



Programma UIL Ateneo di Firenze 2008/2011

Per i prossimi tre anni la nostra O.S. si porrà, ancora una volta, il principale obiettivo di garantire una totale tutela della democrazia e lo farà attraverso l'impegno del proprio Direttivo e dei propri rappresentanti nelle RSU portando a conoscenza dei lavoratori i contenuti delle trattative, degli accordi, delle iniziative e delle posizioni sia mediante interventi in assemblee, sia attraverso i vari mezzi di informazione. In questo modo ogni dipendente avrà la possibilità di verificare il nostro operato e di controllare se siamo riusciti a far applicare quanto è previsto di innovativo dal CCNL vigente e futuro.

1) La CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA richiederà un quadro cognitivo completo della organizzazione del lavoro perché ad essa sono collegati una serie di punti che le OO.SS. e la delegazione di parte pubblica devono affrontare obbligatoriamente. Sulla base di ciò dovremo muoverci in modo da dare soluzione ad alcuni atti fondamentali, quali:

a. Utilizzare la nostra responsabilità decisionale per risolvere i problemi legati all'inquadramento professionale (passaggi di categoria) e al miglioramento stipendiale cercando di raggiungere gli obiettivi in relazione agli esiti della formazione e alle competenze acquisite (crediti formativi). A questo scopo, garantiremo la presenza nella nostra sede sindacale almeno due giorni la settimana. Ci attiveremo per spingere la controparte al rispetto dei diritti dei dipendenti e allo stesso tempo offriremo ai colleghi un servizio di specifiche consulenze quali: occupazione, orario flessibile, riforma delle pensioni, legislazione universitaria e contrattazione. Ci proponiamo di utilizzare al meglio il nostro sito web avvalendoci anche dei vostri suggerimenti.

b. Aderiremo a tutte le iniziative che vanno a favore della pace fra i popoli e contro la fame nel mondo.

c. Orientare le nostre scelte a favore dell'occupazione a tempo indeterminato, per la garanzia delle pensioni, per la tutela del servizio sanitario pubblico, per il bilanciamento degli equilibri retributivi fra pubblico e privato, contro la privatizzazione.

d. Cercare di far capire a tutti l'inadeguatezza del modello piramidale dell'organizzazione del lavoro. Il nostro Sindacato pensa ad un modello organizzativo di tipo orizzontale in cui i lavoratori acquistano più responsabilità scaturita dalla maggiore professionalità e capacità di lavoro di gruppo.

2) la FORMAZIONE permanente ed obbligatoria. Dovrà diventare un veicolo che dirigerà sempre più i lavoratori verso il miglioramento professionale ed economico. I criteri formativi andranno individuati attraverso le conoscenze richieste dalla nuova organizzazione del lavoro. Tutta la formazione dovrà essere finalizzata alla logica del lavoro orizzontale e quindi tendere a ridurre il differenziale di conoscenza fra le varie categorie, fino ad annullarlo all'interno della medesima categoria. Di conseguenza la nostra OO.SS. cercherà di concordare con l'Amministrazione nuovi criteri di assegnazione di incarichi di responsabilità allo scopo di coinvolgere il maggior numero possibile di lavoratori. La partecipazione ai corsi di formazione dovrà essere assicurata sulla base dei rapporti di conoscenza di base e, se proficuamente effettuata, dovrà garantire i crediti formativi.



3) IL FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE dovrà individuare le reali carenze organiche, per area e per importanza strategica. Attraverso una efficace analisi si dovrà individuare la modalità di copertura dei vuoti, utilizzando le competenze interne mediante i concorsi riservati al personale in servizio, o attraverso i concorsi pubblici per il reclutamento esterno (art.57 del CCNL). Il nostro Sindacato si impegna a combattere la tendenza della nostra Amministrazione a ricorrere, troppo spesso, al lavoro precario ed all'appalto in aut-sourcing di determinati servizi, pur riconoscendo la validità di tali strumenti in casi temporanei e del tutto eccezionali, a partire dai servizi non strategici. Il perdurare di situazioni critiche per carenza di organico si può risolvere solo con il reclutamento mediante concorsi interni ed esterni.

4) REVISIONE DI STATUTO E REGOLAMENTI – Nella elezione del Rettore il voto del Personale tecnico-Amministrativo dovrà essere meglio pesato. Questo perché siamo convinti che oggi noi possediamo una cultura più elevata e maggiori capacità professionali rispetto al passato ed è quindi giunto il momento di scrollarci di dosso il peso medievale di servo della gleba del voto.

5) IL SALARIO ACCESSORIO. Ci impegneremo in sede confederale affinché il contratto nazionale detti regole indiscutibili di equa distribuzione del salario accessorio allo scopo di assegnarne a tutti una quota.

6) La SICUREZZA. Essendo un bene primario collettivo è nostro auspicio che in ogni realtà lavorativa tutti si adoperino per individuare le situazioni in cui esiste il rischio, ponendole alla nostra attenzione e soprattutto all'attenzione degli organi responsabili. Si sottintende che la sicurezza nei luoghi di lavoro è correlata alla applicazione del D.L. 626/94 a cui l'amministrazione deve conformarsi e che i RR.LL.SS. devono garantirne l'applicazione. Noi daremo il nostro contributo attraverso la valutazione di alcune linee guida, che dovranno essere tema di discussione in appositi incontri di trattativa. I riferimenti che delineano tale logica sono così individuabili:

- l'adozione di soluzioni tecniche a favore dei disabili, in particolare negli accessi e nella permanenza sui luoghi di lavoro;
- le visite mediche gratuite, legate alla tipologia di rischio;
- la dotazione dei mezzi di protezione, sia per il lavoro che per le emergenze (corredo antinfortunistico), forniti insieme alle istruzioni di utilizzo;
- la promozione dell'organizzazione periodica di corsi, seminari di formazione e di informazione sulle tematiche della salute nei luoghi di lavoro e di tutela ambientale.

7) Il MOBBING. Saremo particolarmente attenti agli aspetti che riguardano i comportamenti di prevaricazione nei confronti del singolo e di inosservanza nelle pari opportunità. Sarà fondamentale pertanto la nostra presenza nella commissione paritetica contro il mobbing prevista dal nuovo contratto nazionale.

Nell'affrontare questi temi mostreremo una particolare attenzione riguardo alle controversie relative alle interpretazioni contrattuali al fine di, avviare contenziosi legali solo quando è effettivamente necessario, tenendo conto dei tempi e dei costi.