



Cari colleghi,

tutti ci siamo accorti di quanto siano grandi le difficoltà in cui si trova il nostro paese anche se, per quanto si viva una situazione difficile ciò non giustifica le restrizioni che sono legate al D.L. 112 convertito in legge e che riguardano:

- 1) le detrazioni del salario accessorio in caso di malattia;
- 2) la riduzione dei fondi per la contrattazione integrativa;
- 3) i provvedimenti restrittivi nei confronti del personale definito stabilizzando.

Conseguentemente a quanto elencato riteniamo importante ricordare che la Costituzione garantisce che:

Art. 32.

la salute va tutelata come fondamentale diritto dell'individuo.

la legge non può violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana.

Art. 38.

I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e disoccupazione involontaria.

Art. 36.

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. (e i Precari?)

Art. 37.

Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

Art. 35.

Il lavoro deve essere tutelato in tutte le sue forme ed applicazioni.

la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori devono essere tutelate.

Art. 31.

Sia protetta la maternità.

In relazione a quanto detto riteniamo che i provvedimenti di legge (Brunetta) che penalizzano malati, precari e stipendi siano anticostituzionali e avendo preso visione del nuovo CCNL riteniamo che questo sia il momento più opportuno per tentare di rimediare ad una situazione così penalizzante. In questo senso siamo convinti che è necessaria la massima unità sindacale al fine di frenare la normativa derivante dall'azione politica del Governo che nella sua applicazione pratica potrebbe far ricadere ulteriori restrizioni sui lavoratori, ossia:

- Passaggio al sistema pensionistico contributivo per tutti i lavoratori a partire dal 2009.
- Revisione triennale del coefficiente di calcolo delle pensioni.
- Elevazione dell'età pensionabile.
- Investimento azionario del TFR attraverso il silenzio assenso.
- Regole più restrittive relativamente alla concessione del part time.

Oltre a ciò ci sentiamo di giudicare negativamente la assenza collettiva di impegno nel far capire ai lavoratori della P.A. che questo Governo si permette di gestire con arroganza il proprio ruolo istituzionale perché nelle varie sedi evidenzia che la maggioranza dei cittadini e dei lavoratori sono d'accordo con i provvedimenti restrittivi praticati e, per non farsi smentire dice che tutti coloro che non sono iscritti al Sindacato sono suoi alleati. Per questi motivi ci risulta incomprensibile capire il perché di iniziative di protesta intraprese da singole organizzazioni, per chiedere l'applicazione di documenti siglati da tutte le OO.SS. unitariamente.

Il Nuovo Contratto CCNL 2006 – 2009

Per noi il contratto nazionale ha assolto il suo compito di tutela del diritto dei lavoratori in quanto nell'insieme dei problemi relativi alla regolamentazione/condizione politico sociale emergono dei punti che ci migliorano le condizioni. Anche se non sono tutti d'accordo sul fatto che parole come: misurazione, incentivazione, valutazione verifica e merito siano positive. D'altra parte è proprio grazie a queste parole che la contrattazione integrativa ha preso una forza superiore al passato. Crediamo che in questo Ateneo solo la UIL ritenga positivo un confronto con l'amministrazione per individuare dei criteri trasparenti che vanno in direzione di premiare il merito. Criteri che permettono di dare una valutazione appropriata al titolo di studio che fino ad oggi è stato emarginato. Criteri che danno un appropriato valore alla formazione diversificandola a seconda che venga fatta una verifica finale o meno. Per quanto ci riguarda questi principi sono positivi perché per noi è fondamentale creare le condizioni affinché tutti si parta dallo stesso punto ma che successivamente chi fa e sa di più venga premiato infatti siamo d'accordo quando si parla di eliminazione degli incentivi a pioggia e individuazione dei fannulloni. Oggi grazie al nuovo contratto tutti hanno due anni di tempo per dimostrare che possono garantire determinati obiettivi, che possono svolgere un continuo aggiornamento e fare dei corsi di formazione legati alla propria attività. Infatti il contratto dice che **ogni anno devono essere divulgati bandi di selezione per le progressioni economiche e possono parteciparvi i lavoratori con due anni di anzianità nella classe stipendiale di appartenenza**. Per quanto riguarda il numero di progressioni verticali (passaggi di categoria) tutto rimane come prima, quindi sarà legato al fabbisogno triennale del personale e in considerazione

del numero di assunzioni esterne. Un ulteriore fattore da tenere in considerazione è lo snellimento delle procedure che permettono di trasferirsi presso una diversa amministrazione. Nel nuovo contratto è stato chiarito definitivamente che le progressioni verticali per il personale che opera nelle AOU (Azienda Ospedaliera Universitaria) si possono fare e non gravano sull'Università. Altri provvedimenti da ricordare sono che la trattenuta per lo sciopero sarà equivalente alla durata delle ore di sciopero svolte. I permessi retribuiti di tre giorni (art. 30) diventano 18 ore anziché tre giorni. La reperibilità se verrà applicata dovrà essere assegnata anche al personale di pronto soccorso e soccorso antincendio. Regolamenti di Ateneo dovranno valutare le competenze acquisite nelle diverse aree, allo scopo di evitare che le progressioni verticali siano fatte prevalentemente in alcune aree. **Rimane da sottolineare che per quanto riguarda la parte economica questa va ritenuta esigua ma si deve considerare che è in linea con gli incrementi contrattuali ottenuti nella restante Pubblica Amministrazione.**

In conclusione, per completare il quadro interno legato alla contrattazione integrativa nelle sue applicazioni pratiche, va evidenziato che con il vigente Decreto legge 112/2008, poi convertito in Legge 133/2008, secondo il Dipartimento della Funzione Pubblica verranno applicate le seguenti disposizioni:

- a. Turn over – verrà assunto solo il 20% del personale che andrà via, con l'obbligo di mantenere la spesa entro il 90% del FFO. Se tale tetto viene superato (cosa che è successo al nostro Ateneo) non si assume nessuno. Questo vuol dire che i nostri stabilizzandi saranno assunti entro il 2008 nella misura del 20% di quanti andranno in pensione entro 31 dicembre 2008 e cioè 22 unità, secondo i calcoli tecnici dell'Amministrazione; mentre non verrà assunto nessuno per il 2009 a causa del superamento del 90%. Secondo il Dipartimento della Funzione Pubblica, dopo il 2009 non dovranno più esserci assunzioni finalizzate alla stabilizzazione perchè la vigenza di tale stabilizzazione era prevista esclusivamente per gli anni 2008- 2009.
- b. Lavoro flessibile nelle pubbliche amministrazioni - Per il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumeranno esclusivamente con contratti di lavoro a tempo indeterminato, le graduatorie saranno valide per tre anni e non più due come era prima. Per casi straordinari si può accedere al lavoro flessibile mediante procedure selettive e le amministrazioni non possono ricorrere all'utilizzo del medesimo lavoratore, anche con più tipologie contrattuali, per periodi di servizio superiori a tre anni nell'arco degli ultimi cinque.
- c. A decorrere dal 2009 l'accessorio sarà ridotto del 10%, ciò a prescindere dalle assenze per malattia. Nel nostro caso, secondo i calcoli tecnici dell'Amministrazione si prevede, nella migliore delle ipotesi, una decurtazione dell'accessorio di €15,00 mensili, per le categorie B,C e D.
- d. Assenze per malattia – Nei primi dieci giorni di malattia verrà decurtata la quota accessoria giornaliera dello stipendio salvo nei casi in cui ci sia stato ricovero ospedaliero o si presenti un certificato di pronto soccorso. Non sarà espletata alcuna decurtazione nel caso in cui si dovesse protrarre il periodo di malattia relativa al ricovero, se però sarà presentata una specifica del medico curante.

- e. Part time – Non avverrà più “automaticamente” su richiesta dell’interessato, ma può “essere concessa dall’amministrazione”. Ciò comporterà una elevata discrezionalità di concessione del part time e il Dipartimento della Funzione Pubblica suggerisce alle amministrazioni di rivedere la propria situazione pregressa se si è raggiunto il limite percentuale della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale.

Infine riguardo all’incontro di trattativa del 9 settembre scorso, si è posto l’accento sulla necessità di pubblicare il bando per la stabilizzazione per tutti gli aventi diritto e non limitatamente al numero di 22 già calcolati per il 2008. Espletata la graduatoria, saranno poi assunti i primi 22 per il 2008, nessuno per il 2009, una percentuale da vedere per il 2010 e così via, fino ad esaurimento della graduatoria stessa. Trattandosi di un procedimento straordinario, la graduatoria non andrà in prescrizione perchè su di essa non vige il procedimento ordinario con i suoi vincoli se non quello esclusivo di spesa. L’Amministrazione non è d’accordo perchè intende procedere con due bandi: uno a 22 posti e l’altro per i restanti (quest’ultimo da fare “sine die”); e siccome non è neanche convinta della legittimità del procedimento, chiederà all’Avvocatura dello Stato il nulla osta a procedere. L’incontro si è concluso con l’impegno di riprendere la discussione dopo il parere dato dall’Avvocatura, per capire quali siano i margini rimasti di trattativa.

Nell’incontro di trattativa di ieri, siamo venuti a conoscenza del nulla osta a procedere da parte dell’Avvocatura distrettuale dello Stato, rilasciato sulla base della programmazione del fabbisogno e comunque nei limiti derivanti dalla normativa pro tempore vigente e dalle disponibilità di bilancio. Tale nulla osta pervenuto prima dell’ultimo Consiglio di Amministrazione non è stato in quella sede presentato e pertanto: i Consiglieri hanno deliberato come prima della trattativa del 09 settembre '08, due bandi distinti al posto di uno solo, e poiché la posizione assunta dalla parte pubblica è stata irremovibile, **è stato proclamato lo stato di agitazione, come divulgato nella comunicazione unitaria di ieri 24 settembre.**

Il Direttivo UIL PA di Ateneo

Firenze, 25-09-08