



*Coordinamento Università degli studi di Firenze*  
*Via L. da Vinci, 1 - 50125 Firenze. Cell. 3384603004*  
*[uil@unifi.it](mailto:uil@unifi.it) – [http://www.unifi.it/uil/fi\\_unifi.htm](http://www.unifi.it/uil/fi_unifi.htm)*

## **Relazione a cura del Segretario UIL RUA di Ateneo Alessandro Fusco**

Questo ultimo periodo è stato molto intenso sotto il profilo sindacale, a partire dal potenziamento dei servizi della UIL, proseguendo con l'applicazione della L. 240, continuando con le Progressioni orizzontali, con la mobilità, con la programmazione delle selezioni, fino alla stesura dei regolamenti di RLS e CUG, per arrivare al confronto sull'applicazione dei sussidi, dei buoni pasto e la costituzione ufficiale del fondo pensionistico integrativo denominato "SIRIO".

Con l'applicazione della legge 240 sono stati rivisti gli incarichi dei segretari amm.ivi dei nuovi "dipartimenti" e la mobilità di tutto il personale. In relazione alla mobilità, secondo la UIL RUA di Ateneo, ogni struttura dovrà avere un numero minimo di personale assegnato. Riguardo a ciò la nostra posizione è stata quella di creare però le condizioni affinché non fossero effettuati trasferimenti non condivisi con il personale interessato.

Per la scelta dei nuovi "Segr. Amm.ivi" saranno bandite delle selezioni pubbliche con riserva dei posti e saranno considerati rilevanti, ai fini del punteggio che servirà a costruire la graduatoria, i seguenti titoli: la formazione, il curriculum, il titolo di studio e gli anni di servizio prestato.

C'è stata la riapertura del CCI e su questo argomento l'amministrazione ha evidenziato la necessità di differenziare le indennità che verranno assegnate. In particolare per la cat. EP, l'indennità dovrà variare a seconda che si parli di ufficio di primo, secondo o terzo livello, con ulteriori differenziazioni all'interno delle tre casistiche.

Mentre per quanto riguarda le responsabilità per le cat. C e D è scaturita la possibilità di rivederle, riesaminando sia quelle di ufficio che le eventuali integrazioni con l'attribuzione delle responsabilità specialistiche. In sintesi dovrebbero essere ripristinate le indennità specialistiche ed aumentare le indennità di responsabilità, individuando, anche in questo caso, tre tipi di complessità di ufficio; la più alta per le categorie D potrà salire a circa 1650 Euro lordi annui, rispetto alle attuali 1033 Euro lordi.

Per i Benefit/Sussidi, si tratterà di costruire regole, valutando con attenzione le proposte dell'amministrazione e successivamente indicare un percorso che porti a snellire le procedure

necessarie per ottenere tali benefici. La nostra organizzazione dovrà fare attenzione all'individuazione dei requisiti per l'assegnazione di tali benefit e sussidi, in modo tale da aumentare quanto più possibile il numero di aventi diritto. Inoltre sarà necessario individuare un limite al rimborso delle spese sostenute e riconosciute ai fini della richiesta che dovrà essere presentata dal dipendente.

La nostra organizzazione, riguardo al problema del precariato, si sta muovendo su due fronti: un percorso interno all'Ateneo che permetta al lavoratore precario di lavorare senza interruzione o con una breve interruzione; l'altro è il percorso nazionale che ci impegna sia nell'individuare le modalità per la stabilizzazione di questi lavoratori, sia nell'individuare i fondi per farlo e programmare così nuove assunzioni.

L'amministrazione, dopo le sollecitazioni sindacali delle RSA e RSU, ha comunicato la volontà di programmare assunzioni tenendo conto del personale a tempo determinato. Con l'impegno preso l'amministrazione bandirà, per tre anni, selezioni con riserva di posti per un totale di dieci posti all'anno.

Gli organismi RLS e CUG, dove siamo in entrambi rappresentati, possiamo informare che riguardo al primo è stata redatta una bozza di regolamento che tiene conto dell'esperienza passata; mentre sul secondo organismo stiamo vivendo una situazione provvisoria, in attesa di individuare una collega e una supplente che diano la loro disponibilità ad affrontare le attività richieste nel comitato unico di garanzia. assumendo questo incarico.

Molto sentito è l'argomento Formazione, in questo caso l'obiettivo posto è quello di programmare una formazione che sia legata agli scopi della Pubblica Amministrazione, in particolare alla funzionalità dell'Ateneo. Dovrà tener conto dell'importanza dell'evoluzione tecnologica al fine di presentare progetti che abbiano concrete possibilità nel superare le selezioni per accedere ed ottenere fondi europei stanziati a tali scopi..

Riguardo alla pensione integrativa è stato costituito il Fondo SIRIO. Per i dipendenti entrati in servizio dopo il 2000 è necessaria e permette di recuperare buona parte della perdita economica, subita con le restrizioni di legge, che si avrà sulla pensione. Tale fondo è collegato anche ad un progetto di ristrutturazione della UIL che sta investendo fortemente sui servizi che vengono forniti, garantendo una elevata qualità delle attività che li distinguono. Riguardo a questo tipo di pensione integrativa è necessario divulgare le informazioni essenziali affinché venga compreso il meccanismo. Percui su questo tema mi soffermerò in modo più ampio riassumendo le informazioni ritenute più importanti dai colleghi che si sono occupati di questo argomento e con i quali ho parlato prima di trascrivere questa relazione.

## Approfondimento 1

**Fondo SIRIO**, Le Università appena riterranno maturi i tempi dovranno procedere a chiedere ai Dipendenti se desiderano aderire al fondo SIRIO. Come detto sopra, si tratta di un fondo per ottenere una pensione integrativa che è stato costituito nel 2011 da una associazione senza fini di lucro. Questo fondo è già operativo e quindi **le amministrazioni** dell'Università e degli altri enti non economici che ne fanno parte (Presidenza del cons., enac, cnel, agenzia demanio, Università e enti di ricerca) possono iniziare ad attivare la regolamentazione dell'accesso al fondo da parte del personale TAB. In sintesi: il dipendente assunto prima del gennaio 2000 che vuole aderire al fondo, quando l'amministrazione gli chiederà se vuole utilizzare il suddetto reddito integrativo dovrà chiedere di farne parte, ciò avverrà entro il 2015 e la sua adesione sarà caratterizzata dal passaggio di trattamento da TFS a TFR (la differenza fra tali voci consiste in un diverso metodo di calcolo). Il TFS equivale all'80% dell'ultimo stipendio moltiplicato per gli anni di servizio, il TFR equivale all'accantonamento di una quota di stipendio (6,91) calcolata sulla retribuzione e rivalutata anno dopo anno. L'assunto prima del dic. 2000 che aderirà al fondo vedrà accantonare almeno il 28% di quanto accumulato e percepirà al momento del termine del rapporto di lavoro almeno il 72% di quanto versato (calcolato con il TFR). Le quote del TFR e quella del datore di lavoro non vengono versate direttamente al fondo SIRIO ma sono accantonate figurativamente presso l'INPS INPDAP. L'istituto le contabilizza, le rivaluta e solo al momento della cessazione del rapporto di lavoro saranno effettivamente versati al fondo SIRIO.

Il costo per aderire al fondo è pari a una quota associativa di 20 Euro annui prelevati in 13 rate mensili più una quota di adesione di 2,75 euro una tantum a carico del lavoratore e una pari quota a carico del datore di lavoro. I contributi versati saranno investiti da professionisti scelti con regole covip. Il fondo SIRIO garantisce una pensione complementare di vecchiaia al momento del pensionamento, oppure una pensione complementare di anzianità in caso di cessazione dell'attività lavorativa che non permetta di mantenere i requisiti, ciò purché si abbia una permanenza nel fondo non inferiore a 10 anni rispetto al tempo previsto per andare in pensione. Entro i primi quindici anni tale periodo di permanenza nel fondo è ridotta a 5 anni. In ogni caso i vecchi iscritti, quelli assunti prima del 1993 possono optare per la liquidazione in forma capitale dell'intero importo maturato nella loro posizione individuale.

In caso di decesso dell'iscritto prima del pensionamento, la posizione accumulata nel fondo viene riscattata dal coniuge, ovvero dai figli, ovvero dai genitori se fisicamente a carico, oppure in caso di mancanza di tali soggetti valgono le disposizioni dell'iscritto. In caso di interruzione del rapporto di lavoro prima del raggiungimento dei requisiti del pensionamento può:

- chiedere il riscatto, totale o parziale, della posizione maturata nel fondo sirio;

- trasferire la sua posizione ad un'altra forma di pensione individuale;
- trasferire la posizione ad altro fondo pensione negoziale;
- mantenere la sua posizione nel fondo sospendendo la contribuzione.

Trascorsi otto anni dall'iscrizione al fondo, il dipendente può chiedere una anticipazione totale o parziale del capitale accumulato presso il fondo purché legato ad uno dei seguenti motivi:

- eventuali spese sanitarie, per terapie ed interventi straordinari;
- acquisto prima casa per se o per i figli;
- ristrutturazione prima casa per se o per figli.

L'iscritto beneficia di un trattamento fiscale di favore che gli permette di dedurre una quota dalla dichiarazione dei redditi.

## **Approfondimento 2**

**Servizi UIL** – di seguito riportiamo un promemoria su quali sono e cosa fanno:

1. ***ADOC** è l'associazione nazionale per la difesa e l'orientamento dei consumatori, degli utenti, dei risparmiatori, dei malati, dei contribuenti. E' presente in tutti i capoluoghi provinciali con volontari in grado di dare informazioni ai cittadini ed abilitati alle procedure di conciliazione ed arbitrato, pronti ad assistere direttamente gli iscritti in qualunque tipo di controversia: ricorsi relativi a contravvenzioni; consulenza relativa a indagini di mercato; vertenze relative a prodotti non conformi alle norme vigenti; richieste danni relative a truffe.*
2. ***CAF UIL S.p.A.** è il Centro di Assistenza Fiscale nel settore dell'assistenza fiscale rivolta a tutti i dipendenti pubblici, privati e pensionati per adempiere agli obblighi della dichiarazione dei redditi, modello 730, nel modo migliore attraverso un'assistenza di qualità, professionalità e cordialità. Il CAF UIL S.p.A. è autorizzato a prestare assistenza a favore dei contribuenti non titolari di partita IVA anche relativamente ad altri modelli:UNICO, RED ICI/IMU, Successioni, F24, Contratti di locazione, ISE/ISEU, Colf & Badanti, ICRIC/ICLAV/ACCASS-PS, Detrazioni per familiari a carico: compilazione modello 730; modello unico; successioni; dichiarazioni Isee; pratiche per regolarizzazione colf badanti; calcolo IMU; detrazioni di imposta.*
3. ***Ital** è il patronato che offre assistenza tecnica e **soluzioni concrete** in materia di: sicurezza sociale, previdenza, risparmio previdenziale e fisco, lavoro e mercato del lavoro, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, diritto di famiglia e delle successioni:*

reversibilità; successioni ereditarie; previdenza complementare; calcolo pensioni; indennità di disoccupazione; invalidità; applicazione L. 104; cause di servizio e equo indennizzo; permessi di soggiorno; richiesta PIN inpdap/inps.

4. **UNIAT** opera nell'ambito dell'azione e della politica della UIL sulla casa e tutela i diritti e gli interessi dei cittadini nel campo della locazione e dell'abitare in generale. *Compiti principali sono: garantire a tutti i cittadini il diritto alla casa; assicurare agli inquilini un canone compatibile con il reddito; attuare, nel processo di vendita, le tutele per gli inquilini non acquirenti e le garanzie per l'inquilino acquirente; assistere i proprietari della sola abitazione in cui risiedono (prima casa); promuovere politiche ed iniziative per la tutela dell'ambiente in un corretto rapporto tra l'uomo ed il costruito: Predisposizione contratti di affitto; consulenza affitto; acquisto e/o vendita alloggi; assistenza per l'osservanza degli obblighi di legge per piccoli proprietari e inquilini.*
  
5. **Arcadia Concilia** è l'Organismo di Conciliazione della UIL che può assistere nel tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dal D.Lgs. n. 28 del 4 marzo 2010. **L'istituto della Mediazione civile ha come obiettivo principale quello di ridurre il flusso in ingresso di nuove cause nel sistema Giustizia, offrendo al cittadino uno strumento più semplice e veloce con tempi e costi certi. La mediazione è l'attività professionale svolta da un terzo imparziale e finalizzata ad assistere due o più soggetti sia nella ricerca di un accordo amichevole per la composizione di una controversia, sia nella formulazione di una proposta per la risoluzione della stessa:** Conciliazione civile; mediazione nel contenzioso; Formulazione/consultazione conciliatoria.
  
6. **ENFAP** – organizza corsi mirati a facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro, i corsi più frequentati sono: Ingegnerizzazione del suono; ottico; lingue; informatica; massaggiatori sportivi.

### **Approfondimento 3**

#### **RLS - Proposta di Regolamento per l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e la salute (RLS) dell'Università degli Studi di Firenze**

**Premessa** In ottemperanza a quanto disposto dall' Art. 47 D.Lgs 81/2008 e successive modificazioni e con riferimento all'Accordo Decentrato di Ateneo, si redige il presente Regolamento per l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) presso l'Università degli Studi di Firenze.

#### **Art. 1 (Elettorato attivo)**

Ha diritto al voto tutto il personale dell'Università degli Studi di Firenze in servizio alla data della votazione. Gli elenchi degli aventi diritto al voto sono resi pubblici mediante deposito presso l'ufficio incaricato delle procedure elettorali dell'amministrazione centrale nonché sulla pagina web dell'Ateneo almeno 7/15 giorni prima della data della votazione. Qualora la

*procedura si svolga con il voto telematico l'elenco provvisorio degli aventi diritto al voto è reso pubblico mediante diffusione sulla pagina web dell'ateneo e contestuale deposito presso l'ufficio incaricato delle procedure elettorali.*

### **Art. 2 (Elettorato passivo)**

*Sono eleggibili tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato che abbiano presentato, ai sensi del successivo articolo 3 la propria candidatura con esclusione:*

- *delle categorie indicate nell'art. 13;*
- *il personale che per raggiunti limiti d'età cessi il servizio nel quadriennio interessato;*
- *i RLS che abbiano ricoperto la carica per due mandati consecutivi;*

*Le candidature non possono essere riproposte per più di due mandati consecutivi e per non più di un ulteriore altro singolo mandato nell'arco della carriera lavorativa del dipendente: (4 anni+ 4 anni consecutivi) + 4 anni nell'arco della carriera.*

### **Art. 3 (Candidature)**

*Le singole candidature dovranno essere depositate presso un ufficio indicato dall'Amministrazione entro il giorno e le ore stabiliti. Le candidature dovranno essere sottoscritte dai candidati. L'amministrazione provvederà a redigere ed a pubblicizzare l'elenco di tutte le candidature una volta che siano state ritenute ammissibili dalla Commissione Elettorale. Le candidature saranno presentate alla Commissione Elettorale. Le candidature dovranno pervenire almeno 15 gg. prima delle elezioni ed essere pubblicate nell'apposita sezione del portale almeno 5 gg. lavorativi prima della data concordata per l'inizio delle votazioni.*

### **Art. 4 (Commissione Elettorale)**

*Al fine di assicurare il regolare svolgimento della consultazione, viene costituita una Commissione elettorale composta dalle OO.SS. e dalle RSU, le quali dovranno indicare all'Amministrazione che provvederà a effettuare la prima convocazione, ciascuna due nominativi: uno effettivo ed uno supplente. La Commissione elettorale provvederà nella prima seduta all'elezione del Presidente. La Commissione dovrà essere nominata almeno 30 giorni prima della data di avvio delle elezioni. Essa indice le elezioni con sua apposita comunicazione, con le modalità indicate nell'art. 6 del presente "Regolamento" e provvede a tutte le operazioni necessarie alle votazioni.*

### **Art. 5 (Compiti della commissione elettorale)**

*La Commissione Elettorale si occupa di tutte le formalità e gli adempimenti connessi alla votazione, quali indizione della votazione medesima, consultazione, scrutinio e proclamazione degli eletti, tra cui necessariamente:*

- *acquisizione dell'elenco generale degli elettori;*
- *verifica delle candidature presentate e decisione circa l'ammissibilità delle stesse;*
- *esame dei ricorsi in materia di ammissibilità di candidature che dovranno essere presentati, a pena di decadenza, entro due giorni dalla pubblicazione;*
- *definizione dei seggi elettorali con l'attribuzione dei relativi elettori;*
- *distribuzione del materiale necessario allo svolgimento delle elezioni;*
- *nomina dei presidenti di seggio e degli scrutatori;*
- *organizzazione e gestione delle operazioni di scrutinio;*

- *raccolta dei dati elettorali parziali dei singoli seggi e aggregazione dei voti;*
- *esame e decisione sui voti contestati e su eventuali ricorsi;*
- *proclamazione degli eletti;*
- *comunicazione dei risultati ai Lavoratori e alle OO.SS.;*
- *trasmissione dei verbali e degli atti all'Amministrazione.*

#### **Art. 6 (Modalità di voto)**

*La data delle votazioni e la relativa durata è concordata tra l'Amministrazione e le OO.SS. Ciascun elettore ha a disposizione, per l'espressione del voto, una scheda e può esprimere fino a due preferenze tra i candidati con l'indicazione del nome e cognome, in caso di omonimia, andrà indicata anche la sede di servizio.*

#### **Art. 7 (Operazioni di scrutinio)**

*Le operazioni di scrutinio inizieranno e si concluderanno immediatamente dopo la chiusura dei seggi. La Commissione Elettorale provvederà allo scrutinio verificando:*

- *il numero dei votanti aventi diritto al voto ai sensi dell'art.1 del presente Regolamento;*
- *il numero dei votanti effettivi;*
- *il numero delle schede scrutinate;*
- *il numero dei voti riportati da ciascun candidato;*
- *il numero delle schede bianche o nulle.*

*Delle operazioni di scrutinio verrà redatto verbale, validato dalla Commissione, che sarà consegnato dalla Amministrazione ai candidati eletti ed alle OO.SS.*

#### **Art. 8 (Proclamazione degli eletti)**

*Sono eletti coloro che hanno riportato il maggior numero di voti. In caso di parità di voti, fra due o più candidati, risulta eletto colui che ha il titolo di studio più alto e/o la maggiore anzianità di servizio presso l'Università.*

#### **Art. 9 (Percentuale dei votanti)**

*Le elezioni sono valide qualsiasi sia la percentuale dei votanti .*

#### **Art. 10 (Durata del mandato)**

*I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza durano in carica 4 anni e sono rieleggibili come previsto dall'art. 2 e dall'art. 13. Le elezioni per il quadriennio successivo dovranno essere indette almeno tre mesi prima della scadenza del mandato. I RLS manterranno qualora non siano già entrati in carica i nuovi rappresentanti eletti per il successivo quadriennio le loro prerogative per un massimo di 6 mesi dalla scadenza del mandato.*

#### **Art. 11 (Rinuncia o cessazione)**

*Nel caso in cui durante il quadriennio il RLS rinunci o venga a cessare dall'incarico, verrà sostituito dal primo dei non eletti. La cessazione potrà avvenire oltre che volontariamente anche per ripetute assenze dall'attività istituzionale dell'RLS per cui gli elettori lo hanno incaricato.*

#### **Art. 12 (Incompatibilità con incarico ricoperto )**

*La figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro è incompatibile con:*

- *l'appartenenza all'Ufficio Servizio Prevenzione e Protezione;*
- *la carica di Medico Competente;*
- *l'appartenenza al Servizio Veterinario Centralizzato;*
- *l'appartenenza al Servizio di Radioprotezione fisica e medica;*
- *la responsabilità della direzione di una struttura o i relativi delegati per la sicurezza (Dipartimento, Polo, Scuole, Biblioteca, Centro di Servizi Interdipartimentali, Servizio dell'Amministrazione Centrale, Ateneo );*
- *la rappresentanza della delegazione di parte pubblica nella contrattazione integrativa, ovvero la partecipazione in qualità di membro negli organi statutari sindacali;*
- *la carica di membro del Consiglio di Amministrazione, del Senato Accademico o del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Firenze.*

#### **Art. 13 (Regolamentazione dell'attività dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza)**

##### **a) periodicità delle sedute e verbalizzazione.**

- *le riunioni del Coordinamento RLS si svolgono, di regola almeno una volta al mese; in data concordata all'inizio del mandato tra tutti i RLS; per motivi di estrema urgenza essa può essere convocata anche fuori dalla data concordata;*
- *l'approvazione degli argomenti è deliberata a maggioranza semplice con voto palese, non è ammesso il voto per delega.*
- *tutti gli assenti giustificati saranno considerati "presenti" ai fini della validità della riunione e delle deliberazioni approvate.*
- *le deliberazioni saranno approvate seduta stante e gli interventi verbalizzati sinteticamente.*

##### **b) assenze e giustificazioni.**

- *in caso d'impossibilità a presenziare alla riunione è necessario giustificare l'assenza. Non ottemperare a ciò farà sì che il membro sia considerato "assente ingiustificato".*
- *dopo tre assenze consecutive non giustificate alle riunioni mensili, programmate e indette come da art. 13 comma a). L'RLS non osservante, con apposita ed esplicita nota a verbale, verrà automaticamente sostituito come da art. 11. I RLS ne daranno comunicazione scritta al Datore di Lavoro.*

##### **c) gruppi di lavoro.**

*i RLS si potranno strutturare, in caso di necessità, a richiesta della maggioranza dei suoi componenti in gruppi di lavoro. Essi avranno il compito di esprimere in forma scritta pareri obbligatori e non vincolanti. Ogni elaborato dovrà essere portato all'attenzione di tutti i RLS in carica.*

## **Approfondimento 4**

### **Sussidi**

E' stato consegnato dalla controparte alle OO.SS. una bozza di regolamento per l'erogazione di questi benefici. La metodologia di assegnazione di tali benefit, in linea di massima, secondo la UIL, è di regolare il tutto cercando di raggiungere un alto numero di dipendenti, per fare questo è necessario mettere un limite minimo e massimo di rimborso relativo alle spese mediche, odontotecniche, oculistiche ecc., tutto dovrà far riferimento ad una lista o graduatoria che terrà conto anche del reddito (CUD). Come già detto nella parte iniziale si tratta di costruire regole valutando con attenzione le proposte dell'amministrazione e successivamente indicare un percorso che porti a rendere snelle le procedure occorrenti per ottenere tale benefit.

## CONCLUSIONI

Viviamo un periodo di forti cambiamenti. L'obiettivo generale è quello di diminuire la tensione sociale derivante dalla disoccupazione e dal lavoro nero e mal pagato, purtroppo il modo per raggiungere la soluzione ai problemi che vi sono connessi è complesso, infatti la maggioranza dei politici ritiene che per risolvere i problemi occupazionali si debba indebolire il potere contrattuale e conseguentemente sindacale, infatti le ultime normative vanno in direzione di ridurre ulteriormente il numero dei contratti e il numero dei sindacalisti in distacco, oltre a diminuire il numero dei permessi sindacali. In pratica meno distaccati, meno contratti e minori permessi sindacali corrispondono ad una riduzione delle possibilità di incidere nelle scelte che permettono ai dipendenti di recuperare risorse economiche. Il 31 maggio c.a. è stato siglato da Confindustria, Cgil, Cisl e UIL un protocollo di intesa che evidenzia la volontà di individuare attraverso un calcolo matematico diverso dal passato i permessi e i distacchi. Si deduce che nel tempo potrebbero diventare protagonisti indiscussi della contrattazione solo coloro che faranno parte delle RSU. Tale novità comporterà una diversa logica di intervento nel raggiungimento dei diritti del lavoro, perché fino ad oggi solo coloro che possiedono un distacco hanno potuto permettersi di affrontare le controparti senza subirne conseguenze dirette, operando in modo che siano stati tutelati, oltre agli iscritti anche gli altri dirigenti sindacali. Infatti i distaccati fino ad ora sono stati un po' come il parafulmine delle mosse politiche all'interno del sistema pubblico, per cui nel futuro, con le condizioni esposte sarà molto più difficile mantenere e/o ottenere benefici come per esempio, sussidi e incremento del numero dei buoni pasto. Riassumendo in una frase: ***di questo passo il sindacato arriva al capolinea, per fortuna al capolinea si fa una sosta (non è la fine)***, quindi attualmente occorre ripartire e questo significa valorizzare quello che rimane nell'organizzazione.

**Adesso chi riconosce l'importanza delle parti sociali ha il dovere di dare una mano a delineare un nuovo percorso indirizzato a chiedere un riordino della Pubblica Amministrazione e la fine degli atti restrittivi eseguiti fino ad ora attraverso leggi che prevaricano il CCNL.**

Uno stato di cose che nelle sedi locali ci impone di recuperare parte di quello che ci hanno tolto. Un esempio:

Com'è noto, le amministrazioni delle Università hanno calcolato, o stanno calcolando, i fondi per il salario accessorio per gli anni 2011, 2012 e 2013 sulla base delle indicazioni contenute nelle circolari MEF n° 12/2011 e 16/2012 meglio conosciute come "circolari Cananzi".

La UIL RUA nazionale ritiene la metodologia proposta nelle suddette circolari "fantasiosa" e non rispettosa del dettato normativo; di conseguenza, a nostro avviso, sono illegittimi gli atti delle amministrazioni.

Prima di entrare nel merito vi riportiamo il testo della legge relativo alla norma in questione: *L'art. 9, comma 2- bis, del D.L. del 31.5.2010, n.78 convertito, con modificazioni, nella L. 30.7.2010, n. 122 ha testualmente disposto che "A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."*

La nostra lettura della norma è la seguente:

a) il fondo deve essere calcolato ogni anno con le modalità previste da CCNL;

b) successivamente si devono operare le riduzioni per il personale cessato con le modalità previste nel parere della Corte dei Conti sez. Lombardia che si riporta testualmente *"In ordine al riferimento temporale di applicazione della riduzione automatica dei fondi, la Conferenza si è espressa nel senso che la riduzione dei fondi si applica già dal 2011, con riferimento alla riduzione nell'anno del personale in servizio. La consistenza del fondo, peraltro, andrà conteggiata a saldo comparando l'entità del personale al 31 dicembre rispetto alla consistenza al 1° gennaio del medesimo anno, tenendo conto della data di cessazione delle singole unità e in considerazione del diritto dei cessati all'attribuzione del trattamento accessorio per il periodo di permanenza in servizio nell'anno solare di cessazione. Si opererà, così, una riduzione non della quota intera, ma del rateo, da effettuarsi entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.*

*A partire dal 2012 si applicherà la riduzione della quota annuale intera per le cessazioni del 2011, e, se dovessero intervenire ulteriori cessazioni nel 2012, del rateo ad esse corrispondenti. Identico calcolo sarà applicato per il 2013, in riferimento alle cessazioni intervenute, eventualmente, nel 2012, per l'intero, e in ragione del rateo per quelle intervenute nel 2013, in modo da rispettare l'automatismo previsto dalla norma senza intaccare il diritto dei cessati dall'attribuzione del trattamento economico accessorio per il periodo di permanenza in servizio.";*

c) se, come è probabile almeno per il 2011 il fondo nonostante le riduzioni fosse ancora superiore al valore del 2010, si riporta al valore del 2010.

**Le amministrazioni, invece, operano sulla base delle circolari MEF in modo ben diverso e cioè:**

**1) calcolano il fondo come previsto dal CCNL (in qualche caso nemmeno fanno il calcolo);**

**2) operano una prima riduzione riportando il fondo al valore del 2010;**

**3) decurtano ulteriormente il fondo dell'importo relativo ai cessati.**

**Il modus operandi delle amministrazioni compie così una doppia decurtazione, che in molti casi è significativamente superiore a quello invece che si determinerebbe adottando il metodo che riteniamo corretto.**

Inoltre, tutto il sistema delle “medie” (nella circolare si parla di “semisomma”) è, a nostro avviso, una invenzione, un’opera di fantasia smentita, ad esempio, dal parere della Corte Dei Conti sez. Lombardia che abbiamo riportato.

In ultimo, questa Organizzazione Sindacale ritiene che la decurtazione proporzionale dei fondi relativa al personale cessato non debba operare per le quote destinate alla corresponsione delle “progressioni orizzontali” che, com’è noto fanno, parte del “trattamento fondamentale”. Ricordiamo che la norma dispone che le somme che devono essere automaticamente ridotte per le cessazioni di personale sono quelle “...destinate annualmente al trattamento accessorio...” **mentre quelle utilizzate per finanziare le progressioni orizzontali sono, come già detto, destinate al trattamento fondamentale.**

Sulla base delle considerazioni in precedenza esposte è nostra intenzione aprire una discussione, ed eventualmente ad avviare ricorsi.

**La UIL RUA ritiene che quella del contenzioso giurisdizionale sia l’unica via possibile per smontare il “castello” messo in piedi con le circolari del MEF; azioni di lotta come gli scioperi di sede rischiano di essere inefficaci.**

Concludo ribadendo la necessità di essere protagonisti di una vivace e pacifica protesta che comincerà a **Roma, a partire dal 22 giugno dove la UIL RUA di Ateneo sarà presente con una propria delegazione.**

**Giugno 2013**