



PREPARARE IL FUTURO ATTRAVERSO LA PARTECIPAZIONE

Negli ultimi sei mesi abbiamo vissuto un periodo di intensa attività sindacale per individuare soluzioni che permettano di salvaguardare i dipendenti del nostro Ateneo dalle restrizioni derivanti dai recenti provvedimenti governativi. Tali provvedimenti riguardano il blocco dei rinnovi contrattuali fino al 2014 e del turn-over e, fino alla stessa data, il divieto di retribuire le PEO (riconosciute soltanto giuridicamente) e le PEV, unitamente alla mancata rivalutazione dei buoni pasto; a tutto ciò vanno ad aggiungersi le tassazioni emanate nella finanziaria 2011, finanziaria che, se passerà così com'è, prolungherà il blocco dei contratti e tasserà le pensioni, anche quelle di circa 1000 Euro mensili netti.

Tutti gli Atenei d'Italia si trovano nelle stesse difficili condizioni e questo rende fondamentale per il futuro essere costantemente in uno stato unitario di agitazione che blocchi il processo di privatizzazione, permettendo all'università di rimanere pubblica e in conseguenza rendendo il nostro paese più forte, più sano, più pronto a competere.

Tornando alle difficoltà delle applicazioni normative, occorre conoscerne la consistenza pratica e questa è riscontrabile in alcuni comunicati divulgati dalla UIL RUA nazionale i cui contenuti vengono riportati di seguito:

1)

Le Organizzazioni dell'Università esprimono la massima preoccupazione per lo stato in cui versa l'Università italiana: incertezza, demotivazione e assenza di prospettive.

Il DDL sull'Università, ormai Legge 240/10, che è stato considerato dal mondo universitario del tutto incapace di risolvere anche un solo problema dell'Università, sta mostrando tutta la sua farraginosità e inadeguatezza.

Gli intollerabili tagli delle risorse e la pleora dei provvedimenti previsti dalla Legge stanno determinando il caos, la paralisi degli Atenei e l'espulsione dei precari indispensabili per la didattica e la ricerca. In questo contesto è stata avviata la fase di riorganizzazione verticistica degli Atenei.

Le Organizzazioni universitarie chiedono al Governo, al Ministro e alla Commissioni parlamentari un confronto preventivo sui provvedimenti applicativi della Legge.

Esse si impegnano a promuovere a livello nazionale e in ogni sede universitaria momenti di riflessione, mobilitazione e contrasto di quelle proposte e pratiche che della Legge 240/10 stanno già dando la peggiore interpretazione.

Le Organizzazioni universitarie stanno elaborando proposte sui punti di maggiore attualità, come la revisione degli statuti, e su quelli di prospettiva meno immediata, come i provvedimenti attuativi.

Le Organizzazioni universitarie torneranno a riunirsi a Roma il 28 febbraio 2011.

ADI, AND, ANDU, APU, CISL-Università, CONFASAL-SNALS-Cisapuni, ConPass, COSAU (ADU, CIPUR, CISAL, CNRU, CNU), FLC-CGIL, LINK-Coordinamento Universitario, RETE-29 aprile, SNALS-Docenti Università, SUN, UDU, UGL-Università e Ricerca, UILPA-UR, USB

2)

(Estratto del comunicato del Segr. Gen. Alberto Civica del 13 Dicembre 2010.

UILPA Università – Ricerca – AFAM, sostiene che le indennità in oggetto, ovvero quelle previste dall'art. 41 CCNL 27/01/2005, la indennità di posizione parte variabile del personale con qualifica dirigente, prevista dall'art. 37 CCNL 1994/1997 Area della Dirigenza e la indennità di posizione parte variabile relativa al personale di categoria EP, sancita dall'art.38 del CCNL 2002/2005, sono caratterizzate:

a) dal fatto che tutte le indennità sopra richiamate, componenti necessarie del trattamento economico accessorio, trovano origine nella Contrattazione Collettiva che ne prevede le caratteristiche, le modalità di attribuzione nonché la fonte di finanziamento (fondo per il salario accessorio e/o risorse appositamente destinate dallo stesso CCNL) mentre alla contrattazione integrativa vengono rinviati i criteri distributivi, il quantum iniziale da erogare e i successivi incrementi ;

b) dalla constatazione che le tre fattispecie de quo hanno le caratteristiche di generalità, fissità e ricorrenza date dalla struttura della norma pattizia che le ha istituite e successivamente confermate nei Contratti Collettivi successivamente stipulati.

La legge 122/2010, che ha convertito con modifiche il Decreto legge 78/2010 (c.d. manovra d'estate), ha previsto all'art 9 comma 1 "Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico" - 1. Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi del comma 3 dell'articolo 1 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, fermo in ogni caso quanto previsto dal comma 21, terzo e quarto periodo, per le progressioni di carriera comunque denominate, maternità, malattia, missioni svolte all'estero, effettiva presenza in servizio, fatto salvo quanto previsto dal comma 17, secondo periodo, e dall' articolo 8, comma 14.

Per la prima volta il legislatore ha utilizzato, al fine di determinare il trattamento economico spettante ai dipendenti pubblici, la definizione di "trattamento ordinariamente spettante" .

Va evidenziato come molti Comparti e Aree di contrattazione, tra cui quello dell'Università, prevedano, nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, trattamenti economici accessori, tra cui quelli sopra specificati, che hanno caratteristiche di fissità, ricorrenza e generalità che li annoverano senza ombra di dubbio tra quelli ordinariamente spettanti .

La UIL RUA nazionale e locale in questo periodo hanno cercato di garantire equilibrio fra quanto detto e quanto fatto e ciò ragionando dei problemi con i lavoratori e cercando insieme le soluzioni. E' con questo principio sacrosanto che nell'Ateneo fiorentino riteniamo corretto continuare ad affrontare i problemi al fine di tutelare i diritti. Normalmente le vittorie sindacali derivano dalla forte partecipazione del personale agli scioperi, alle manifestazioni e alle assemblee, per cui occorrerà sempre più un personale come quello del nostro Ateneo, che di fronte alle ingiustizie è attivo, propositivo e combattivo. Un ulteriore posizione giudicata positivamente la abbiamo espressa in un documento consegnato all'Amministrazione relativo al "regolamento per l'individuazione dei criteri organizzativi, di valutazione e di conferimento degli incarichi", redatto dal Direttivo UIL RUA di Ateneo con la partecipazione di una parte degli iscritti, in cui sono stati individuati indirizzi nuovi rispetto a quelli proposti inizialmente dall'Amministrazione.

Di seguito si rende noto il documento consegnato all'amministrazione relativamente al regolamento in oggetto.

Premessa

Il regolamento in discussione presenta un orientamento in linea con le norme vigenti e con il CCNL, ma necessita di modifiche, integrazioni e correzioni tendenti a rendere maggiore trasparenza e chiarezza. Il PARERE o linee guida proposto dalla UIL è frutto di indirizzi espressi dal proprio direttivo.

Nell'attuale regolamento è difficile capire se la riorganizzazione porterà realmente alla collaborazione e ad un rapporto costruttivo dai quali deriverà una elevata qualità o al contrario ne scaturirà un appesantimento delle procedure amministrative dovute alla duplicazione di uffici e conseguenti complicazioni. Fra l'altro risulta complesso il meccanismo retributivo delle funzioni; la retribuzione del personale EP e dei Dirigenti è articolata e riconoscibile in trenta gradazioni identificate in sette parametri:

- articolazione interna (valore 1 se di primo livello e valore 2 se di secondo livello);
- volume delle risorse finanziarie gestite (media delle spese ordinate nell'ultimo triennio);
- riconoscimenti esterni (riguardano l'attività esterna di una qualsiasi delle unità di personale afferenti alla struttura);
- certificazione di qualità,
- funzioni tecniche e specialistiche (che pesano di più se commesse alla presenza di apparati tecnologici complessi, o non pesano affatto negli altri casi);
- probabilità di contenzioso e/o liti;
- rilevanza strategica (dichiarata dagli organi di vertice dell'ateneo).

A ciascuno dei detentori delle suddette posizioni è corrisposta annualmente una indennità di risultato.

OSSERVAZIONI SUL REGOLAMENTO PROPOSTO:

Il valore base è definito solo in funzione del numero e del livello di inquadramento del personale afferente alla struttura/UO, ma non tiene conto né di regimi part-time, né specifica se il personale in aspettativa, congedo prolungato, ecc. viene considerato per determinare tale valore. Inoltre, se con questo criterio si

misurano le strutture attuali (“as is”) spesso in carenza di personale, come ulteriore fattore di pesatura si dovrebbe tener conto del fabbisogno rilevato a giugno 2010.

Per quanto riguarda i fattori di complessità:

- Articolazione interna: vale solo per le strutture/UO di vertice (dirigenti) e di II livello (divisioni, che attualmente non esistono) o vale anche per le foglie (uffici) della struttura ?
- Risorse finanziarie gestite: molte delle strutture/UO attuali non prevedono la gestione di budget (es. uffici CSIAF, ma anche gran parte degli uffici di molte Aree dirigenziali e degli stessi Poli dove il budget è gestito dal Dirigente) e quindi si rischia di creare uno squilibrio tra strutture di pari livello, a meno che non vi sia uniformità nella scelta (organizzativo/politica) di prevedere la gestione di budget anche ai livelli sotto quello di vertice.
- Riconoscimenti esterni: traspare un considerevole orientamento a privilegiare queste attività che sono molto più facilmente riscontrabili nel personale T/A afferente ai dipartimenti e praticabili con assai difficoltà da tutto il personale addetto alle strutture di servizio. Questo elemento non rischia di diventare un incentivo a trovare altro da fare rispetto alle attività principali di competenza?
- Introduzione sistemi qualità: anche in questo caso è altamente probabile che da un esame della realtà si scopra che solo in pochi contesti vi è stata l'adozione di tali sistemi (es. strutture che organizzano e gestiscono corsi di formazione, alcuni Corsi di Laurea dove del resto l'impegno del personale T/A è molto limitato tranne le attività di laboratorio, ecc.)
- Funzioni tecnico specialistiche: i parametri XI e YI non sono specificati e comunque la ripartizione in due sole categorie si rivelerà insufficiente a cogliere i molti aspetti specifici di tante strutture (CSIAF, altri Centri servizi, laboratori, musei, in parte le biblioteche, ecc.)
- Probabilità che dall'attività possa generarsi contenzioso o liti legata anche all'estensione della copertura assicurativa per Colpa Grave e Responsabilità è basata su un calcolo probabilistico: anche in questo caso la realtà è un po' diversa: chi si trova a svolgere certe funzioni (per esempio coordinare uffici e/o funzioni di RUP) è obbligatoriamente costretto a pagarsi l'assicurazione in via preventiva, indipendentemente dalla probabilità osservata in un periodo prestabilito del verificarsi di possibili contenziosi o altri “incidenti” di carattere amministrativo.
- Rilevanza strategica: dovrebbe essere un fattore fondamentale da pesare con molta attenzione e da privilegiare nella definizione di una nuova organizzazione. Invece il riferimento è ad una eventuale e generica dichiarazione da parte degli organi di Vertice dell'Ateneo (Rettore?, SA?, CdA?) e in mancanza viene ridotta a un valore fisso per tipologia di UO nell'ambito delle tre fasce previste che non tiene conto delle attività svolte. L'individuazione di strutture strategiche (es. servizi reti e fonia, archivio generale, segreterie studenti, servizi alla didattica delle Facoltà, ufficio stipendi, uff. server farm CSIAF, uff. sistemi informativi CSIAF, ecc.) dovrebbe avvenire contestualmente alla definizione della struttura organizzativa ed i criteri dovrebbero essere esplicitati in questo documento (es. con un apposito articolo o un comma specifico nell'articolo 2 che oltre alle tipologie di UO specifici anche la strategicità).

L'articolazione del modello organizzativo proposto fa intuire la volontà di introdurre la Vice Dirigenza, ma ciò, in assenza di tale figura contrattuale, potrebbe apparire come un modo per deresponsabilizzare gli attuali Dirigenti. Inoltre va tenuto conto del fatto che quando si introduce un nuovo modello gerarchico non ne consegue la semplificazione amministrativa. Sembra che la retribuzione di posizione non tenga conto della qualità del lavoro svolto e della professionalità richiesta da certe funzioni.

Nel nuovo modello organizzativo viene completamente ignorata la professionalità altamente qualificata del personale di cat. D: si tratta dei cosiddetti Responsabili di ufficio e dei Segretari Amm.vi che da anni svolgono funzioni “riconosciute” e che hanno subito discriminazioni come quella dell'art. 74 del CCNL 98/01 del quale non hanno usufruito solo perché entrati in servizio successivamente alla prima e unica applicazione dell'art. 74. Inoltre alcuni di loro, pur svolgendo mansioni equivalenti agli EP, non potranno mai diventarlo perché non sono in possesso del richiesto titolo di studio. Per questi motivi si ritiene doveroso, corretto e giustificato allocare adeguatamente queste figure nel nuovo modello organizzativo con l'incarico della responsabilità delle unità organizzative di I livello e l'attribuzione di un congruo riconoscimento economico. Si ritiene che in merito il regolamento vada integrato con il seguente articolo: “Oltre che al personale di categoria EP la responsabilità delle unità organizzative di I livello può essere assegnata a quello di categoria D; in questo caso la retribuzione accessoria del personale di cat. D sarà pari a quella prevista dall'Art. 7 del Regolamento per la Divisione semplice, secondo il grado di complessità.”

Il problema dei Segretari Amm.vi dovrà essere oggetto di un'apposita trattativa considerando che con gli accorpamenti delle UADR anche il loro ruolo acquista un riequilibrio dei carichi lavorativi che prima non era rilevabile. In ogni caso il salario accessorio dei Responsabili di ufficio e dei Segretari Amm.vi dovrà essere integrato di un ulteriore importo corrispondente al valore minimo della retribuzione di posizione fissato per la Categoria EP dal CCNL di categoria.

Detto questo si rileva che:

- a pag. 3 art. 2 c. 4 - Le unità organizzative di vertice sono strutture di livello dirigenziale finalizzate all'attuazione di obiettivi e progetti specifici loro assegnati dal Direttore Amm.vo. Riteniamo utile aggiungere “in accordo con le UO di 1° e 2° livello;
- a pag. 4 art. 3 c. 3.4.5. - Il Collegio di Direzione predispose annualmente il documento di budget per l'insieme delle strutture amm.ive da proporre ai competenti organi. Secondo noi va specificato come, per esempio: “Riunione dei Dirigenti e/o monitoraggio effettuato da chi e come”;

- a pag. 5 art. 4 c. 5 p. i - *Verificare periodicamente i carichi di lavoro e la produttività degli uffici gestire per obiettivi con conseguente verifica dei risultati, va precisato chi: "singoli dipendenti o gruppo di lavoro" va specificato come: "si presume attraverso processi di qualità da definire con precisione";*
- a pag. 6 art. 5 c. 7 - *L'università degli studi di Firenze, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza "specificare nel dettaglio quali sono le posizioni funzionali";*
- a pag. 7 art. 6 c. 3 - *"Si indica la certificazione di qualità delle funzioni tecniche specialistiche ma non si indica con quale metodo si intende certificare tale qualità";*
- a pag. 7 art. 6 c. 5 - *"Si parla di gestione finanziaria indicando una maggiore spesa come indice di maggiore responsabilità. Non si considera l'aspetto altrettanto importante di coloro che operano in direzione del maggior risparmio. In questo modo chi utilizza un finanziamento è portato a spendere cifre superiori al proprio budget". I fattori delle tabelle sono limitati, in particolare quelli del c. 7 dell'art. 6 dove dice: "il fattore di complessità riferito all'introduzione di sistemi di qualità nell'organizzazione che hanno consentito di ottenere la conseguente certificazione.....;*
- a pag. 11 art. 9 - *Si parla di procedura di valutazione dei risultati "chi fa la valutazione? Come è prevista: centralizzata o decentrata? Uniforme in tutto l'Ateneo? Ciò vale anche per i punti a e b del c. 4. Deve essere valutata anche la soddisfazione del personale nello svolgere i propri compiti come normalmente avviene nei sistemi di certificazione della qualità" .*

ALTRE CONSIDERAZIONI

Vi è poi un aspetto che questo modello sembra sottovalutare: il ruolo dei gruppi di lavoro. A questa modalità organizzativa viene spesso fatto ricorso sia per far fronte a necessità contingenti, sia per gestire progetti o attività che richiedono il coinvolgimento di più strutture (es. adempimenti elettorali, ecc.). Tuttavia quando vi è carenza di risorse umane è assai complicato conciliare e coordinare le attività e le priorità di pertinenza dei gruppi con quelle "canoniche" delle strutture/UO costituite poiché gli stessi soggetti devono affrontare più compiti lavorativi. Se in una UO diverse persone sono impegnate anche in gruppi di lavoro (con obiettivi specifici assegnati e scadenze da rispettare) lo svolgimento dell'attività normale della UO come minimo si complica, ne aumenta indirettamente la complessità e si possono avere delle ripercussioni negative quando si valutano i risultati raggiunti (cfr. Art.9 comma 3.a).

A questo occorre aggiungere che nelle UO (di I o II livello) in cui vi fossero EP (EP che coordina altri EP, come in alcuni casi accade ora) l'Art. 10 comma 5 stabilisce comunque che è il dirigente a fissare gli obiettivi per il personale di categoria EP.

Infine per quanto riguarda l'Art.12 l'unica osservazione riguarda i tre criteri indicati nel comma 1. Sia il I che il II sono esclusivamente legati ad un ambito amministrativo e non tengono conto delle diverse articolazioni e caratteristiche dei contesti scientifici e tecnologici ove più che procedimenti amministrativi vi sono progetti, procedimenti di carattere operativo e gestionale, attività di adeguamento ed evoluzione tecnica. In tali ambiti, fatti salvi i principi generali di "rispetto dei termini previsti" e "correttezza dei procedimenti", vi possono essere delle sfasature temporali e variazioni in itinere dovute per esempio a fattori esterni (partner dei progetti, fornitori di servizi e attrezzature, ecc.).

In base alle nostre proposte il regolamento è stato modificato e in seguito a tali modifiche abbiamo ribadito che la sua applicazione potrebbe portare a uno di questi due modi tra: "gerarchia burocratica" e "gerarchia professionale". Noi preferiamo "la gerarchia professionale" perché essa permette di raggiungere gli obiettivi in maniera collaborativa e sulla base delle professionalità sviluppa automaticamente le attività pratiche. In altre parole si può dire che tale gerarchia prevede che dopo una breve riunione del gruppo di lavoro, il Dirigente illustra gli obiettivi, le fasi di lavoro, le professionalità richieste e i tempi che sono previsti per realizzare lo/gli obiettivo/i, dopodiché attraverso il dibattito si procede all'assegnazione dei compiti in base alle professionalità disponibili.

Nel successivo incontro di trattativa ci è stata consegnata una bozza di riorganizzazione degli uffici e rispetto a tale novità la nostra O.S. ha rilevato difficoltà nell'esprimere una valutazione in merito anche se si riconosce che tale riorganizzazione inciderà molto nei confronti delle attività lavorative, data la prevista soppressione dei Poli che comporterà un'autonomia variabile nei processi operativi dei singoli dipendenti preposti poiché può cambiare il coordinamento. Sulla base delle decisioni dell'Amministrazione ritengo giustificato pensare che alcuni colleghi rimarranno in servizio nei Dipartimenti, che peraltro sono stati recentemente riformati con massicci accorpamenti, altri invece coglieranno questa opportunità per il passaggio alle nuove Aree. L'Amministrazione prevede questa radicale riforma a costo zero, perseguendo

la reiterata logica delle “nozze coi fichi secchi”. La nostra O.S. ha obiettato che se si pretenderà dal Personale un aumento di carichi lavorativi e di professionalità, tutto ciò deve essere adeguatamente compensato.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO (estratto dal comunicato del 16 giugno c.a.) http://www.unifi.it/uil/comunicati/2011/Com_16_giugno.pdf

I punti fondamentali e condivisi da sviluppare per ottenere risultati vantaggiosi per tutti sono:

- 1) *Semplificazione normativa;*
- 2) *Semplificazione amministrativa;*
- 3) *Attenzione alla relazione fra utenti e amministrazione (carte dei servizi, sportelli unici, URP, attività web);*
- 4) *Attenzione alle innovazioni tecnologiche, massiccia utilizzazione della rete;*
- 5) *Flessibilità concertata delle risorse umane ;*
- 6) *Supporto e pubblicità delle attività che l'Ateneo svolge per gli utenti secondari (visitatori dei musei, partecipanti ai corsi csiaf, ecc).*

D'altra parte con le normative attuali non potrebbe essere altrimenti considerando che il fatto di avere utenti con abilità tecnologica elevata rende necessario adeguarsi. Comunque per quanto riguarda la UIL di Ateneo, la trasparenza e la imparzialità sono al primo posto, inoltre per poter elaborare delle analisi più specifiche dobbiamo essere informati su:

- a) *Dotazioni economiche e strumentali delle aree dirigenziali;*
- b) *obiettivi e risultati delle comunità di pratica;*
- c) *entrate e uscite, in particolare dei musei e dello csiaf;*
- d) *un elenco delle opere finanziate e non realizzate e un elenco delle opere finanziate e realizzate.*

Rivedendo i ruoli e le funzioni degli organi di governo e di gestione, primi fra tutti il Rettore e il Direttore generale, la Legge 240/2010 (“Riforma dell’Università”), nella sua visione aziendalistica ancora a costo zero, prevede che gli Atenei debbano funzionare secondo criteri di semplificazione, efficienza, efficacia, trasparenza dell’attività amministrativa e accessibilità delle informazioni relative all’Ateneo. Ciò si tradurrà in una diversa valenza delle strutture didattico-scientifiche che dovranno sempre di più operare in termini qualitativi per ottenere i finanziamenti necessari alla propria sopravvivenza. Mentre per alcune Facoltà e Dipartimenti questi obiettivi sono facili da raggiungere, come da sempre hanno dimostrato (ad esempio le UU.AA. di Medicina e di Ingegneria), per le Facoltà umanistiche ciò sarà oggettivamente più difficile, anche se la loro attività risponde ai criteri di qualità, perché meno attrattive per gli interessi economici del mondo delle imprese. A mio giudizio ciò si tradurrà in una specie di conflitto di interessi che potrebbe portare alla marginalizzazione o soppressione di intere branche di offerta didattica e di ricerca scientifica, con perdita di prezioso patrimonio culturale. Inoltre la UIL ha portato avanti tutte le posizioni del 2011 sulla base di motivazioni rese pubbliche con il Convegno del 13 ottobre 2010, dove in particolare vengono illustrate, dal Segretario Nazionale, Alberto Civica, le difficoltà future derivanti dall’applicazione delle norme che contrastano con il CCNL e come vanno affrontate.

Link dell'intervento conclusivo effettuato dal Segr. Gen. UIL RUA, Alberto Civica, al convegno svolto nell'aula Magna dell'Ateneo il 13 ottobre 2010

<http://www.unifi.it/uil/evidenza/index.html>.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

In questo semestre l’amministrazione ha chiesto alla UIL RUA dell’Ateneo di esprimere la propria posizione anche rispetto alla PEO; tale posizione è stata molto combattuta nella sua stesura e si riassume con un documento inviato alla controparte che viene di seguito riportato:

Di seguito si rende noto il documento consegnato all’amministrazione comprensivo di una sintesi di un parere legale che dimostra la possibile applicazione **economica** alle PEO:

La scrivente O.S. ha analizzato le proposte dell'Amm.ne fornite nel precedente incontro di trattativa e le normative collegate assumendo le seguenti conclusioni: la sola possibilità esistente per raggiungere un accordo è quella di utilizzare le risorse economiche che permettano, nell'arco di un triennio, i passaggi stipendiali equivalenti a tutto il personale T.A. attualmente in servizio. Quindi la UIL RUA di Ateneo alle condizioni attuali non firmerà o approverà nessun

accordo, protocollo di intesa o altro. Tanto più che riteniamo infondata la posizione dell'Amministrazione che interpreta la PEO applicabile solo giuridicamente, in quanto evidenziamo che a nostro avviso le progressioni economiche non vanno in alcun caso confuse con le "progressioni di carriera comunque denominate" infatti si rammenta che le progressioni di carriera sono definite in altro articolo del D.lgs. 150/09 (art. 24). Inoltre, la dizione "comunque denominate" non investe le PEO ma riguarda, chiaramente, i diversi modi di definire le progressioni di carriera nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei vari Comparti del Pubblico Impiego (nel CCNL Università sono le Categorie).
Va ribadito che le PEO non hanno alcuna delle caratteristiche delle progressioni di carriera in quanto:

- a) vengono acquisite all'interno della stessa categoria e non comportano modifiche di mansioni;
- b) sono attribuite per selezioni riservate al personale interno;
- c) sono finanziate dal fondo destinato alla remunerazione del salario accessorio dei dipendenti, quindi senza aggravio per il bilancio.

Pertanto, la PEO, così come anche definita dal c.d. decreto Brunetta, non costituisce una progressione di carriera, per la quale invece la L. 122/2010 prevede che l'acquisizione di una qualifica, categoria, area ecc. "superiore", successivamente al 31 dicembre 2010, sia riconosciuta solo ai fini giuridici rinviando gli effetti economici al 2014 (c. 21, art. 9, D.L. 78/2010 convertito con L. 122/10).

Inoltre si ritiene che il contenuto del c. 1 dell'art. 9 del art. 9, D.L. 78/2010 convertito con L. 122/10, laddove la norma afferma che "Per gli anni 2011, 2012 e 2013 - omissis - il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio - omissis - **non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva** - omissis - non sia in contrasto con la possibilità di prevedere nuove PEO successivamente al 31 dicembre 2010.

A supporto di questa tesi occorre preliminarmente esaminare cosa il legislatore abbia inteso con "trattamento ordinariamente spettante". Infatti, a tale fattispecie può essere data una connotazione di tipo "normativo", ovvero di tipo puramente "economico".

Nel primo caso, a partire dal 1° gennaio 2011 e sino al 2013, il trattamento economico complessivo del singolo dipendente non potrebbe superare il trattamento economico spettante nel 2010 a seguito della applicazione della normativa prevista dai CCNL e dagli ordinamenti. Sotto il profilo normativo, quindi, il trattamento economico può variare negli anni successivi al 2010, ma solo a seguito di applicazione di norme del CCNL o degli ordinamenti vigenti alla data del 31 gennaio 2010.

Se questa fosse l'interpretazione, il trattamento economico fondamentale e accessorio continuerebbe ad essere erogato sulla base della normativa vigente nell'anno 2010 e coerentemente con questa interpretazione la dizione "...al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva..." assumerebbe il significato di eventi derivanti da provvedimento extra ordinem. E' evidente quindi che l'applicazione delle PEO in quanto già prevista dal vigente CCNL può avvenire anche negli anni successivi al 2010.

Va infine sottolineato che l'attivazione delle PEO, anche successivamente al 31 dicembre 2010, è perfettamente coerente con del D.L. 78/10 convertito con la L. 122/10 finalizzato al contenimento della spesa delle Pubbliche Amministrazioni. In particolare il D.L. 78/10 prevede che la spesa per il personale non possa superare nel triennio 2011/2013 quella realizzata nel 2010. Ebbene, le PEO, proprio perché finanziate con i fondi destinati alla erogazione del salario accessorio, non determinano incrementi di spesa per il personale.

Per tutto quanto sopra esposto, questa Organizzazione Sindacale ritiene che, alla luce delle nuove norme, le progressioni orizzontali siano a tutt'oggi conseguibili ed attribuibili, e che la loro acquisizione possa e debba comportare il conseguente incremento della retribuzione, senza che ciò violi alcuna delle norme vigenti.

Il testo completo del parere legale può essere consultato al seguente indirizzo web :

<http://tinyurl.com/3khbljv>

Secondo l'Amministrazione le PEO, se praticate in modo trasparente, possono garantire un miglioramento della preparazione individuale perché incoraggiano la formazione oltre a poter garantire nel tempo il passaggio da una classe stipendiale all'altra.

Siamo pienamente d'accordo, ma per quanto riguarda la nostra posizione è utile ribadire che abbiamo inviato all'Amministrazione e divulgato in Ateneo un parere legale che dimostra la correttezza dell'applicazione anche economica delle selezioni e quindi abbiamo chiesto di procedere in tal senso.

Successivamente attraverso un comunicato è stata resa nota la posizione del direttivo UIL RUA di Ateneo. Di seguito un estratto di tale documento.

FACCIAMO PRESENTE CHE:

CONCETEREMO I CRITERI RELATIVI ALLA PEO, IN QUANTO L'AMMINISTRAZIONE "ritiene di poter integrare le previsioni del contratto collettivo sul tema solo previo consenso di tutte le organizzazioni sindacali presenti al tavolo" (MAIL DEL 17/6/2011).

IN MERITO A QUANTO SOPRA, INVITIAMO IL PERSONALE A RIFLETTERE SUL FATTO CHE A SECONDA DEI CRITERI CHE VERRANNO CONCORDATI, PASSERANNO DI CLASSE STIPENDIALE PRIMA ALCUNI COLLEGHI, POI ALTRI. NEL FRATTEMPO NONOSTANTE L'APPARENTE BUONA VOLONTA' DELL'AMMINISTRAZIONE, SI COMINCIA GIA' A PARLARE DI NUOVE REGOLE.

Riguardo al **nuovo Statuto** di Ateneo, previsto dalla Legge 240/2010, nonostante che l'Amministrazione abbia chiesto il coinvolgimento di tutte le componenti del mondo accademico, OO.SS. comprese, dalla UIL RUA di Ateneo sono stati evidenziati nelle varie sedi i seguenti punti:

1. **Elezione del Rettore:**
massima estensione dell'elettorato attivo per tutte le componenti universitarie in materia di elezione del Rettore.
L'elettorato attivo va esteso in misura massima a tutte le componenti dell'Università, in modo da permettere una totale riconoscibilità nella persona del Rettore eletto, aumentando il valore del voto del personale T.A.
2. **Senato Accademico:**
i pareri attribuiti dalla legge ai Senati Accademici, al comma 1 lt. e, su materie di competenza rettorale o del CdA, dovranno essere pareri non solo obbligatori ma vincolanti; così come vincolanti dovranno essere ritenuti i pareri relativi ai Regolamenti, la cui competenza in capo S.A. è chiaramente indicata al comma 1 lt.e. E' quindi necessario allargare il più possibile le competenze del Senato Accademico e, soprattutto, garantire una composizione nella quale siano rappresentate adeguatamente tutte le componenti dell'Ateneo, compreso il personale T.A..
3. **Consiglio di Amministrazione:**
limitare al numero minimo, cioè tre, i membri esterni, individuandone i requisiti con avviso pubblico e puntando esplicitamente sulla qualificazione scientifica e culturale ed escludendo rappresentanti di aziende private, con missioni non compatibili con quella universitaria. Laddove sia possibile gli esterni andranno selezionati attraverso la votazione dell'intero corpo elettorale.
4. **Rappresentanza negli organi:**

confermare ampi spazi di rappresentanza e autogoverno per tutte le componenti universitarie, in particolare nei futuri Dipartimenti, e costituirne di nuovi – ad esempio in caso di attivazione di strutture di raccordo o scuole – nei quali garantire la partecipazione di tutte le componenti.

In ogni caso anche nella nostra realtà non basta più rispondere con moderazione alle continue mortificazioni legislative nei confronti dell'Università e della Ricerca che portano alla perdita del valore del titolo di studio, perdita di valore dovuta al proliferare di Scuole e Università private. Io sono un moderato nelle azioni, ma oggi non riesco a pensare ad una soluzione dei problemi di Università e Ricerca con le parole.

L'Università italiana ha grandi meriti e basta guardare i risultati mondiali delle ricerche e delle pubblicazioni rispetto agli altri paesi per rendersene conto. Infatti riusciamo ancora a distinguerci positivamente malgrado siano disponibili finanziamenti sempre più ridotti, ma non si può andare avanti così perché i miracoli difficilmente si ripetono.

Con le RLS abbiamo fortemente affermato il diritto ad avere dei rappresentanti indipendenti da monopolizzazioni dell'incarico. Nonostante che il CCNL prevedesse la nomina di tale organismo abbiamo portato avanti una linea che va ad avvalorare la consultazione elettorale e allo stesso tempo ci siamo battuti per concedere a tutti la possibilità di far parte di questo organismo. Non è stato facile arrivare a costruire un regolamento elettorale che andasse bene a tutti, ed infatti è stata necessaria la mediazione dell'Amministrazione per arrivare a definire delle regole che bilanciavano le esigenze di tutte le OO.SS. Siamo particolarmente soddisfatti del lavoro svolto poiché la candidata da noi proposta è risultata eletta in questo importante organo.

Conclusione:

Se da una parte la privatizzazione e l'aziendalizzazione del rapporto di lavoro è già stata imposta per legge attraverso la cosiddetta valutazione della **performans** (ne sono prova le verifiche dei risultati relativi al raggiungimento degli obiettivi dei progetti, attraverso i mezzi informatici GISS, OPAC, TITULUS, CINECA, ecc., sommata all'assegnazione dell'accessorio in quote diversificate), dall'altra parte c'è la privatizzazione ben più grave dei servizi. Si è partiti nel 1985 con le pulizie che prima di allora erano svolte dal personale interno e si è continuato nel 1994 con il front office e le portinerie; fino ad arrivare ad oggi, privatizzando le attività di ricevimento e prestito di alcune biblioteche e di un paio di segreterie studenti. Rispetto a quanto detto emergono i seguenti interrogativi:

- 1) I servizi esternalizzati funzionano meglio ?
 - 2) Costano meno ?
 - 3) Rendono di più ?
 - 4) Garantiscono una maggiore competenza da parte del personale che vi opera rispetto al personale interno ?
 - 5) Formano e aggiornano i loro dipendenti più velocemente rispetto alla innovazione ?
- A tutte le suddette domande la risposta è "NO", e allora, questo disegno strategico da cosa è nato e perché persevera? La risposta è fin troppo facile ed è espressa involontariamente dallo stesso personale dell'Ateneo attraverso una domanda che mi viene fatta quotidianamente da

tanti colleghi che incontro, i quali mi fanno rilevare il loro grande disagio determinato dal personale esterno che svolge lo stesso lavoro e che viene pagato meno, compromettendo i rapporti fra lavoratori. La domanda che mi viene rivolta, conseguente a tale stato di cose è: “Quali interessi ci sono sotto?”, la mia risposta è sempre la stessa: “Guardate trasmissioni come Report e vi chiarirete le idee”.

Per concludere va detto che i lavoratori che si sono proposti in tutti gli organi di rappresentanza, dimostrano quanto tutto il personale tecnico-amministrativo abbia a cuore le sorti dell’Ateneo fiorentino e quindi ci auguriamo che i suoi organi di governo, come è già avvenuto nel resto della Pubblica Amministrazione, corrispondano degnamente a questo impegno riconoscendo congruamente la professionalità del personale che svolge mansioni superiori in un contesto di organico ridotto, di sottoinquadramento generalizzato e di sviluppo della meritocrazia (quando sarà praticata rispetto alla nuova organizzazione) attraverso l’assegnazione di quote accessorie adeguate.

UIL RUA di Ateneo

Firenze, giugno 2011