

# UIL PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



RICERCA UNIVERSITA' AFAM

## Relazione semestrale del Segretario UIL PA di Ateneo

*Firenze, 31/12/2010*

*Alessandro Fusco*

Questi ultimi mesi si sono caratterizzati per le numerose iniziative alle quali la UIL ha partecipato attivamente (assemblee, convegni, dibattiti), quindi procederò riassumendo pensieri e interventi che ho effettuato e che non sono stati riportati nei comunicati che normalmente vengono divulgati a tutto il personale. **Abbiamo manifestato contro la riforma Gelmini in vari modi, con sit in nazionale sotto la Camera, e poi con lettere della Segreteria Nazionale, passando successivamente alle lotte locali e al sostegno ai Rettori per le loro azioni contro i tagli ai finanziamenti dell'Università.**

La UIL RUA regionale vuole affrontare i temi del cambiamento, considerando l'attuale contrasto tra gli obiettivi da raggiungere, già individuati dal Trattato di Lisbona, e le sempre **minori risorse assegnate** al comparto della conoscenza che si sommano alle sempre più complicate norme di restrizione che vengono emanate. Quindi occorre tenere nella giusta considerazione i seguenti aspetti:

- 1) il contratto che **non** va visto **solo** come occasione 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 della conoscenza 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;
- 2) l'organizzazione del lavoro in termini di organico delle strutture centrali e periferiche per dare una possibilità concreta di carriera a chi è protagonista attivo di una qualunque attività che sia stata ritenuta utile, mediante la verifica dei risultati del gruppo di lavoro prima e della attività del singolo poi;
- 3) l'aspetto che evidenzia come influiscono le recenti norme nei confronti dei dipendenti, degli utenti e dei collaboratori esterni.

Dobbiamo essere consapevoli che per ottenere un Paese migliore occorre che l'Istruzione venga considerata come in tutti i paesi protagonisti della nuova realtà globale e che, in questo ambito, l'Università venga considerata come la porta d'ingresso del futuro e questo investendo risorse adeguate per ottenere un progresso socio-economico che appartenga a tutta la collettività. Con una crisi come quella che stiamo attraversando è fondamentale distribuire le risorse economiche disponibili in modo equo e mirato alla crescita, e crescere vuol dire garantire giusti finanziamenti ai settori strategici e la ricerca è la sola vera risorsa del futuro del nostro Paese. Non è pensabile che si possa migliorare la nostra economia tagliando i fondi a scuola, università e ricerca, cioè a quelle istituzioni pubbliche delegate alla crescita, e soprattutto è falso che con le fondazioni (cioè privatizzando) si possa migliorare la situazione perché rendere private le funzioni pubbliche vuol dire far morire l'efficienza complessiva diminuire il patrimonio dello Stato.

## **Sintesi intervento all'ASSEMBLEA del 5 novembre 2010 con moderatore il Prof. Sorrentino**

*In questo quadro normativo in continuo fermento a me pare che tutto sia indirizzato alla volontà del legislatore di diminuire il valore del titolo di studio per favorire la nascita di università e scuole private, e imporre alle università pubbliche la costituzione delle fondazioni come unico mezzo per ottenere i fondi. La scelta parrebbe obbligata perché la carenza di fondi comporta:*

*gli organici ridotti all'osso;*

*meno ore di esercitazioni pratiche nei laboratori;*

*docenti che dovranno insegnare più materie;*

*minori attrezzature per la ricerca;*

*ricercatori pagati a ore, e se va bene con contratti a tempo determinato.*

*I tagli del Governo sono estesi anche agli Enti Locali e secondo me le Regioni come la nostra, che hanno sempre garantito un servizio pubblico di eccellenza investendo adeguatamente in sanità, ricerca, istruzione e trasporto pubblico, verranno ulteriormente penalizzate dal federalismo fiscale e saranno costrette a peggiorare la qualità dei servizi resi a causa della notevole riduzione delle risorse.*

*Le misure adottate dal Governo e la drastica diminuzione delle risorse contrastano con le giuste ambizioni del mondo della Conoscenza di mantenere il livello formativo e culturale alto e di fruizione pubblica; ostacolano la realizzazione degli obiettivi dell'economia della conoscenza indicati nel trattato di Lisbona, che risale ormai a più di 10 anni fa, che dovevano essere raggiunti entro il 2010, ma che, invece, sono ancora molto lontani da realizzarsi; impediscono il mantenimento dell'elevata qualità del servizio garantito fino a oggi all'utente data l'impossibilità di avere un organico adeguato, un'adeguata formazione del personale universitario e incentivi congrui alla capacità del personale che raggiunge gli obiettivi stabiliti.*

*Quando la Pubblica Amministrazione perde i pezzi, come sta succedendo anche in questo Ateneo con il personale in convenzione che prima o poi farà parte dell'azienda ospedaliera, il primo a rimetterci è lo Stato che non può più garantire un giusto equilibrio fra università, ricerca e assistenza (la libera professione negli ospedali sarà sempre più presente). Inoltre la privatizzazione dei servizi fa emergere ferrovie con treni per pendolari sporchi e in ritardo, aziende municipalizzate con bollette che arrivano anche doppie e/o in ritardo anche di anni; ENEL con bollette sbagliate e/o con notevoli richieste di anticipi sui consumi.*

*Purtroppo, e nonostante che il mondo della conoscenza sia puntuale nel far emergere i problemi, si verifica che il cittadino a furia di sentire che i servizi pubblici sprecano risorse economiche, sono scadenti e che il pubblico impiego è pieno di fannulloni, ci crede perchè, quando una cosa viene ripetuta più volte e da più parti, nella mente di chi la sente si imprime come in una lastra fotografica e prima che venga rimossa ce ne vuole di tempo.*

*La nostra deve essere una lotta contro gli sprechi, a salvaguardia dell'istruzione per tutti e di un turn over che permetta di mantenere la qualità della ricerca e dell'assistenza, una lotta che sostenga il diritto a una sanità per tutti coloro che ne hanno bisogno. Per questi motivi proponiamo di abolire i tagli al fondo di finanziamento ordinario, rafforzare l'autonomia, la trasparenza e la responsabilità nella gestione degli atenei e predisporre adeguate garanzie per il diritto allo studio.*

***Insomma continueremo a manifestare indignazione e rabbia per tutto quanto comporta la carenza di risorse e per tutto ciò che è legato a una analisi economica che anziché garantire ricchezza alla collettività privilegia la ricchezza del singolo.***

**Sintesi intervento di apertura del Convegno organizzato dalla UIL RUA Regionale il 13 ottobre 2010 nell'aula Magna.**

*Per prima cosa ringrazio gli illustri ospiti che siedono alla Presidenza per aver accettato di essere qui oggi, nonostante i loro numerosi impegni ..... , poi li ringrazio ulteriormente per le competenze che ci faranno acquisire e li ringrazio ancora per la fatica che hanno fatto per sintetizzare i loro interventi in tempi ristretti rispetto alle argomentazioni che tratteranno. Prima di lasciare loro la parola desidero esprimere sinteticamente i motivi che ci hanno portato a essere qui oggi:*

*il motivo principale è legato al fatto che la Ricerca, l'Università, l'Alta Formazione Artistica e Musicale hanno delle prospettive ambiziose nei loro programmi, ma ci viene detto che le condizioni del nostro Paese non permettono di disporre delle risorse economiche sufficienti ad attuarli, per cui vanno individuate delle soluzioni che siano in sintonia con le disponibilità.*

*Il secondo motivo è connesso al passato, infatti dieci anni fa, nel trattato di Lisbona si iniziava a parlare dell'importanza, senza fraintendimenti, **“dell'economia della conoscenza che doveva essere praticata entro il 2010”** attraverso pacchetti formativi personalizzati, uniformando le regole e programmando gli obiettivi; purtroppo siamo ancora in alto mare e anzi dobbiamo fare i conti con il contrasto fra l'affermazione “economia della conoscenza” e la riduzione del valore del titolo di studio, derivante non solo dagli scarsi investimenti, ma anche dalla scarsa incentivazione data al personale.*

*Infine riteniamo corretto evidenziare la difficoltà di rispettare le esigenze degli utenti, in termini di garanzia della qualità che deve essere fornita dagli uffici, dai laboratori e dalle biblioteche a causa della carenza di personale e di incentivi.*

*Mi limito a queste riflessioni consapevole che c'è molto da dire, ma convinto che in questo contesto si sapranno individuare le soluzioni che permetteranno di definire un indirizzo costruttivo vertente a garantire i risultati positivi per il mondo della conoscenza e per i diritti dei dipendenti.*

## **Sintesi Intervento effettuato all'Assemblea generale del 15 Settembre 2010 in aula Magna.**

*Inizio con una doverosa premessa. Spesso noi sindacalisti diamo per scontato che i nostri comunicati, volantini e altri documenti vengano letti dai colleghi che ci ascoltano, mentre con l'esperienza mi sono reso conto che non sempre è così. Per questo motivo devo fare una precisazione anche se per me è scontata: la UIL Confederale ha fatto delle dichiarazioni che in parte giustificano gli atti del Governo. Al contrario la categoria UIL RUA di cui mi onoro di far parte ha criticato duramente la posizione della confederazione e le azioni del Governo. Un dissenso che è derivato dall'analisi delle norme che oggi sono all'ordine del giorno. In particolare relativamente:*

- *al blocco dei CCNL fino al 2014 per cui, per i prossimi tre anni gli aumenti in busta paga saranno solo quelli dell'indennità di vacanza contrattuale;*
- *all'inasprimento delle sanzioni disciplinari con conseguenze che possono essere devastanti;*
- *al provvedimento che ritarda il pensionamento di chi ha maturato i 40 anni di servizio perché sono state ridotte le finestre di uscita;*
- *all'abbassamento delle tutele sociali che punisce la stragrande maggioranza di invalidi onesti e non colpisce solo i cosiddetti falsi invalidi;*
- *alla costrizione a istituire le fondazioni come mezzo per ottenere i finanziamenti alla ricerca;*
- *la necessità di privatizzare per risparmiare e dare origine a uno schiavismo che pensavamo superato;*
- *al blocco delle assunzioni;*
- *alla riduzione obbligatoria del personale a tempo determinato;*
- *alle cosiddette olimpiadi del merito;*
- *ad individuare e punire il 25% dei fannulloni, anche dove non ci sono.*

*L'elenco non finisce qui, ma quanto detto è già più che sufficiente per agitare gli animi di tutti noi.*

*In ogni caso, se da una parte è nostro dovere evidenziare i mali della gestione politica di questo Governo e protestare con azioni di lotta, dall'altra parte è necessario ancora una volta far diventare questo Ateneo un esempio nazionale che tiene conto del giusto valore di ogni dipendente e quindi se tutti raggiungono obiettivi di produttività, di presenza e di impegno, tutti dovranno beneficiare degli incentivi. Attraverso il confronto dovremo convincere la controparte a individuare misure condivise che tengano conto di quanto detto precedentemente, e per questo motivo, anche autonomamente (con singole iniziative di ogni Organizzazione Sindacale) sarà fondamentale conoscere i nuovi vertici ( Rettore e suoi delegati, Direttore Amministrativo) in modo che entro la fine dell'anno sia possibile individuare i punti per la stesura di un accordo che soddisfi sia l'Amministrazione che i lavoratori.*

## **Sintesi dell'intervento all'Assemblea Generale del 18 maggio 2010**

*Ritengo che sulla crisi economica la politica ci marci, e intendo tutta la politica perché mentirei se dicessi che il partito che mi rappresenta, e che oggi è all'opposizione, abbia dimostrato grandi differenze dagli attuali partiti di maggioranza nel periodo in cui ha governato, relativamente a norme che garantiscono al nostro Paese più **ricerca** e migliore **istruzione**. **Mi pare che tutto sia indirizzato alla diminuzione del valore del titolo di studio** e ne abbiamo avuto degli esempi recenti che fanno parte della nostra attività sindacale: l'impossibilità di garantire nuove assunzioni di personale ricercatore che è il primo impatto con le attuali problematiche degli atenei, la diminuzione drastica di fondi che mette in crisi anche il mantenimento dell'igiene degli ambienti (sempre meno ore per le ditte che svolgono le pulizie), ma anche la situazione difficile riguardo alla possibilità di stabilizzare il personale precario che ne ha diritto; il sistema di valutazione che irrita il valutatore e il valutato, la necessità di procedere per regolamento alla mobilità interna, sia d'ufficio che per selezione. Una legislazione che vorrebbe creare le condizioni per svolgere le olimpiadi del merito a costo zero, mettendo il personale l'uno contro l'altro e riuscendoci garantendo una differenza stipendiale anche per i lavoratori che sono nella stessa categoria e che svolgono le stesse funzioni. In questo ateneo ci siamo difesi da questo metodo creando le condizioni per avere delle fasce stipendiali con differenze minime fra l'una e l'altra. Ci dicono che dobbiamo trovare le risorse da soli, quasi come dire: "aumentate le tasse", però sanno che le università non possono aumentarle e allora dicono: "diventate fondazioni così nessuno può dirvi niente e inoltre potrete avere grosse entrate e gestire tutto come aziende private".*

*Noi a queste provocazioni rispondiamo con la lotta, ma allo stesso tempo le cose ci sfuggono di mano perché anche nella nostra Toscana, quella dei servizi che funzionano, della sanità pubblica presa ad esempio da tutti, nella Toscana dove il rapporto fra forze sociali e Governo regionale esiste ed è costruttivo, anche da noi si verificano cose che sembrano di aiuto e invece vanno proprio nella direzione di togliere il diritto di studio a tutti e non ci possiamo fare niente. Vi faccio un esempio che vale per l'università, ma che può estendersi a quasi tutta la Pubblica Amministrazione: qualche settimana fa ho ricevuto una convocazione per partecipare a un confronto con lo IUL, una università che è nata a Firenze in parallelo alla nostra. Lo IUL è un istituto universitario nato dal consorzio di cinque università (Firenze, Roma, Torino, Napoli e Matera) allo scopo di dare la possibilità di laurearsi agli insegnanti di scuola elementare che svolgono quest'attività senza essere laureati. Lo IUL consente di ottenere la laurea in scienze della formazione seguendo le lezioni da casa con internet, al costo di 3.000 euro all'anno per tre anni. E' una università che con 5-6 docenti che svolgono la loro attività senza spostarsi dalla loro sede riesce a far laureare un numero notevole di allievi ogni anno, rilasciando un titolo di studio che ha lo stesso valore della laurea specialistica conseguita nell'Ateneo fiorentino; inoltre è una università che non ha un consiglio di amministrazione.*

*Di fronte a questa università il sindacato ha riflettuto che con l'avvento del federalismo fiscale la nostra Regione, quella dei servizi che funzionano perché investe nel loro funzionamento, dovrà assumersi ulteriori oneri finanziari, alcuni dei quali legati alla istruzione nel suo complesso e con la competizione esistente in Italia, se l'università on line non la facciamo noi la faranno altri atenei, anche senza personale appropriato, **perciò diventa dannoso perdere una opportunità anche se nello stesso tempo carica le spese della Regione.***

*Credo che la lotta vera vada fatta a coloro che non capiscano il peso e le conseguenze delle loro azioni, a coloro che passano il tempo a cercare il male dove non c'è; voglio dire che un ministro che ha fatto della lotta ai fannulloni il suo cavallo di battaglia dovrebbe averci già detto quanti fannulloni si annidano nella Pubblica Amministrazione. Conosco la risposta perché egli l'ha già data: è obbligatorio che ci sia il 25% di nullafacenti, e devono esserci per forza, obbligando il Dirigente a individuarli altrimenti viene penalizzato. Questo per non rischiare di dover ammettere che la stragrande maggioranza dei lavoratori pubblici fanno con competenza il loro dovere e quindi se c'è qualcuno che non sa fare il proprio dovere è colui che dedica il tempo a una battaglia senza senso. Inoltre quella che è stata definita una sua vittoria, la lotta all'assenteismo, non è stata altro che una differenziazione delle assenze perché molti colleghi contrattualizzati che si sono ammalati hanno preso le ferie per non essere penalizzati nella retribuzione.*

*Rimango allibito dall'aggressività che c'è stata nei confronti dei contratti, perché non si capisce qual è il motivo della crisi economica, la quale è legata proprio a una concorrenza globale derivante da attività lavorative mal retribuite. La crisi globale si può rimediare solo con un CC mondiale che venga fatto rispettare da un organo di controllo internazionale, chi vuole far parte del mercato globale deve rispettare il CC globale. Solo così si può salvare l'economia, si può combattere il lavoro minorile e si possono aiutare i più deboli garantendoli quel poco che gli spetta, si possono bilanciare le esigenze nel rispetto delle necessità.*

*Tutto questo per dire che con questa lotta abbiamo il diritto di pretendere che non ci sia uno spreco di danaro pubblico e siamo d'accordo nel punire il personale effettivamente fannullone, ma abbiamo soprattutto il diritto di pretendere un'istruzione e una sanità pubbliche per tutti, e pensioni che consentano il mantenimento di un tenore di vita equivalente a quello della vita lavorativa.*

## **LA SITUAZIONE NEL NOSTRO ATENEO.**

### **COMUNICATO 18 DICEMBRE 2010:**

*Al Personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi di Firenze si elencano gli argomenti ancora non definitivamente risolti.*

*La Formazione – Gli ultimi mesi sono stati densi di provvedimenti e di iniziative e solo in un caso siamo stati contrari alle scelte comuni con le altre OO.SS. e infatti non abbiamo firmato il protocollo sulla formazione perché dal punto di vista sindacale riteniamo inaccettabile consegnare nelle mani del Direttore Amm.vo l'esclusivo diritto di scegliere chi formerà i lavoratori; inoltre con questo protocollo d'intesa niente vieta alla controparte di delegare a Docenti esterni la formazione del Personale. In genere riconosciamo la correttezza di chi gestisce l'Ateneo, ma non abbiamo nessuna intenzione di lasciargli carta bianca su un'attività che è diventata il fulcro per la carriera perché la formazione è uno dei punti di forza del processo di valutazione e addirittura premiante nel D.L.vo Brunetta. Infatti, insieme al raggiungimento degli obiettivi nei progetti, al titolo di studio, all'esperienza professionale, alla responsabilità, forse alla presenza e ora si comincia a parlare anche di autovalutazione, diventerà fondamentale per l'assegnazione di una delle fasce collegate alla prestazione individuale relativa al fondo accessorio.*

*La mobilità – Altra voce importante degli ultimi mesi è la mobilità, che attualmente viene attuata con bandi di selezione e mobilità d'ufficio. Vale a dire che ogni anno, attraverso la valutazione "condivisa" della carenza organica e dopo la consultazione con le OO.SS., l'Amm.ne divulgherà i bandi selettivi che permettono di individuare delle figure interne per coprire le attività professionali scoperte e, nel caso non ci siano candidati, potrà procedere al trasferimento d'ufficio.*

*La PEO – A causa dei vincoli di legge l'Amm.ne intende riconoscere le progressioni economiche soltanto giuridicamente. Invece secondo il nostro Sindacato le contraddizioni della normativa nel suo complesso ci permettono di dubitare sulla correttezza delle intenzioni dell'Amm.ne. La PEO dovrà essere contemporaneamente riconosciuta anche sotto il profilo economico altrimenti il solo riconoscimento giuridico creerebbe una discriminazione fra dipendenti che qualsiasi giudice sanzionerebbe.*

*L'IMA (Indennità Mensile Accessoria) – Questa voce stipendiale è definitiva e permanente, e quindi non ci dovrebbero essere problemi affinché il Personale tecnico-amministrativo continui a percepirla.*

*La Scheda di Valutazione – E' una delle voci importanti per l'assegnazione delle quote di salario accessorio legate alla meritocrazia che suddivide i lavoratori nelle famigerate tre fasce. La scheda di valutazione del 2009 ha portato difficoltà nella compilazione e irritazione da parte dei valutatori e dei valutati. Quindi occorre una scheda che preveda l'individuazione delle capacità professionali, la conoscenza delle materie legate alla professione, gli obiettivi che sono previsti e quelli raggiunti in un determinato periodo, le attività formative e/o di aggiornamento e tutto quanto il Dipendente ritenga utile di essere valutato. Sarebbe opportuno che nella fascia minima rientrino solo chi ha subito provvedimenti disciplinari nell'anno relativo alla presentazione della scheda di valutazione per le quote in oggetto e che le differenze fra le quote siano limitate tra una fascia e l'altra (al massimo 15 euro mensili di differenza).*

*Le RSU – Una circolare ARAN regola la materia stabilendo che "finché non saranno stabiliti i nuovi comparti di contrattazione rimarranno in carica le attuali RLS" per cui i Rappresentanti dimissionari devono essere sostituiti dai colleghi votati che nella lista si trovano nelle posizioni immediatamente subordinate.*

*Le RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) – Secondo il CCNL questo organismo viene reso valido in due modi: le elezioni e la nomina fatta dalle OO.SS., mentre al contrario delle RSU la proroga non è prevista. Quindi si ritiene che il permanere delle attuali RLS in carica debba chiamarsi con il nome corretto, ossia nomina perché il permanere degli attuali rappresentanti può essere formalizzato esclusivamente dalle OO.SS in accordo con la parte pubblica. Le RLS sono regolamentate dal D.L.vo 81 (che sostituisce il D.L. 626) che però per le Università, e solo per queste, deve essere reso operativo con un apposito decreto attuativo che per il momento è solo in bozza.*

*In questo quadro normativo in continuo fermento dobbiamo fare i conti con le analisi di tematiche universitarie frutto di ragionamenti unilaterali. Vale a dire che il Ministro Gelmini non vuole ascoltare le opinioni e i suggerimenti di chi la pensa in modo diverso. Per esempio fino a oggi la CRUI si riuniva prima della scadenza del CCNL per dare le linee di indirizzo all'ARAN allo scopo di dare il via alla contrattazione collettiva, la quale avrebbe portato alla discussione con le OO.SS. per la stesura del contratto. Adesso il Governo ha bloccato i contratti fino al 2014 e di conseguenza salta tutto l'iter normativo precedente e i lavoratori subiscono un danno retributivo insostenibile. Questo per dire che esiste un modo di affrontare i problemi che va contro le leggi democratiche, sostituite da leggi monocratiche.*

*Non possiamo accettare passivamente i provvedimenti restrittivi che queste norme impongono: blocco dei contratti, inasprimento delle sanzioni disciplinari, chiusura delle finestre per ritardare i pensionamenti, abbassamento delle tutele per le categorie protette, impossibilità di assumere il personale, inizio delle olimpiadi del merito anziché la sua incentivazione, punizione dei fannulloni anche dove non ci sono, risparmi attraverso le privatizzazioni.*

**QUINDI DOBBIAMO MANTENERE ALTA LA GUARDIA E CONTRASTARE QUESTI PROVVEDIMENTI CHIAMANDO I LAVORATORI DELL'UNIVERSITA' AL CONCRETO SOSTEGNO DELL'OPERATO DEL NOSTRO SINDACATO.**

*Nonostante le difficoltà derivanti dalle restrizioni normative che hanno caratterizzato l'ultimo anno e che sono ulteriormente emerse con la legge Finanziaria, ho deciso di fornire un'analisi dei nostri diritti e un possibile quadro del futuro. Chiaramente tenterò di semplificare la situazione complessiva trattando i punti di rilievo. Un'informazione dei fatti e di come è possibile muoversi per garantire i diritti di carriera, di mantenimento del posto di lavoro (per i precari), di stipendio a garanzia del merito.*

*Ritengo che garantire un adeguato trattamento economico collegato alla preparazione, all'aggiornamento, al titolo di studio e al raggiungimento degli obiettivi rispetto ai progetti collettivi e alla verifica dei risultati dei singoli oggi è possibile, ma ritengo ridicolo e sbagliato che ci sia un vincolo normativo che individua il 25% di bravi dipendenti, un 50% di dipendenti normali e un ulteriore 25% di fannulloni. Una regolamentazione normativa drammatica soprattutto perché dimostra l'incapacità di legiferare in quanto non tiene conto di tanti punti di eccellenza che sono stati fondamentali per il nostro Paese, a vantaggio della nostra economia, e non riconosce che esistono delle realtà dove i fannulloni si contano sulle dita e delle realtà dove "potrebbero essere" anche una percentuale superiore al 25%. Inoltre mi indigno per il fatto che fino al 2014 gli stipendi dei dipendenti pubblici resteranno fermi in quanto già da anni non ci sono stati aumenti stipendiali verosimili, poi ritengo ingiusto che dal 2011 fino al 2014 i passaggi di carriera saranno solo giuridici e non economici.*

*In poche parole il legislatore sta cercando di annullare parte dei diritti garantiti dai contratti di lavoro e per questo motivo sarà necessario essere determinati nell'esigere il confronto. Ho sempre pensato che quando lo Stato richiede i sacrifici ai cittadini tutti devono essere coinvolti in misura proporzionale, ma prima esso deve darsi da fare per abbattere l'evasione fiscale e per distribuire la ricchezza nel modo più equo possibile anche garantendo i diritti economici e di carriera a tutto il personale del Pubblico Impiego.*

*Il quadro normativo nel suo complesso prevede riduzione dei diritti e misure di riordino contraddittorie, la "imposizione" del collegio arbitrale, che "costringe nei fatti" i lavoratori alla rinuncia del giudice del lavoro. Il part time, utilizzato specialmente dalle lavoratrici per affrontare le difficoltà familiari, è messo fortemente in discussione: le amministrazioni non solo possono negare le nuove richieste, ma revocare i part time già concessi. Le lavoratrici ed i lavoratori non hanno possibilità di replica, anche se le difficoltà familiari connesse alla revoca possono risultare insostenibili.*

*La drastica riduzione dei permessi riconosciuti dalla legge 104/92.*

*Per quanto riguarda nello specifico il pubblico impiego, ancora una volta l'unico vero contenuto del disegno di legge è l'intenzione dichiarata di voler procedere alla privatizzazione di pezzi del sistema pubblico.*

*In conclusione la situazione è molto preoccupante e se non cambierà l'attuale quadro di restrizioni assicuriamo che la UIL RUA dell'Ateneo fiorentino non firmerà alcun accordo che approvi le intenzioni dell'Amministrazione di penalizzare il personale tecnico-amministrativo, perché quando il piatto è vuoto dividilo come vuoi, la fame rimane.*

*L'innovazione tocca anche il sindacato e infatti, rispetto al passato, oltre ad essere rappresentanti del lavoro, siamo anche parte che propone la formazione, i tirocini, il servizio civile, l'apprendistato. Il lavoro cambia ma nascono altre professioni. basta vedere l'importanza delle energie rinnovabili.*

*In questa innovazione acquista un particolare valore il rapporto costruttivo fra Regione e parti sociali per individuare il percorso formativo più appropriato ad affrontare l'attuale crisi occupazionale. In questo senso la Regione Toscana deve prendere esempio dai paesi che operano per la trasformazione del titolo di studio in attività lavorativa. Nei momenti di crisi è più importante fare attenzione alle risorse da investire nel welfare cercando di concentrare finanziamenti che non si sovrappongono e in questo senso è necessaria la collaborazione con i centri per l'impiego e con le associazioni che sviluppano attività di formazione.*

## **LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO**

*Io sottoscritto, segretario della UIL RUA, a seguito di valutazioni derivate dalla trattativa, dall'analisi della bozza di protocollo d'intesa in materia di formazione e aggiornamento del personale T.A. e al successivo comunicato divulgato da voi come parte pubblica, ribadisco che la bozza di protocollo d'intesa necessita di una ulteriore integrazione come quella di seguito riportata in grassetto, a garanzia della qualità della formazione, a salvaguardia del personale che parteciperà ai corsi e a tutela dei formatori:*

### **COMMISSIONE PARITETICA**

1. *Al fine di approfondire le problematiche concernenti l'aggiornamento professionale, di valutare i dati relativi alle attività svolte e di formulare proposte in ordine alle priorità della programmazione annuale, viene istituita, ai sensi dell'art. 7 del CCNL, una Commissione Paritetica (OO SS, RSU, e Amministrazione) composta da dieci membri.*
2. ***Il personale dell'Ateneo con preparazione specifica rispetto ai corsi che saranno attivati, fornito del requisito minimo di diploma di scuola superiore di 2° grado e di almeno tre anni di esperienza lavorativa acquisita anche con contratti a tempo determinato, può fare richiesta al Direttore Amministrativo per candidarsi nel ruolo di formatore, corredandola di idoneo curriculum. Il candidato sarà informato se la sua richiesta è stata ammessa oppure esclusa.***
3. ***Il formatore è tenuto a trasmettere prima dell'inizio dell'attività di formazione il materiale didattico sugli argomenti su cui verte il corso all'ufficio preposto, che ne cura la distribuzione ai partecipanti e ne conserva copia agli atti.***
4. ***Annualmente l'Amministrazione sottopone alla Commissione Paritetica un rendiconto in cui riepiloga i corsi effettuati, la partecipazione del personale, il gradimento conseguito e le spese sostenute e quest'ultima verificherà eventuali interventi di assestamento ritenuti necessari per una maggiore efficacia dell'attività formativa.***

*Pur riconoscendo a voi, parte pubblica, lo sforzo di far conciliare le posizioni emerse, ritengo sia necessaria l'integrazione sopra indicata per firmare il protocollo di intesa. In ogni caso, insieme ai colleghi del direttivo, rimango a disposizione per vagliare eventuali nuove proposte.*

## **LA MOBILITÀ**

*Le presenti linee guida disciplinano i trasferimenti di personale tecnico-amministrativo, tra le strutture e all'interno dell'Amministrazione centrale dell'Università degli studi di Firenze, allo scopo di valorizzare lo sviluppo delle risorse umane e migliorare le condizioni di lavoro, tramite il riconoscimento delle competenze professionali.*

*Nell'organizzazione dei processi di mobilità interna gli interessi dell'Amministrazione alla funzionalità, allo sviluppo organizzativo e al miglioramento della qualità dei servizi sono messi in relazione ed armonizzati con le aspettative professionali e personali dei lavoratori.*

*In qualsiasi periodo dell'anno i dipendenti possono presentare domanda di mobilità adeguatamente motivata.*

*Il Dirigente del Personale, sentito l'interessato e il responsabile della struttura e nel rispetto del piano di fabbisogno di personale dell'Amministrazione, valuterà la domanda tenendo conto sia delle esigenze di funzionalità dell'ufficio di destinazione, che in particolare quelle familiari, di salute o di avvicinamento al luogo di residenza del dipendente.*

*Il provvedimento di rigetto deve essere motivato e comunicato all'interessato, il quale può presentare ricorso al Magnifico Rettore, entro quindici giorni dalla comunicazione del provvedimento stesso.*

*In relazione alle esigenze di copertura di posti a disposizione ed alla specificità della professionalità ricercata, il Dirigente del Personale, sentite le OOSS e le rappresentanze sindacali unitarie, avvierà un procedimento di mobilità.*

*Per ciascun posto dovrà essere indicato: struttura; ruolo organizzativo; categoria professionale e area; competenze professionali; titoli culturali e professionali; modalità di presentazione delle domande, nonché i criteri di selezione.*

*Ciascun bando di mobilità indica il punteggio attribuibile alle competenze professionali, ai titoli culturali e professionali e all'anzianità di servizio maturata.*

*Il bando sarà pubblicato con apposito avviso affisso all'Albo ufficiale e sul sito web di Ateneo.*

*Il Direttore amministrativo, per urgenti ed eccezionali esigenze di servizio, potrà disporre, con proprio ordine di servizio, trasferimenti temporanei di personale tecnico-amministrativo da una unità organizzativa ad un'altra o all'interno di una medesima unità organizzativa.*

*Il provvedimento di trasferimento temporaneo deve essere motivato e deve contenere l'indicazione del termine iniziale e finale del trasferimento. In ogni caso i trasferimenti disposti ai sensi del presente articolo non possono avere durata superiore a sei mesi.*

*Il provvedimento di trasferimento temporaneo può essere prorogato una sola volta per un uguale periodo di tempo e non dà origine a diritto alcuno in ordine al trasferimento del dipendente interessato nella posizione o nella unità organizzativa dove questi è stato trasferito.*

*Agli interessati, e per conoscenza alle R.S.U., è data comunicazione dell'inizio del procedimento amministrativo che condurrà all'adozione del provvedimento di trasferimento.*

*La mobilità d'ufficio è ammessa, sentito l'interessato, anche nel caso di soppressione di una struttura.*

## **LA STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE PRECARIO**

Finalmente, dopo anni di attesa, con il conforto di una normativa che non blocca le procedure, il nostro Ateneo è riuscito a far quadrare i conti e ciò ha permesso l'assunzione del personale precario storico avente diritto alla stabilizzazione. Le procedure sono state molto lunghe perché i contrasti normativi ne rallentavano il processo, ma - come si dice - *"tutto è bene quello che finisce bene"*.

Questa stabilizzazione non risolve il problema della carenza di personale, ma rappresenta un provvedimento di giustizia che era dovuto a persone che da anni svolgevano il proprio ruolo con serietà e scrupolo senza aver maturato gli stessi diritti del personale in ruolo. Ora il quadro cambia, ma in questo senso le ingiustizie rimangono per quei tanti co.co.co. e co.co.pro. che continuano a garantire il funzionamento di importanti servizi d'ateneo. Quest'ultimo problema continuerà ad essere al centro della nostra attenzione finché non sarà data un'adeguata risposta.

## **La condizione occupazionale dei giovani laureati toscani**

A tre anni dalla laurea 3 toscani su 4, ovvero il 75%, risultano occupati: questo è un dato di poco superiore al valore medio nazionale, anche se nettamente inferiore a quello registrato nelle altre regioni dell'Italia centrale e settentrionale. D'altra parte, però, il dato di per sé non evidenzia una situazione di disagio in quanto è necessario approfondire quale è la situazione professionale degli occupati (tipo di contratto, retribuzione, coerenza del titolo di studio rispetto alle mansioni svolte), e quale è lo stato dell'arte per i non occupati (la quota di coloro che sono in formazione e di chi, invece, è in cerca di lavoro). Si evidenzia, ad esempio, che solo il 36% dei laureati in medicina è occupato, ma ciò è imputabile al fatto che a tre anni dalla laurea molti di loro devono ancora concludere la scuola di specializzazione e il dato non è sintomatico di una difficoltà reale sperimentata all'ingresso nel mercato del lavoro. Altro elemento rilevante riguarda la quota di giovani che lavorano in Toscana sul totale dei laureati occupati: sono l'87%, una percentuale indubbiamente elevata.