



Cara/o collega,

uno degli ultimi argomenti sul quale abbiamo avuto un confronto con l'Amministrazione è stato quello relativo alla Azienda Ospedaliera Universitaria. Come avrai sicuramente visto, in merito sono stati divulgati dei resoconti della contrattazione sia da parte delle rsu e sia dall'amministrazione. A molti di voi **non** è sfuggito che esistono delle varianti fra una comunicazione e l'altra: l'amministrazione dice che sono tutti d'accordo nel dare gli aumenti, la rsu chiede se è solo un'intenzione e quando verranno dati. L'amministrazione dice che per gli inquadramenti nelle fasce preparerà delle tabelle e la rsu dice che sono pronte dal 2006. Riguardo all'ultimo punto, non per importanza, relativo a tiket/mensa l'amministrazione in sostanza dice che il buono pasto non può darlo al personale in convenzione.

In relazione a quanto è scaturito, noi riteniamo che sia necessario operare come se si volesse far fronte alle esigenze di un Ente corrispondente ad un nuovo comparto, permettendo un più saldo e costruttivo collegamento fra didattica e ricerca senza essere separate dall'assistenza sanitaria.

Per quanto riguarda i titolari della contrattazione decentrata e i componenti della commissione tecnica, che analizzerà le problematiche dell'area presentando le proprie conclusioni applicative al tavolo unitario, noi terremo conto del fatto che in questi organismi è necessaria la presenza di rappresentanti che operano professionalmente in tale contesto. In considerazione di ciò, dove mancano regole, sarà utile proporre azioni risolutive in particolare su reclutamento del personale, esternalizzazioni, sicurezza e formazione del personale. Il resto delle problematiche, essendo più strettamente collegate al contratto integrativo dovranno essere trattate in sede diversa.

Per quanto concerne l'ordinamento professionale di tale personale, il CCNL 98/01 prevedendo le fasce (art. 28), giustifica una professionalità altamente specializzata in un contenitore diverso da quello dell'Università. Da quanto esposto diviene fondata la formulazione di un apposito contratto integrativo, più appropriato alle esigenze di tali lavoratori, e in conseguenza legato ad un trattamento accessorio che diventa autonomo e non ha niente a che fare con Università e Sanità.

Riguardo al problema della mensa e del ticket, abbiamo sempre affermato che al dipendente deve essere data la possibilità di scegliere se vuole il ticket o vuole utilizzare la mensa. Secondo l'amministrazione ciò non è possibile perché si attiverebbe un meccanismo di doppio beneficio che il contratto vieta. Anche se in merito sono state spiegate dal Delegato del Rettore tutte le motivazioni di tale posizione, noi riteniamo possibile adottare delle soluzioni provvisorie, ossia: dando per scontato che l'Ente di appartenenza del personale in convenzione "datore di lavoro" è quello che rilascia la busta paga, basterebbe fare il saldo dei ticket da assegnare nel caso in cui non si fosse usufruito del servizio mensa in presenza di una giornata di rientro pomeridiano. Tale saldo esiste già in automatico perché il costo dei pasti usufruiti in mensa attualmente vengono comunicati all'ufficio stipendi, che li detrae dalla busta paga. Considerando che per il momento sono previsti due ticket alla settimana, il dipendente che non è andato alla mensa, pur avendo svolto il/i rientro/i, dovrebbe avere un rimborso da concordare in busta paga. Ulteriore soluzione che poniamo alla riflessione collettiva è quella di **diversificare il costo del pasto in base a quello che un dipendente prende, ossia: chi mangia un pasto completo (€1,80) deve corrispondere tale quota extra, maggiore rispetto a coloro che mangiano un primo ed un contorno (€1,00), o due contorni (€0,60). In questo caso si tratterebbe di diversificare il saldo dei pasti mensa in base alle richieste del dipendente (tutti pasti completi, in parte completi e in parte parziali, tutti parziali)**. Non ci sembra che ci siano grandi difficoltà applicative per queste soluzioni che secondo noi non contrastano con le norme. In ogni caso siamo pronti a analizzare qualsiasi proposta e/o indicazione diversa pervenga da chi ci legge. **Infine, va precisato che le suddette soluzioni sono da considerarsi valide anche qualora il datore di lavoro non fosse l'Università.**

Secondo noi solo con tali soluzioni si potrà uscire da una situazione di stallo che dura da anni e che ultimamente è stata imbarazzante per tutti.

Il Direttivo UIL PA di Ateneo