



- Relazione giugno 2009 -

I tagli che vengono praticati nella Pubblica Amministrazione sono un problema che aumenta col tempo. In tal senso, per dare una panoramica della realtà va evidenziata, oltre alla limitata disponibilità di spesa anche la differenziazione stipendiale fra i vari comparti. Nel complesso di motivazioni che nuocciono alla Pubblica Amministrazione si inserisce la percezione esterna, infatti i cittadini in ogni occasione, quando si ragiona di Amministrazioni Statali fanno riferimento ad una sorta di casta privilegiata dei dipendenti pubblici rispetto ai privati e richiedono una equiparazione dei diritti, dei doveri e delle responsabilità. Al contrario nessuno parla di equiparazione degli stipendi per tutta la Pubblica Amministrazione (a parità di area/categoria) e/o di diversificare gli stipendi esclusivamente in base al merito. Quando si parla di meritocrazia, si vuole ottenere, di premiare pochi, diversificandone le quote mettendo a disposizione risorse economiche ridicole. Per quanto mi riguarda, sono contrario alle olimpiadi del merito, a stabilire la meritocrazia controllando il numero delle pratiche assolte o valutare in base alla soddisfazione dell'utente. Sono propenso a concordare modalità che permettono ai gruppi di lavoro di ottenere il massimo risultato in conformità con obiettivi minimi e massimi, comuni a tutti gli Atenei, verificando i risultati su tutto il territorio europeo.

Per rendere l'idea del motivo legato a quanto sopra descritto va spiegata la differenza dell'Università rispetto alle altre amministrazioni, ossia: “mentre nella Magistratura, nella Difesa, negli Enti locali, nella Finanza ecc., gli stipendi a cinque zeri sono una percentuale minima, in ogni Università sono un numero elevato e, quasi tutti spettanti al personale Docente di prima e seconda fascia”. Le differenze anzidette portano automaticamente a diminuire le risorse economiche da utilizzare per il salario accessorio, per gli acquisti e per le assunzioni. Insomma i primi provvedimenti da adottare sono quelli di garantire risorse più eque e contrattualizzare il personale docente.

In relazione a quanto sopra va detto che il settore della conoscenza è una risorsa strategica del Paese per cui ne consegue che l'alta formazione è responsabilità pubblica e il finanziamento necessario deve essere adeguato e di fonte pubblica, mentre purtroppo i numerosi interventi legislativi degli ultimi anni hanno tagliato costantemente le risorse economiche. La valutazione dell'impiego di questi finanziamenti deve essere effettuata a partire dalle ricadute sull'intero Paese. La ricerca di ulteriori fonti di finanziamento, o modalità gestionali che allarghino la partecipazione dei privati nell'alta formazione, non possono distogliere e ridurre la responsabilità centrale e primaria dello Stato. *Provvedimenti di Governo, a partire dalla Legge 133/2008, disegnano una prospettiva di liquidazione del ruolo pubblico e un sistema universitario sempre più impoverito sul piano finanziario e, soprattutto, sul piano delle risorse intellettuali e umane. Anche la “riforma 3+2”, realizzata a costo*

zero e la cui valutazione richiederebbe un'analisi articolata e differenziata tra Atenei e discipline, ha generato la sensazione diffusa di una perdita di qualità dei percorsi formativi. In mancanza di risorse aggiuntive gli Atenei sono stati costretti ad ampliare l'offerta formativa prevista dalla riforma ricorrendo in maniera massiccia a forme di reclutamento precario e a contratto. Quindi "fare cassa" con il sistema universitario italiano, già largamente sottofinanziato, non è l'approccio migliore a una discussione seria sulle necessità del finanziamento e sulla qualità della spesa. Se si realizzano i tagli ulteriori previsti dalla Legge 133 si entra in una condizione di bancarotta degli Atenei, anche di quelli che oggi si considerano "virtuosi". Gran parte degli Atenei supereranno la soglia del 90% nel rapporto spese di personale/FFO e dunque non potranno più assumere. E a partire dal 2010 cominceranno le difficoltà nella gestione ordinaria che investiranno sia la sostenibilità del funzionamento sia le retribuzioni del personale.

Il finanziamento necessario al sistema universitario non deve premiare solo chi dimostra performances elevate o, peggio, flessibilità politica; non può essere merce di scambio con l'autonomia. Occorre invece partire da:

- *una previsione pluriennale di crescita del finanziamento di base che avvicini il nostro Paese alla media OCSE e la certezza di avere le risorse nel medio-lungo periodo se si desidera che gli Atenei programmino in modo vero ed efficace l'offerta formativa, la ricerca e la politica del personale;*
- *una rimodulazione delle regole della distribuzione del FFO che valorizzi indicatori credibili di crescita della qualità dei servizi e delle prestazioni dei singoli Atenei, e su di essi distribuisca le risorse, evitando tuttavia di incentivare comportamenti perversi (la caccia all'iscritto o le promozioni facili), come pure è accaduto nel recente passato;*
- *una rigorosa revisione delle regole di finanziamento dei fondi di progetto, insieme con l'ampliamento degli investimenti a progetto.*

Non si sfugge al nodo della messa a regime di un sistema di valutazione attendibile che preveda procedure certe e realmente imparziali che, attraverso forme di referaggio cieco per i progetti e tramite l'avvio di un'Agenzia nazionale di valutazione effettivamente terza e funzionante, garantisca credibilità ed equilibrio nella distribuzione delle risorse.

Fra i tanti temi collegati alle risorse economiche che riguardano l'Università e che sono stati affrontati dalla nostra O.S. nell'ultimo semestre ce ne sono due che approfondirò nelle righe che seguono e che sono legati al futuro del personale dell'Ateneo (docente e tecnico amministrativo). Il primo riguarda le fondazioni che possono essere costituite a tutela del servizio pubblico o possono essere fatte in sostituzione del servizio pubblico. Il secondo tema è quello delle risorse umane costrette ad andare a lavorare all'estero. Questi due temi sono la derivazione del ragionamento imposto dalla

politica al cambiamento del volto del nostro paese. Un paese che nel tempo si potrà trovare privo di un ruolo competitivo nei settori della conoscenza, un ruolo che fino ad ora ha saputo portare avanti con dignità. Un paese che così facendo va inesorabilmente verso un innalzamento della forbice economica, in quanto non creando competizione innovativa è costretto ad adeguarsi alle variazioni tecnologiche imposte da altri paesi e ottenute grazie alla collaborazione dei nostri cervelli all'estero. Una situazione dura da digerire ma conforme alle strategie politiche dell'ultimo decennio. Iniziamo ad analizzare i due temi iniziando dalle fondazioni e procedendo con i nostri giovani laureati che si recano all'estero.

Fondazioni –

Art 16 legge 112/08 - Facoltà di trasformazione in fondazioni delle università

- 1. In attuazione dell'articolo 33 della Costituzione, nel rispetto delle leggi vigenti e dell'autonomia didattica, scientifica, organizzativa e finanziaria, le Università pubbliche possono deliberare la propria trasformazione in fondazioni di diritto privato. La delibera di trasformazione e' adottata dal Senato accademico a maggioranza assoluta ed e' approvata con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. La trasformazione opera a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di adozione della delibera.*
- 2. Le fondazioni universitarie subentrano in tutti i rapporti attivi e passivi e nella titolarità del patrimonio dell'Università. Al fondo di dotazione delle fondazioni universitarie e' trasferita, con decreto dell'Agenzia del demanio, la proprietà dei beni immobili già in uso alle Università trasformate.*
- 3. Gli atti di trasformazione e di trasferimento degli immobili e tutte le operazioni ad essi connesse sono esenti da imposte e tasse.*
- 4. Le fondazioni universitarie sono enti non commerciali e perseguono i propri scopi secondo le modalità consentite dalla loro natura giuridica e operano nel rispetto dei principi di economicità della gestione. Non e' ammessa in ogni caso la distribuzione di utili, in qualsiasi forma. Eventuali proventi, rendite o altri utili derivanti dallo svolgimento delle attività previste dagli statuti delle fondazioni universitarie sono destinati interamente al perseguimento degli scopi delle medesime.*
- 5. I trasferimenti a titolo di contributo o di liberalità a favore delle fondazioni universitarie sono esenti da tasse e imposte indirette e da diritti dovuti a qualunque altro titolo e sono interamente deducibili dal reddito del soggetto erogante. Gli onorari notarili relativi agli atti di donazione a favore delle fondazioni universitarie sono ridotti del 90 per cento.*
- 6. Contestualmente alla delibera di trasformazione vengono adottati lo statuto e i regolamenti di amministrazione e di contabilità delle fondazioni universitarie, i quali devono essere approvati con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Lo statuto può prevedere l'ingresso nella fondazione universitaria di nuovi soggetti, pubblici o privati.*
- 7. Le fondazioni universitarie adottano un regolamento di Ateneo per l'amministrazione, la finanza e la contabilità, anche in deroga alle norme dell'ordinamento contabile dello Stato e degli enti pubblici, fermo restando il rispetto dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario.*
- 8. Le fondazioni universitarie hanno autonomia gestionale, organizzativa e contabile, nel rispetto dei principi stabiliti dal presente articolo.*
- 9. La gestione economico-finanziaria delle fondazioni universitarie assicura l'equilibrio di bilancio. Il bilancio viene redatto con periodicità annuale. Resta fermo il sistema di finanziamento pubblico; a tal fine, costituisce elemento di valutazione, a fini perequativi, l'entità dei finanziamenti privati di ciascuna fondazione.*

10. La vigilanza sulle fondazioni universitarie e' esercitata dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Nei collegi dei sindaci delle fondazioni universitarie e' assicurata la presenza dei rappresentanti delle Amministrazioni vigilanti.

11. La Corte dei conti esercita il controllo sulle fondazioni universitarie secondo le modalità previste dalla legge 21 marzo 1958, n. 259 e riferisce annualmente al Parlamento. 12. In caso di gravi violazioni di legge afferenti alla corretta gestione della fondazione universitaria da parte degli organi di amministrazione o di rappresentanza, il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca nomina un Commissario straordinario senza oneri aggiuntivi a carico del Bilancio dello Stato, con il compito di salvaguardare la corretta gestione dell'ente ed entro sei mesi da tale nomina procede alla nomina dei nuovi amministratori dell'ente medesimo, secondo quanto previsto dallo statuto.

13. Fino alla stipulazione del primo contratto collettivo di lavoro, al personale amministrativo delle fondazioni universitarie si applica il trattamento economico e giuridico vigente alla data di entrata in vigore della presente norma.

14. Alle fondazioni universitarie continuano ad applicarsi tutte le disposizioni vigenti per le Università statali in quanto compatibili con il presente articolo e con la natura privatistica delle fondazioni medesime.

Fondazioni - L'Analisi :

Dalla trasformazione degli enti nascono le fondazioni: “persone giuridiche private, le quali si pongono lo scopo di promuovere lo sviluppo economico attraverso atti utili alla società”. In relazione a ciò, si sovrappongono nelle fondazioni interessi politici e finanziari che permette di definirli: soggetti giuridici privati dotati di un patrimonio gestito senza scopo di lucro. Altro problema è quello che accompagna la vita delle fondazioni nella selezione dei propri organi dirigenti che nei fatti le fa individuare come enti strumentali, utilizzati al fine di fornire occupazione mirata.

Rispetto a quanto detto ritengo che sia fondamentale rimarcare tre aspetti che devono caratterizzare la formazione delle fondazioni, al di là che esse si accettino o meno:

- 1) La libertà di scelta per gli enti pubblici di farne uso e costituzione;
- 2) La responsabilità totale del mantenimento a tempo indeterminato della fondazione da parte di coloro che la costituiscono, garantendo lo scopo degli interessi sociali della collettività e la salvaguardia dei diritti del mantenimento del posto di lavoro dei propri dipendenti;
- 3) La trasparenza totale nel poter permettere la visibilità preventiva delle regole proposte dagli organi interni, regole imparziali che garantiscano una buona gestione delle attività istituzionali attuate.

Per quanto riguarda le fondazioni universitarie esse diventano il mezzo per mettere in pratica l'esternalizzazione dei servizi anche se secondo il legislatore il fine dovrebbe essere quello di garantire uno strumento nuovo che permetta un collegamento strategico fra sviluppo e ricerca, per attirare investimenti privati. La normativa recita:

“i trasferimenti a titolo di contributo, a favore di fondazioni universitarie sono esenti da tasse e imposte indirette e da diritti dovuti a qualunque titolo e, sono interamente deducibili dal reddito del soggetto erogante. Gli onorari notarili relativi agli atti di donazioni a favore delle fondazioni universitarie sono ridotti del 90 %”.

La vigilanza sulle fondazioni universitarie è esercitata dal Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca Scientifica di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. Secondo me il passaggio degli enti a fondazione creerà un sommarsi di problemi che vanno addizionati a quelli già esistenti in quanto nelle Università i risultati sono validi solo quando il rapporto Ricerca/Innovazione è garantito al di là delle donazioni che non sono sempre all'altezza delle esigenze atte a garantire attrezzature all'avanguardia e personale continuamente formato.

Inoltre le fondazioni non permettano di migliorare la situazione dei giovani che dopo la laurea vanno all'estero, anzi la peggiora, in proposito basta controllare la differenza in negativo di retribuzione fra i giovani dottorandi, borsisti e Ricercatori italiani rispetto al resto d'Europa e del mondo.

Giovani Laureati –

Ogni anno molti laureati italiani (più di diecimila) si recano all'estero per prestare le loro competenze ad altri Atenei (master, borse di studio, dottorato di ricerca, post dottorato ecc.). Le sedi universitarie dove trovano maggiore ospitalità sono: USA, Canada, Regno Unito, Germania e Svizzera, molti di questi giovani (più della metà) riescono ad adattarsi all'ambiente e rimangono nelle sedi dove viene loro proposto un lavoro che anche quando è temporaneo è comunque ben retribuito. Per molti di questi nostri cittadini questa emigrazione è forzata in quanto l'occupazione nazionale è critica sia dal punto di vista quantitativo che retributivo, in considerazione di ciò va evidenziato che una borsa di dottorato nel nostro paese è di circa mille Euro, mentre in Germania è di milleduecento, in Svezia millecinquecento e negli Stati Uniti è di quattromila dollari.

La situazione in Toscana appare meno problematica ma sempre critica, in quanto tre laureati nelle Università toscane su quattro trovano lavoro entro tre anni dalla laurea. Coloro che impiegano più tempo nel trovare un lavoro sono i neo laureati in discipline letterarie, linguistiche e geo biologiche, i quali fino a qualche anno fa trovavano una collocazione prevalente nell'insegnamento nelle scuole medie superiori di primo e secondo grado e nel pubblico impiego, dove attualmente è tutto sospeso.

Insomma si deve dare maggiore peso al problema dal punto di vista legislativo in quanto lo stato non deve astenersi dal fare uno sforzo che corrisponde ad uniformare equamente le regole che devono trovare un ambito di discussione più aperto di quello attuale, al fine di garantire ai giovani laureati che lavorano all'estero il loro automatico rientro dopo un certo numero di anni.

A questo punto mi soffermerò brevemente sulla riforma del pubblico impiego per la quale la UIL esprime a tutti i livelli rilevanti preoccupazioni riguardo alle limitazioni dell'autonomia della contrattazione che vi si individuano, ossia:

- a) l'indebolimento del sistema delle relazioni sindacali e della partecipazione, limitato su moltissime materie alla semplice informazione;
- b) la esclusione dalla contrattazione di materie come l'erogazione del salario accessorio (in caso di mancato accordo l'amministrazione può decidere in modo unilaterale), la distribuzione dei fondi di

produttività, i sistemi di valutazione, i codici per le procedure disciplinari, i meccanismi di integrazione delle sanzioni, il trattamento di malattia, le progressioni economiche e di carriera verticale;

c) La difficoltà della utilizzazione di internet imposta da una direttiva della funzione pubblica.

Nel nostro Ateneo

Quello che sta accadendo nell'Ateneo ci costringe ad una attività tesa a controbattere ogni azione che tenti di indebolire ulteriormente il potere contrattuale. In questo senso le normative nazionali in discussione non lasciano spazio all'ottimismo. Per prima cosa va analizzato il processo di valutazione del merito che così come sta nascendo ci costringe ad essere molto pressanti affinché le Segreterie Nazionali si adoperino per rendere applicabile allo stesso modo, in tutte le università, la valutazione (pagella), che deve compilare il Dirigente. Nel merito il rischio che si corre in questo momento è quello di avere metodologie valutative che si diversificano da un lavoratore di un ateneo rispetto all'altro, con retribuzioni variabili nonostante lo stesso lavoro, la stessa categoria e gli stessi risultati. E' per questo motivo che secondo noi le cosiddette pagelle devono essere stabilite attraverso la contrattazione nazionale tenendo conto dei parametri focalizzati dalle singole sedi (di seguito vedi nostro comunicato).

Cari colleghi,

oggi, 16 giugno 2009, si è svolto l'incontro di trattativa tra la parte pubblica e la parte sindacale, avente come ordine del giorno la conclusione del processo di concertazione relativa allo strumento da adottare per la rilevazione della valutazione individuale.

La parte pubblica inizialmente ha presentato una scheda di valutazione, per loro definitiva, in cui oltre alla presentazione della valutazione nell'ambito del progetto, continuava con la valutazione relativa all'attività lavorativa ordinaria svolta. Questa sezione della scheda di valutazione è stata oggetto di contestazione da parte di tutte le O.O.S.S. e la nostra O.S. ha fatto presente che la valutazione doveva semmai riferirsi all'attività lavorativa svolta nell'ambito del miglioramento dei servizi. La nostra osservazione è stata recepita dalla parte pubblica, che è stata disponibile alla modifica confermando che quindi la valutazione doveva riferirsi all'attività lavorativa svolta nell'ambito del progetto. Per il resto non c'è stato accordo nel definire meglio i contorni dei criteri costitutivi della scheda; quali ad esempio la comunicazione preventiva da parte del dirigente responsabile relativa alla descrizione, agli obiettivi, sia individuali che collettivi, del progetto cui il lavoratore è coinvolto; sebbene risulta significativo l'inserimento della sezione relativa alle osservazioni del dipendente in merito alla propria valutazione. Alla fine, non essendo state accolte le osservazioni specifiche dei parametri costitutivi della scheda, si è prodotta una dichiarazione a verbale in cui si sono sottolineate le diverse posizioni sia della parte pubblica che delle O.O.S.S..

UIL PA di Ateneo

Firenze, 16-06-2009

Come è noto nel nostro Ateneo i processi di sviluppo del personale sono legati alla formazione, all'aggiornamento, al titolo di studio, all'anzianità ecc. ma queste cose diventano particolarmente legate all'attività lavorativa che ognuno svolge, in quanto chi esegue alcune funzioni ha una maggiore facilità di formarsi, anche all'esterno e/o conseguire un titolo di studio mentre per altri tipi di attività non esiste possibilità di potersi formare. In questo senso l'organizzazione del lavoro è fondamentale e

in conseguenza diventano fondamentali anche le scelte degli organi di governo dell'ateneo che valuteremo positivamente solo se faranno attenzione alla valorizzazione del merito, attraverso la sommatoria di processi migliorativi, al fine di inserire i dipendenti nel contesto lavorativo dove rendono di più. In tal senso è fondamentale l'azione di indirizzo che spetta al Presidente del Consiglio di Amm.ne (Rettore) la quale deve privilegiare il buon senso alla applicazione restrittiva delle leggi e all'ottusità di pretendere di spaccare il minuto nel conteggio della timbratura delle presenze, annullando anche il comporto di cinque minuti che c'era fino a maggio c.a., **con la conseguenza che un numero molto alto di colleghi che lavoravano anche durante la pausa pranzo perché mangiavano un panino in dieci minuti faranno una pausa completa**; l'ottusità di rendere difficile il rientro nel tempo pieno dal part time; l'ottusità di aver lasciato per molto tempo, in balia delle onde, il personale in convenzione, il quale sembrava avere il destino degli extracomunitari nei cosiddetti barconi, i quali non venivano soccorsi, né da uno Stato, ne dall'altro a causa di conflitti internazionali.

Ottusità quelle esposte che diventano un vero disastro per la vita della pubblica amministrazione perché portano alla impossibilità di gestione degli uffici da parte dei responsabili, i quali se continua così: pochi euro e tanta responsabilità, rinunceranno alla indennità e svolgeranno solo le funzioni che spettano loro.

Allo scopo di dimostrare la necessità di valorizzare le attività professionali incentivando economicamente il merito, ritengo fondamentale divulgare quello che ci è stato riferito dai colleghi, al fine di adoperarmi per il raggiungimento dell'ottimizzazione delle funzioni rispetto alle categorie che nel prossimo futuro si integreranno con i ruoli. In tal senso diventa necessario sviluppare **una attività formativa precisa, che tenga conto dei seguenti parametri:**

- 1) l'approccio dell'utente ai servizi al pubblico della struttura centrale e di quelle periferiche (le segreterie studenti, i front-office, le biblioteche, i laboratori compresi quelli di informatica per la fruizione di internet, il sistema archivistico, i musei, lo csiaf);
- 2) l'organizzazione in termini di organico (ruoli, competenze) delle strutture centrali e periferiche per dare una possibilità concreta di carriera a chi è protagonista attivo di una qualunque responsabilità utile, mediante la verifica dei risultati del gruppo di lavoro, attraverso l'analisi del clima organizzativo;
- 3) l'aspetto contrattuale che non va visto solo come momento di massimo risultato in termini retributivi (sia quelli di tipo tabellare che quelli stabiliti dal contratto integrativo), ma anche come strumento di organizzazione del sistema universitario e come elemento che deve stabilire in termini espliciti e vincolanti le regole dell'impiego del personale a tempo determinato, anche come premessa al tempo indeterminato;

- 4) l'aspetto delle regole nei rapporti con utenti e collaboratori anche esterni, comprese quelle finanziarie della gestione dei fondi e il controllo delle spese in termini di rapporto costi/benefici legato alle necessità della ricerca, alla informatizzazione delle procedure amministrative e all'applicazione delle norme di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 5) il risultato derivante dalla somma delle attività informatiche: i gruppi di lavoro, la rete informatica, i sistemi integrati riguardo a: titulus, cia, opac, cineca, ecc., l'eccellenza informatica (fondamentale per colpire la crisi dell'economia) derivante da una attenta selezione, con una corretta spesa, di supporti esterni, legando il loro compenso al raggiungimento degli obiettivi.

Conclusioni:

Come è noto nel nostro Ateneo i processi di sviluppo del personale sono legati alla formazione, all'aggiornamento, al titolo di studio, all'anzianità ecc. quindi chi svolge alcune funzioni avrà una maggiore facilità di formarsi, anche all'esterno e/o conseguire un titolo di studio mentre per alcuni tipi di attività non esiste possibilità di potersi formare. In questo senso l'organizzazione del lavoro è basilare e va costruita attraverso un pensiero che guarda con favore la valorizzazione del merito, che si ottiene dalla sommatoria di processi migliorativi al fine di inserire i dipendenti nel contesto lavorativo in cui rendono di più.

Comunque certo della necessità di ottimizzare le sempre più scarse risorse impegnate nell'Università per la Ricerca, la Didattica e l'Assistenza all'Utente, reputo fondamentale **valutare adeguatamente il ruolo e i risultati delle strutture** per permettere di tracciare un adeguato programma di formazione e di razionale impiego del personale tecnico amministrativo, allo stesso tempo occorre una forte azione sindacale per riprendere un ruolo contrattuale che si è indebolito a causa delle leggi che prevaricano i CCNL. Un ruolo che va recuperato per ottenere un miglioramento economico del paese senza danneggiare i lavoratori, garantendo ammortizzatori sociali ai precari e cercando di far sviluppare meglio la lotta all'evasione fiscale, al lavoro nero e alla insicurezza del lavoro.

UIL PA di Ateneo
Alessandro Fusco

Firenze, 30-06-09