degli addetti alla sicurezza e quindi adeguatamente compensati con il trattamento accessorio.**

A questo punto vale la pena di spiegare i motivi per cui siamo comunque soddisfatti del testo concordato. L'accordo sindacale del 16 giugno 2005 dice che in attesa del rinnovo del contratto integrativo *le parti concordano di avviare la trattativa per il contratto integrativo nel prossimo mese di settembre. Nelle more, nella seduta del 16 giugno 2005, dopo ampia e approfondita discussione, concordano quanto segue:*

1) In applicazione del CCNL sottoscritto in data 27 gennaio 2005, che prevede un incremento di cui all'art. 67 pari allo 0,51 % del monte salari 2001 con decorrenza gennaio 2003, tenuto conto che l'importo calcolato per gli anni 2003 e 2004 ammonta ad € 359.390; tenuto conto che detta somma doveva essere proficuamente impegnata ad aumentare, nei suddetti anni, gli importi dei cosiddetti "progetti di produttività collettiva" in cui è coinvolto tutto il personale di Ateneo delle categorie B, C e D; sarà effettuato nel mese di settembre p.v. l'erogazione di detta somma con l'attribuzione di una quota di pari importo per tutti i lavoratori e le lavoratrici interessate, secondo i criteri dell'accordo vigente.

Per il personale EP, l'importo calcolato per gli anni 2003 e 2004, di cui all'art. 70, sarà erogato in parti uguali.

In relazione a quanto sopra riteniamo utile riportare quanto contenuto nel CCNL vigente:

"Con decorrenza dal 1/1/2003 le risorse previste dagli art. 67 e 70 del CCNL del 9/8/2000, rideterminate all'art. 4 del CCNL del 13/5/2003, sono ulteriormente incrementate, in proporzione alla loro rispettiva consistenza, di un importo complessivamente pari allo 0,51% del monte salari 2001 riferito al personale del comparto". Inoltre, nel comunicato del 21-07-2004 scrivevamo: "è fondato credere che l'amministrazione abbia interlocutori sindacali che oltre alla capacità di stipulare accordi sappiano anche renderli giuridicamente inattuabili e per quanto ci riguarda significa che, prima di firmare, sarà necessario avere una valutazione dal nostro Direttivo Nazionale".

2) Entro il mese di settembre p.v. l'amministrazione darà applicazione all'art. 28 del CCNL riferito al personale che opera nelle Aziende Ospedaliere Universitarie disponendo i decreti di inquadramento nelle nuove categorie richiamate dal citato CCNL.

Nella relazione del Segretario UIL del 06-05-2005 era trascritto in merito:

"Altro argomento discusso e di notevole importanza riguarda l'applicazione contrattuale relativa ai colleghi dell'Azienda Ospedaliera Universitaria che personalmente ritengo abbiano tutte le carte in regola per ottenere un inquadramento verticale adeguato alla loro funzione senza effettuare le procedure selettive verticali (art. 57 del CCNL 98/01). Su questo argomento va detto che le Aziende Ospedaliere hanno un vantaggio rispetto agli ex Policlinici nell'applicazione di un articolo contrattuale, sofisticato nell'interpretazione e semplice nella comprensione, anche se in esso si dà adito a molte ambiguità di carattere gestionale relative alle procedure orizzontali e verticali utilizzate per i passaggi di carriera. In relazione a quanto detto risulta evidente ed imprescindibile per questi

dipendenti una soluzione interna caratterizzata dal buon senso. Siamo sicuri che una amministrazione attenta a quanto avviene intorno a se, sia pronta ad affrontare il problema con una logica premiante le professionalità che operano nell' Azienda Ospedaliera Universitaria”.

3) Al fine di non disperdere il patrimonio di professionalità e competenza acquisite dal personale a tempo determinato, che si qualifica come supporto organizzativo imprescindibile al funzionamento delle strutture di Ateneo, tenuto conto della carenza di organico a tempo indeterminato, nel rispetto della normativa vigente, entro la fine dell'anno finanziario 2005 le parti valuteranno le disponibilità di Bilancio per adottare forme di proroga di più lunga durata.

Per necessità di sintesi sull'argomento vi riportiamo solo quanto espresso nel comunicato UIL del 04-12-2002 in quanto ancora attuale, inoltre vi consigliamo di ampliare la tematica prendendo visione della relazione “Una tendenza che non si indebolisce” che potete trovare sul sito web della nostra O.S.:
“Carenza Organica - Negli ultimi cinque anni l'Amministrazione ha tentato di arginare il sott'organico attraverso l'assunzione di personale a tempo determinato. Oggi è necessario adottare provvedimenti che permettano di non perdere la professionalità maturata da questo personale; quindi, finché non si riuscirà ad ampliare l'organico, è necessario prorogare le assunzioni a tempo determinato con contratti a più lungo termine, ricoprendo i posti costantemente vacanti con personale di ruolo di categoria inferiore, in applicazione del contratto”.

4) In merito alla vicenda delle responsabilità da assumere in ordine all'applicazione della cosiddetta “legge antifumo”, entro il mese di settembre l'amministrazione emanerà un atto di regolamentazione, che sarà oggetto di confronto preventivo con le rappresentanze sindacali di Ateneo.

Questo Sindacato propone che i colleghi incaricati a controllare il rispetto delle norme antifumo debbano essere adeguatamente compensati con il trattamento accessorio: nel comunicato UIL del 06-05-2005 era scritto in merito

“Chi ha la responsabilità di controllare l'applicazione della legge contro il fumo nei locali pubblici deve essere tenuto adeguatamente in considerazione”.

5) Nei mesi di giugno e luglio verranno liquidati gli importi relativi alle giornate di festività coincidenti con la domenica, in applicazione dell'accordo decentrato di Ateneo sulla materia. Per il futuro l'Amministrazione si impegna a rispettare le scadenze, provvedendo al tempestivo pagamento.

6) Le parti concordano di riaprire le procedure di progressione verticale, ex art. 57 CCNL, per i posti non assegnati per il passaggio alla categoria C.

Riguardo all'applicazione dell'art. 57, nel comunicato UIL del 26-01-2005 era scritto:

“Nessuno si sarebbe aspettato un numero di bocciati e/o candidati assenti alle prove così alto. Ci rendiamo conto che in questa prima applicazione qualcosa non ha funzionato come doveva e nel futuro dovremo impegnarci di più nella formazione preventiva”.

Al momento della riapertura dei termini per il passaggio alla categoria C, tutti coloro che presenteranno domanda potranno contattarci per svolgere un'adeguata formazione.

Noi riteniamo che quella intrapresa è la strada giusta per ottenere fatti concreti, ossia prendere in considerazione tutte le proposte valide e renderle applicabili.

Il Direttivo UIL PA di Ateneo

Firenze, 20-06-2005