



Considerazioni riguardo al nostro lavoro sindacale svolto nel mese di settembre del C.A.

Cara/o Collega,

al fine di darti un quadro della realtà che ti permetta di trarre delle conclusioni personali ti illustriamo, in modo sintetico, una situazione che non ci entusiasma ma che abbiamo il dovere di comunicarti per correttezza professionale. Per prima cosa va detto che sono tre i fattori che attualmente condizionano la contrattazione integrativa:

- 1) le imposizioni che derivano dagli indicatori politici (mantenersi nei parametri economici europei), che comportano la stesura di CCNL irrilevanti dal punto di vista economico;
- 2) la impossibilità di ottenere risorse aggiuntive, in sede, per la contrattazione integrativa;
- 3) la libertà concessa alle controparti, dalle norme, nel gestire alcune quote accessorie senza avere l'obbligo di trattare (art. 63 CCNL 98/01).

Riguardo a quanto detto, ci misuriamo con una Amm.ne che si presenta al tavolo di contrattazione tenendo conto dei risultati che hanno conseguito altri Atenei, per cui deriva che, con tali parametri di riferimento, i risultati ottenibili sono insufficienti perché è inopinabile l'alto costo della vita nel nostro territorio rispetto al resto d'Italia, questo ci porta ad agire con la consapevolezza che senza risorse aggiuntive rispetto a quelle previste dal CCNL, la nostra vittoria dovremo garantirla attraverso il mantenimento del potere di acquisto, sommando il CCNL e quello integrativo, inoltre in sede nazionale, dovremo iniziare una azione unitaria per conseguire i seguenti risultati :

- un servizio pensionistico integrativo degno di tale nome;
- una assistenza sanitaria che dia maggiori aiuti a chi ne ha bisogno e una sanità che sia incisiva nei controlli antispreco;
- una scuola e una Università che siano pubbliche e gratuite per i meritevoli;
- la stabilizzazione del posto di lavoro dopo un periodo di precariato definito nel tempo.

Infine a nostro parere sarà necessario portare avanti una difficile battaglia "unitaria" anche all'interno del nostro Ateneo allo scopo di raggiungere i seguenti risultati:

- a) cercare di far passare di categoria tutti gli idonei dell'art. 57 del ccnl 98/01, o mantenendo aperta la graduatoria delle selezioni interne finché sarà necessario o, come alcuni rappresentanti (RSU) hanno detto concedendo un punteggio elevato alle idoneità nelle prossime selezioni;
- b) garantire a tutti i passaggi di classe stipendiale all'interno della categoria;
- c) ottenere la stabilizzazione in busta paga degli incrementi stipendiali accessori;
- d) permettere a tutti i Dipendenti la formazione;

e) aumentare il numero di ticket a più di due alla settimana, per coloro che per esigenze delle strutture devono fare più di due rientri, anche lavorando meno di nove ore.

Con una situazione di restrizioni come quella che viviamo sentiamo il dovere di iniziare un pressante dialogo con il nostro rappresentante del comitato per il mobbing, al fine di sollecitare interventi che ci facciano capire quale è la situazione reale riguardo a questo tema nel nostro Ateneo, e esortandolo al massimo impegno al fine di risolvere insieme (parlandone) le situazioni di mobbing che si ravvisino. Da una nostra indagine tali situazioni persecutorie sono maggiori di quanto si possa presumere. In relazione a questo specifico punto **chiediamo a tutti voi la massima collaborazione, qualora vi siano poste domande o chieste compilazioni di questionari che permettano di approfondire l'argomento.**

Concludiamo comunicando alcune nostre posizioni al fine di sviluppare un approfondimento:

Noi pensiamo che anche gli EP devono aver diritto ad un giorno di riposo intero da recuperare se hanno delle ore in più, soprattutto perché una Elevata Professionalità è da contratto così definita: *“grado di autonomia: relativa alla soluzione di problemi complessi di carattere organizzativo e/o professionale; grado di responsabilità: relativo alla qualità ed economicità dei risultati ottenuti.”*

Noi pensiamo che il prolungamento dell'orario delle strutture può essere discusso solo con risorse aggiuntive attraverso una indennità di orario disagiato.

Noi pensiamo che la reperibilità possa essere assegnata solo con una maggiorazione dell'indennità e concedendo un ticket (buono pasto) a chi deve rientrare perché reperibile, anche se ha già svolto due rientri settimanali.

Noi pensiamo che l'orario di servizio debba deciderlo il dipendente, attenendosi alle regole contrattuali, concertandolo con il Dirigente dell'area, tenendo conto delle esigenze della struttura.

Il Direttivo UIL PA di Ateneo

Firenze, 02-10-2006