



RELAZIONE SEMESTRALE DEL SEGRETARIO UIL PA DELL'ATENEO DI FIRENZE.

L'ultimo semestre ha segnato

un'attività particolarmente intensa legata alla consultazione dei lavoratori per il rinnovo contrattuale, alle agitazioni organizzate (scioperi e proteste) e alle consultazioni elettorali. L'attività è iniziata con le elezioni del Comitato Universitario Nazionale e si è conclusa con le consultazioni elettorali per il rinnovo delle RSU e delle RLS; inoltre, con la trattativa è stato portato a buon punto il contratto integrativo e infatti si sono svolti alcuni incontri di consultazione su due temi fondamentali quali l'applicazione del contratto ai lavoratori dell'Università in convenzione e le misure di programma per la stabilizzazione del personale precario che per quanto ci riguarda dovrebbe trovare un'urgente e graduale soluzione, partendo dal gennaio 2008, cosa che in questo momento non coincide con gli obiettivi dei vertici dell'amministrazione in quanto secondo il loro parere la finanziaria e una circolare ministeriale non permettono di risolvere il problema prima del 2013 se non parzialmente. In merito abbiamo divulgato il comunicato che segue:

Cari colleghi,

il giorno 11 dicembre c.a. abbiamo partecipato all'ultimo incontro avente come argomento la "stabilizzazione" del personale precario. Tale riunione rappresentava la continuazione del precedente incontro del 06-12-07, nel quale la discussione non aveva raggiunto una conclusione e pertanto si era concordato di attivare una commissione tecnica al fine di produrre la stesura di un regolamento.

In relazione ad interpretazioni delle norme non convergenti tra le parti tale regolamento non ha trovato definizione consensuale; per cui l'incontro, che doveva stabilire la stesura definitiva, ha delineato una discussione generale che ha richiamato quanto detto nella precedente riunione. In sintesi, l'Amministrazione, in conseguenza delle difficoltà di bilancio che si protrarranno anche nei bilanci futuri, ha illustrato un piano di stabilizzazione che parte dal 2009 con 11 assunzioni e arriva al dicembre 2012 con 97 assunzioni (compresi 4 lettori cel). Del restante personale, che attualmente ha maturato un triennio di servizio effettivo fra tempo determinato e co co co / co pro (secondo noi avente diritto alla stabilizzazione) nulla è stato concordato e si vedrà successivamente come mantenerlo in servizio. Per tale personale la volontà dell'amministrazione è quella di non utilizzarlo finché non arrivano nuove norme che permettono di avere ulteriori risorse economiche. L'unico personale che nel frattempo sarà possibile assumere, anche a tempo determinato, oltre a coloro che hanno diritto alla stabilizzazione, secondo l'amministrazione, è quello utilizzato per i fondi previsti per i progetti di ricerca.

Nell'incontro del 6 dicembre scorso abbiamo espresso la nostra contrarietà rispetto a questa programmazione penalizzante, in quanto solo qualche mese fa sembrava che il processo di stabilizzazione fosse attuato per tutti gli aventi i requisiti entro il 2010. In relazione a questo nuovo indirizzo abbiamo fatto ulteriormente presente all'amministrazione che non si può giocare con i numeri quando questi rappresentano le persone che campano con gli "stipendi" del lavoro precario e in considerazione di questo siamo stati molto precisi nell'evidenziare che così facendo viene lesa la dignità di tali persone e soprattutto viene leso il proprio diritto costituzionale in quanto una repubblica fondata sul lavoro non può accettare come regola perpetua la precarietà del lavoro o, a proprio piacimento, mandare a casa tale personale. Abbiamo proseguito dicendo che secondo noi, umiliare queste persone significa andare contro un modello democratico e noi non ci stiamo a concepire una finta democrazia che porta allo sviluppo delle eternalizzazioni perché, secondo noi, anche coloro che vengono assunti come co co co e co pro vanno considerati eternalizzati. Per noi il minimo che si può fare per rendere meno sbilanciate le esigenze di tutti è che oltre a dare avvio alla stabilizzazione si dia luogo a contratti a tempo determinato per il personale che rimane fuori da tale processo perché non raggiunge il requisito dei tre anni di servizio entro il 28 sett 2006 ma che si può sostenere che hanno maturato tale requisito sommando il lavoro a tempo determinato e quello co co co / co pro. Inoltre desideriamo cogliere l'occasione per dire che l'amministrazione deve provvedere a dar luogo ad una selezione che permetta di far partecipare coloro i quali non hanno svolto una selezione ma operano da tempo nell'ateneo come tecnici amministrativi.

Va detto anche che comprendiamo che il bilancio dell'ateneo è malandato ma non lo è per colpa del personale precario. Per noi nell'uso della precarietà c'è una volontà precisa: "flessibilità che permette di introdurre risorse economiche a scapito dei

diritti". Tutti devono capire che riconoscere un diritto equivale a dare dignità ad una persona. In relazione a questo ultimo pensiero abbiamo detto all'amministrazione che **ci adopereremo affinché nel nuovo CCNL sia inserita una voce che obblighi gli Atenei a inserire una quota annuale in bilancio che serva per la stabilizzazione**. Una quota che corrisponda **almeno** a quanto viene risparmiato per i passaggi orizzontali e verticali di cui questo personale ha perduto il diritto nonostante se fosse stato assunto a tempo indeterminato ne poteva usufruire pienamente.

UIL PA di Ateneo

Firenze, 14-12-07

L'attività sindacale ha riguardato anche l'applicazione dell'art. 56, c. 2 del CCNL 9/8/2000 "Progressione economica all'interno della categoria" ed è stata rivolta alla definizione delle risorse finanziarie e dei criteri di selezione ex art. 59 e ad assistere i lavoratori nella compilazione della relativa domanda. Con il D.D. n. 707 del 16.11.2007 sono stati approvati gli atti e le graduatorie e sono state attribuite le nuove classi stipendiali al personale dell'Ateneo provvisto dei necessari requisiti.

Una particolare attenzione è stata posta all'esame della Legge Finanziaria che in sintesi e per quanto riguarda la pubblica amministrazione ritengo doveroso evidenziare in questa relazione partendo proprio dalla sintesi di questi cambiamenti.

NOVITA' DELLA MANOVRA FINANZIARIA DI PARTICOLARE INTERESSE

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Organici della Pubblica Amministrazione. Le dotazioni organiche dei dirigenti di prima fascia sono ridotte del 10% e quelle degli altri dirigenti e del personale non dirigenziale del 5%. Il taglio non si applica alle amministrazioni che hanno già ridotto gli organici. Le assunzioni potranno essere effettuate esclusivamente con i contratti a tempo indeterminato. Le forme contrattuali flessibili potranno essere utilizzate solo per esigenze stagionali, per periodi non superiori a tre mesi. Possibile la mobilità all'interno della Pubblica amministrazione per un massimo di sei mesi. Limitazioni al lavoro straordinario, con un taglio del 10% rispetto alle risorse per il 2007. Per ridurre gli straordinari le amministrazioni potranno anche ricorrere al lavoro a distanza.

Enti Locali. Modifica dei criteri per far parte delle comunità montane

Enti inutili. Eliminazione di 13 enti fra i quali l'Icram, l'Isiao, l'Inca,

Telefonate nella Pubblica amministrazione. Dal 1° gennaio 2008 e comunque dalla scadenza dei contratti le Pubbliche amministrazioni sono tenute a utilizzare i servizi Voip (Voce tramite protocollo Internet). Il mancato adeguamento comporta un taglio del 30% delle risorse per la telefonia nell'anno successivo.

Immobili. Gli enti previdenziali, dopo la recente scorpacciata di vendite più o meno obbligate, potranno tornare a investire in immobili. Ma Inps, Inpdap, Inail e gli altri istituti previdenziali potranno acquistare case e palazzi solo in forma indiretta, e stando dentro il limite del 7% dei fondi disponibili.

Precari del Ssn. I dirigenti sanitari del Ssn con contratti o incarichi di lavoro precari possono far valere gli anni di servizio prestati come titolo nella valutazione ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato a mezzo concorso. Fino a oggi anche un periodo di servizio di diversi anni come precario non aveva alcun riconoscimento tra i titoli valutabili per l'assunzione.

Ammodernamento dei mezzi. Stanziato un fondo di 100 milioni di euro per investimenti nell'ammodernamento dei mezzi, dalle automobili, alle tecnologie e alle infrastrutture per la sicurezza.

Contratto del personale del comparto sicurezza. Stanziati circa 200 milioni di euro per il contratto del personale del comparto sicurezza, per coprire integrativi e straordinari.

Esuberanti. Previsto l'assorbimento di una quota di esuberanti del ministero della Difesa stimati in 25mila unità, che potranno essere impiegati per ruoli tecnici.

Rafforzamento degli organici. Sblocco del turn-over, con l'assunzione di circa 4.500 unità, in applicazione della norma che consente l'assunzione dei volontari in ferma prolungata delle Forze armate. Per questo scopo sono stati stanziati 140 milioni di euro.

Recupero del personale prestato ad altre amministrazioni. Circa 2-3mila unità saranno disponibili attraverso il recupero del personale prestato ad altre amministrazioni. In caso di mancato rientro le amministrazioni dove il personale è utilizzato dovranno farsene carico finanziariamente, liberando risorse per il ministero dell'Interno per nuove assunzioni. Previsto anche l'impiego per compiti operativi di polizia degli addetti a compiti amministrativi.

SANITA'

Assistenza. Il Fondo sanitario nazionale per i Lea (Livelli essenziali di assistenza) sale dai 97,040 miliardi del 2007 ai 100,623 miliardi di euro del 2008. Nella quota sono compresi anche i fondi per i rinnovi contrattuali del personale e per garantire una migliore erogazione delle prestazioni assistenziali a tutti i livelli e in tutti i servizi sanitari, dall'ospedale, alla medicina di famiglia e specialistica, per l'assistenza domiciliare e per la farmaceutica.

Farmaci. Dal 2008 l'onere a carico del Ssn per l'assistenza farmaceutica territoriale non può superare a livello nazionale e, in ogni singola Regione, il tetto del 14,4 per cento del finanziamento cui concorre lo Stato. Entro il 1 dicembre di ogni anno l'Aifa elabora la stima della spesa farmaceutica relativa all'anno successivo per ciascuna Regione e la comunica alle medesime Regioni. Quelle che, secondo le stime Aifa, superano il tetto di spesa regionale prefissato sono tenute ad adottare misure di contenimento della spesa, inclusa la distribuzione diretta, per un ammontare pari almeno al 30% dello sfioramento e queste misure costituiscono l'adempimento regionale ai fini dell'accesso al finanziamento integrativo a carico dello Stato. Le Regioni utilizzano eventuali entrate da compartecipazioni alla spesa a carico degli assistiti a scapito dell'ammontare delle misure a proprio carico.

Controllo della spesa e della gestione delle Asl e degli ospedali. Possibilità di nominare «commissari ad acta» nelle Regioni (Campania, Lazio, Abruzzo, Molise, Sicilia e Liguria) già impegnate nei piani di rientro dal deficit sanitario qualora queste non dovessero mantenere gli impegni presi per il contenimento della spesa e l'adozione di misure di razionalizzazione e miglioramento delle reti assistenziali, in misura tale da compromettere le previsioni di bilancio dello Stato. L'opera di risanamento dei conti sanitari ha l'obiettivo di azzerare il deficit entro il 2010.

Edilizia sanitaria. Investimenti strutturali nell'edilizia sanitaria con 3 miliardi di euro in più rispetto al 2007 (sei in più rispetto al 2006) per l'ammodernamento delle strutture sanitarie, la costruzione di nuovi ospedali e servizi territoriali, il rinnovo delle tecnologie mediche, la messa a sicurezza delle strutture e la realizzazione di residenze sanitarie per gli anziani.

Farmaci gratuiti. Nuove misure consentono alle associazioni di volontariato di acquisire gratuitamente i farmaci già prescritti, ma non utilizzati, purché in confezione integra e perfettamente conservati.

Farmaci innovativi. Misure per favorire la maggiore diffusione di farmaci più innovativi e sicuri tramite una nuova politica dei prezzi che punterà a "premiare" i farmaci più innovativi e a "calmierare" quelli con brevetto ormai scaduto, allineandoli ai prezzi dei farmaci generici equivalenti con maggiore risparmio per il Ssn.

Semplificazione nella prescrizione dei farmaci contro il dolore. Semplificata la prescrizione dei farmaci contro il dolore severo (oppiacei e altri), consentendo al medico di utilizzare il ricettario normale del Ssn anziché quello speciale, eliminando così le difficoltà burocratiche che spesso rendono difficili tali prescrizioni.

Vaccino contro il cancro all'utero. Arrivano più fondi alle Regioni per favorire la rapida esecuzione della vaccinazione contro il cancro della cervice uterina per le ragazze di 12 anni. La vaccinazione, la prima efficace contro il cancro, sarà garantita gratuitamente ogni anno a circa 250 mila ragazze italiane.

CITTADINI

Bonus incapienti. Due miliardi di euro a sostegno degli incapienti, come bonus alle categorie economicamente non autosufficienti. Le risorse saranno destinate in gran parte ai giovani e ai lavoratori precari. Si tratta di 150 euro netti per ogni contribuente e per ogni familiare a carico.

Detrazione Ici e sconto sugli affitti. Dall'imposta dovuta per l'abitazione principale i proprietari di immobili con reddito non superiore a 50mila euro possono detrarre un ulteriore importo, pari all'1,33% per mille della base imponibile, fino a un massimo di 200 euro. E' previsto uno sconto ai titolari di contratti di affitto per l'abitazione principale di 300 euro se il reddito complessivo è inferiore a 15.493,71 euro, 150 euro se è fra 15.493,71 e 30.987,41 euro.

Ristrutturazioni edilizie e riqualificazione energetica degli edifici. Il bonus del 36% per i lavori di ristrutturazioni edilizie potrà essere utilizzato anche nei prossimi tre anni. Proroga anche del cosiddetto bonus per la riqualificazione energetica degli edifici (con uno sconto del 55%).

Edilizia popolare. Previsti 550 milioni per un piano straordinario di edilizia popolare con lo scopo di ampliare l'offerta di alloggi in locazione a canone sociale per chi è nelle graduatorie dei Comuni.

Digitale terrestre. Da aprile 2009 in vendita solo apparecchi in grado di decodificare il segnale digitale. Obbligo di applicare sull'imballaggio delle tv analogiche una etichetta con la scritta: «questo televisore non è abilitato a ricevere autonomamente trasmissioni in tecnica digitale».

L'obbligo vale anche per i rivenditori per le tv già distribuite. Il passaggio dalla televisione analogica a quella digitale slitta dal 2008 al 2012.

Talassemici danneggiati da trasfusioni infette. Autorizzata la spesa di 94 milioni di euro per risarcire talassemici danneggiati da sangue o emoderivati infetti.

Obbligo di istruzione. Per supportare l'adempimento dell'obbligo di istruzione è autorizzata la spesa di 150 milioni di euro per il 2007.

Vittime del dovere. Estensione dei benefici riconosciuti alle vittime del terrorismo anche alle vittime del dovere a causa di azioni criminose e ai loro familiari superstiti.

Alla luce di questi provvedimenti chi svolge attività sindacale deve chiedersi quale sarà il destino della P.A. in vista dei cambiamenti, dei commenti e delle esigenze dei protagonisti della società, e in questo senso viene istintivo esprimermi rispetto all'insieme degli elementi di cui sono a conoscenza e dai quali deriva la seguente valutazione.

Risultati ad ogni costo.

I manager pubblici si trovano a dover fare i conti con le magagne denunciate nei recenti servizi (vedi Report) svolti da alcuni coraggiosi giornalisti. Questi alti dirigenti svolgono la loro attività con retribuzioni e clausole di salvaguardia lesivi della dignità di chi lavora con stipendi inferiori alle medie europee e che ormai tutti riconoscono aver perduto una quota rilevante del potere di acquisto. Spesso questi dirigenti appartengono a una lobby sostenuta dallo spoils system e allo scopo di giustificare il loro operato scaricano le inefficienze del sistema sui dipendenti pubblici e soprattutto su quelli poco tutelati, con scarso supporto e con minori responsabilità operative. Ogni Amministrazione infatti è retta da una figura di spicco che produce idee di indirizzo politico che dovrebbero essere finalizzate al miglioramento dell'istituzione con vantaggio particolare dei propri utenti e della società in generale; invece, come tutte le responsabilità politiche, questi soggetti devono dar conto a chi li ha nominati e ciò comporta inevitabili disfunzioni che non è giusto attribuire alla inefficienza dei semplici dipendenti. Non è sufficiente scovare i fannulloni e lottare contro l'assenteismo se non si obbligano i dirigenti a raggiungere i risultati utili stabiliti.

Cambia il valore delle cose.

Dagli anni 70 a metà degli anni 80 la P.A. doveva a tutti i costi essere lo specchio dell'efficienza del paese e in questo valore si inserivano molti privilegi, non ultimo quello di organici che a volte erano anche di proporzioni superiori alle esigenze dell'ente. Diventava un merito per i vertici avere più forza lavoro possibile. Oggi per motivi contingenti gli organici sono stati ridotti talmente tanto da aver portato nelle casse dello Stato risparmi notevoli che invece di essere ridistribuiti equamente sono finiti in tasche non ancora ben identificate, ma che quei giornalisti di cui parlavo stanno tentando di individuare. La cosa più iniqua è che coloro che sono privilegiati dal punto di vista

economico vogliono far credere che il loro compenso è giusto rispetto a quello di coloro che a malapena mangiano. Secondo loro “avendo garantito un ipotetico guadagno all’Amministrazione” è sempre poco quello che ricevono. Un’Amministrazione che quando fa comodo è pubblica, ma di norma viene resa privata attraverso le esternalizzazioni.

Se continua così l’Italia fa davvero come i gamberi: mentre tutti crescono noi torniamo inesorabilmente indietro.

Se guardiamo i fatti la privatizzazione, dove è stata attuata, invece di creare vantaggi ha portato maggiori spese e minore efficienza. Il motivo è molto semplice e deriva dal fatto che non essendo applicati i contratti in modo preciso, chi lavora nelle aziende privatizzate preferisce cercare il modo migliore per affaticarsi meno e guadagnare come gli altri. Tanto tutti sono consapevoli di non potersi aspettare niente di più che minacce e che comunque qualsiasi altro lavoro se fatto in nero rende di più. Allora non ci si preoccupa di eventuali licenziamenti, ma si pensa di cercare un alleato che permetta di confrontarsi con eventuali nemici senza sforzo. Gli imprenditori non si rendono conto del fatto che nell’impresa i lavoratori che vengono maltrattati sanno come vendicarsi; bastano pochi dipendenti che si mettono d’accordo e salta l’impresa. Ai tempi del caporalato il sistema non era molto diverso, invece delle agenzie per il lavoro c’erano i caporali. In Sicilia e in Campania ancora oggi alcuni giovani, a parità di opportunità, preferiscono lavorare per la criminalità organizzata, e molti di loro dicono che è più corretta la criminalità della politica. E’ così che, più spesso di quanto si pensi, anche famiglie normali, con un reddito complessivo medio alto si ritrovano figli e/o persone care che non possono definirsi di moralità eccelsa. La criminalità per ottenere quello che vuole usa tutti i mezzi di cui dispone e un modo vale l’altro pur di accrescere le proprie disponibilità economiche.

Le soluzioni sono inutili perché non si possono applicare in quanto il comportamento di ognuno rispetto alle regole è semplicemente diverso; ciò spiega perché le applicazioni normative non sono omogenee per cui se qualcuno propone di usare i criminali che vengono presi con le mani nel sacco per la sperimentazione dei nuovi medicinali, questa viene interpretata come una soluzione barbara non accettabile.

Cosa dire ai nostri figli.

Molti pensano che le tecnologie avanzano e il mondo prima o poi sarà nelle mani di chi userà le “intelligenze” artificiali, almeno quelle non si fanno influenzare. Una volta inserite le regole per loro sono sempre quelle e quindi un giorno arriveremo al punto che ogni gruppo si costruirà un suo mondo e detterà le regole ai propri androidi. Saranno queste macchine che lavoreranno e difenderanno i valori, i diritti e i beni in relazione alle indicazioni che verranno immesse nei loro sistemi conseguenti ai parametri che segneranno le esigenze dei singoli. Se questo dovesse verificarsi secondo me **sarà la sconfitta dell’Umanità: doversi affidare alle macchine per rendere il mondo vivibile.**

Come ho detto all’inizio uno dei punti più importanti in questo semestre è stata la consultazione dei lavoratori di cui le prime sono state quelle sui contratti e sull’accordo di luglio. Nel dialogo con i colleghi è stata confermata sempre la difficoltà di arrivare a fine mese con gli stipendi della pubblica amministrazione e viene evidenziata la crescita dei costi delle bollette, delle spese di vitto e vestiario e dei beni di prima necessità che vedono crescere, negli ultimi sei anni, le spese di oltre 200 Euro complessive ogni mese, cifra che corrisponde a quanto rilevato anche dalle statistiche ufficiali. A conferma dell’attenzione complessiva al problema contrattuale, nella assemblea di presentazione delle linee guida del nuovo CCNL, i colleghi presenti hanno condiviso l’importanza di un impegno forte che faccia tornare la P.A. al centro del funzionamento della società. In merito alleghiamo di seguito il nostro verbale dell’assemblea di settembre del c.a. :

L’assemblea unitaria è iniziata alle ore 9,15 con l’intervento della UIL PA ed è terminata alle ore 12,00 . I colleghi presenti sono rimasti tutti fino al termine dell’assemblea dimostrando il loro apprezzamento per le notizie acquisite. Nell’apertura Fusco ha sintetizzato le linee di piattaforma contrattuale esprimendo in più occasioni anche giudizi sui contenuti.

Terminata la prima parte i rappresentanti di CGIL e CISL hanno commentato e/o approfondito i contenuti precedentemente espressi. Al termine degli interventi è stata data la parola ai presenti, i quali hanno formulato due domande non attinenti agli argomenti trattati, ossia: le progressioni economiche orizzontali (il percorso in itinere nell’Ateneo) e la scheda di valutazione allegata allo schema di domanda per la PEO. In merito ogni O.S. ha ribadito quanto espresso nei comunicati divulgati precedentemente.

Al termine dell’assemblea è stato comunicato che il giorno 01-10-07 si terrà l’assemblea generale relativa all’accordo del 23-07-07 al fine di illustrarne i contenuti che serviranno per potersi esprimere nel referendum che si terrà nei giorni 08/09/10-10-07.

I punti su cui tutte le OO.SS. sono state convergenti (nonostante la ferma precisazione da parte della cisl di voler vedere la trascrizione finale del nuovo contratto prima di esprimere giudizi definitivi) sono così riassumibili:

- maggiore considerazione per l’appesantimento dei carichi di lavoro e per l’incremento delle conoscenze, sia in termini economici che di carriera;
- rendere attuabile e snella la mobilità fra un Ateneo e l’altro;
- individuare una percentuale di fondi che deriva dal conto terzi indirizzandola a favore dei dipendenti;
- rendere certe e per tutti le progressioni economiche;
- stabilire procedure che permettano sicuri incrementi economici annuali;
- garantire la stabilizzazione anche graduale dei precari consentendoli di partecipare alla formazione.
- garantire la trasformazione delle professionalità esterne in contratti a tempo determinato interni.

E' doveroso far presente che la comprensibile difficoltà dei colleghi nell'esprimersi in merito all'argomento all'ordine del giorno, è dovuta alla forte attenzione che legava i problemi interni (progressioni economiche e valutazioni) a quelli delle linee illustrate. Un dato deludente è stato la carenza di partecipazione dei precari.

Un'altra importante verifica delle posizioni dei lavoratori è stata quella della votazione per l'accordo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività i cui risultati sono così riassumibili:

Votanti 951 su 4000 aventi diritto di cui 339 favorevoli – 604 contrari - 8 schede nulle.

In ogni caso tutti i colleghi che ho contattato successivamente alle due iniziative hanno condiviso l'importanza di dare più attenzione alla qualità dell'operato dei dipendenti pubblici garantendo incentivi economici ai meritevoli ma, nello stesso momento, hanno evidenziato la necessità di utilizzare per le verifiche modalità e criteri trasparenti. Il fattore più criticato dai colleghi sono i privilegi di alcuni che vanno a danno dei tanti e infatti ci viene chiesto di non permettere decisioni unilaterali come quelle del passato. In considerazione di ciò abbiamo divulgato i seguenti comunicati:

Cari Colleghi,

ancora una volta abbiamo motivo per essere orgogliosi della fiducia che dimostrate per le nostre posizioni: infatti molti di voi continuano a chiederci, nonostante altre OO.SS. abbiano espresso la loro ferma posizione in merito, se devono o no far compilare la scheda allegata al bando di selezione per le Progressioni Economiche Orizzontali. Noi riteniamo doveroso rispondere a tutti, tenendo conto di tre fattori, la Logica, la Pratica e l'Equità.

La Logica – *In merito possiamo affermare che rispetto a quanto emerso è chiaro che l'amm.ne individua nella scheda di valutazione un mezzo fondamentale che serve a rendere la graduatoria e i passaggi di classe regolari nelle procedure. Allo stesso tempo, l'amm.ne ha specificato che tali schede di valutazione sono compilabili facendo riferimento alle indicazioni dei responsabili e/o dei dirigenti riportate nel rendiconto relativo al raggiungimento degli obiettivi dei progetti per la produttività. E' chiaro che coloro che non hanno partecipato volutamente ai progetti di produttività non possono presentare alcuna scheda, ma hanno ugualmente il diritto di prendere parte alla selezione anche se non desiderano partecipare ai progetti futuri. In questo caso tutto il fracasso che c'è stato relativamente all'argomento va apparentemente ritenuto superfluo perché se il ragionamento vale per i suddetti, secondo noi vale anche per gli altri. Da quanto esposto, ne segue che presentando o meno la scheda di valutazione non può esserci nessuna ripercussione se non nella valutazione complessiva della graduatoria e, come per tutte le selezioni e/o concorsi, il concorrente allega alla domanda quello che ritiene più opportuno e quindi anche in questo caso sono i candidati che decidono autonomamente se tentare di salire nella graduatoria, allegando un titolo in più, o lasciar perdere, per qualsiasi motivo, la scalata ai vertici della classifica.*

La pratica – *Al di là di quanto detto sappiamo che, se si vuole, uno stecchino per i denti si può far diventare una trave: l'Amm.ne potrebbe sostenere a livello legale che la compilazione della domanda deve corrispondere esattamente alla modulistica che loro hanno divulgato, pena l'esclusione dalla selezione. In considerazione di ciò consigliamo a tutti di effettuare una attenta valutazione prima di inviare la domanda sbarrando o eliminando la scheda in oggetto.*

L'equità – *Per il futuro il discorso va approfondito perché, qualora non ci fossero risorse economiche sufficienti al passaggio di classe stipendiale per tutti, la scheda di valutazione così com'è non è accettabile e riteniamo doveroso spiegare il perché, evidenziandone (allo scopo di una riflessione globale) alcuni errori in essa contenuti rispetto al bando divulgato.*

Premesso che ogni dipendente è un caso particolare sia per l'attività che svolge, sia soprattutto per la struttura in cui opera, ne consegue che: chi è inserito in una struttura fortemente legata all'erogazione di servizi non può dedicare molto tempo a corsi, seminari o a fare pubblicazioni (pensiamo poi anche agli amministrativi), viceversa chi opera in strutture di ricerca, pur non avendo riconosciute funzioni di responsabilità, si trova più libero di svolgere attività didattiche e di ricerca con relative pubblicazioni. Se un dipendente ha seguito dieci corsi e un altro due non è sempre detto che il primo debba essere premiato più dell'altro. Analogamente se uno non ha fatto pubblicazioni ed un altro sì, non è detto che questo dipenda da mancanza di impegno o di iniziativa. In sostanza siamo di fronte ad una totale decontestualizzazione rispetto a: la struttura organizzativa che l'Ateneo si è data in questi anni, gli obiettivi che per es. sono stati assegnati agli uffici e ai Responsabili e poi valutati, ai progetti della produttività collettiva sebbene questi siano stati attivati "a pioggia". Come al solito l'esito porterà a insoddisfazioni e rancori perché, anche se tutti avranno l'avanzamento, resterà la graduatoria.

Nel merito:

TITOLI

- *La formazione viene valutata d'ufficio sulla base delle autocertificazioni dei Dipendenti secondo un criterio puramente qualitativo (la durata), secondo noi nel punteggio è giusto tener conto della tipologia formativa.*
- *Per i titoli di studio, non si capisce se devono essere inclusi nel curriculum quelli conseguiti precedentemente al triennio interessato. Secondo noi è corretto ripresentarli.*
- *Pensiamo che si debba prestare attenzione alla valutazione dei dottorati: l'amm.ne per legge sta concedendo il congedo con stipendio a chi frequenta un dottorato pur essendo dipendente, in futuro questi saranno premiati pur avendo arrecato onere alla struttura e ai colleghi.*

- Per gli altri titoli riteniamo che debba essere nominata una commissione di esperti che valuta la pertinenza.

INCARICHI

- Per tutti gli incarichi di responsabilità occorre stabilire da chi sono stati conferiti. E' già capitato nell' art. 74 e nell'art. 57 di trovarsi lettere di docenti che dichiaravano di aver conferito incarichi a tecnici senza aver specificato chiaramente la durata, gli obiettivi e il tipo di struttura.
- Un incarico di responsabilità di norma comprende (nel tempo) autorizzazioni a ferie e a straordinari, organizzazione del lavoro, firme di atti (es. ordini) sollevando da tali oneri dirigenti e direttori e magari implicherà la compilazione e la firma delle schede di prestazione individuale. Pensiamo che sia penalizzante valutarlo 3pt come l'essere autore di pubblicazione. Per gli stessi motivi è troppo limitata la differenza tra 3pt per la responsabilità e 2pt per gli specialisti.
- Membro di gruppo di lavoro: siamo dell'avviso che sarebbe bene prendere atto che frequentemente sono stati creati gruppi senza definire un responsabile del gruppo per motivi di equilibrio fra le aree e le strutture coinvolte, magari ricorrendo alla formula che ciascuno deve rapportarsi ai propri dirigenti o responsabili. Alcune delle persone di questi gruppi saranno in parte penalizzate.
- Componente di commissione di concorso e di gara: Riteniamo che deve essere chiarito che hanno valore tutti gli incarichi conferiti, anche quelli da parte di enti esterni, purché regolarmente autorizzati.
- Constatiamo che mancano altri incarichi assimilabili quali la predisposizione di capitolati tecnici etc. Quindi predisporre un capitolato vale meno (cioè zero se escluso o uno se ricondotto alle "generiche" attività di supporto) di essere membro di commissione (che vale due). Comunque questa voce darà luogo a degli squilibri sensibili (ci sono strutture che fanno "di mestiere" far parte di commissioni di gara).
- Relatore di convegni ed autore di pubblicazioni: evidenziamo il problema di come viene valutata la pertinenza e di chi la stabilisce. I bibliotecari per es. frequentano costantemente convegni, spesso organizzati dalla loro associazione nazionale AIB, anche a livello territoriale.
- Docenza: siamo consapevoli che è un argomento molto delicato. Per es. per molti anni all'ex centro di calcolo il personale T.A. è stato impegnato anche a tenere corsi. Poi per gran parte delle persone non è stato più possibile a causa delle diverse finalità e dei carichi di lavoro, perché dovrebbe valere solo un triennio. Altro caso, se ho tenuto un corso/seminario gratuito in un ente esterno, fuori dall'orario di lavoro, conta o no? Va precisato.
- Categoria EP- Per noi il fatto che l'arricchimento professionale pesa (quindici), meno dei titoli culturali e professionali (trenta) mentre per i D è alla pari, porterà ad una penalizzazione dei tecnici e degli amministrativi inseriti nelle strutture di servizio e amministrative rispetto a quelli che operano a supporto della ricerca. Questo non è certo un bel messaggio di incentivazione all'impegno per tutti quelli che mandano avanti la baracca!
- Personale in convenzione- Secondo noi finché non sarà chiarito dal contratto integrativo dell'AOU come saranno praticate le progressioni economiche orizzontali e verticali, tale personale potrà partecipare alle progressioni/selezioni dell'Università, inoltre siccome ci risulta che alcuni di tali colleghi sono disposti a lasciare la convenzione è doveroso effettuare un monitoraggio e prendere provvedimenti collegati alle indicazioni manifestate.

In conclusione, uno dei problemi che emerge in conseguenza alle procedure che si stanno prendendo in considerazione è collegato agli alti costi della formazione. Per ottenere un punteggio adeguato alle proprie capacità i colleghi chiederanno, tenendo conto della innovazione, di partecipare a corsi esterni che sono indispensabili per aggiornarsi e per avere punteggio per le progressioni, con costi economici rilevanti per l'amm.ne e risorse umane ridotte perché assenti. Risulterà così una formazione sopravvalutata rispetto alle altre attività dalla quale deriverà una carenza di disponibilità da parte del personale. Rimangono troppi interrogativi, per es. chi prepara la nuova scheda di valutazione? Perché delegittimare e sollevare dall'incomodo i dirigenti? Perché gettare sulle spalle dei responsabili, non pagati e mal valutati, l'onere di questa valutazione? Perché non viene chiarito il significato della firma del dipendente nella scheda di valutazione: di presa visione o di accettazione? Insomma la ripresa della contrattazione porterà ad una chiara diversità di pensiero che allontana la possibilità di una concertazione e intensifica la possibilità di uno scontro che si riflette su tutto il territorio nazionale. Il nostro auspicio è quello di una sana riflessione da parte dei vertici dell'Amm.ne che permetta di rispondere con i fatti ai punti evidenziati con questo comunicato.

Firenze, 05-09-2007

Il Direttivo UIL PA di Ateneo

Cari Colleghi,

Che piaccia o meno, le prospettive retributive dei pubblici dipendenti vedranno sempre di più premiare il merito in termini di impegno e di capacità professionale. Queste prospettive trovano le OO.SS. Confederali e la controparte (ARAN) d'accordo nel dare di più a chi fa e sa di più e di conseguenza è stato chiesto più volte al nostro Direttore Amministrativo e al Delegato del Rettore di proporre criteri trasparenti ed efficienti per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato e delle indennità di responsabilità che vengano attribuite al personale dell'Ateneo, garantendo i finanziamenti adeguati, ma tali richieste fino ad oggi sono state solo avviate. In questo modo fino ad ora sono stati aggirati i principi di verifica dell'imparzialità, equità e trasparenza che devono vincolare il sindacato, **principi che se attuati sono anche uno dei punti di forza per la qualità della Pubblica Amministrazione.**

La nostra O.S., pur avendo una chiara visione dell'importanza dei vari Servizi nel funzionamento dell'Ateneo, fino ad oggi non ha avuto la possibilità di interloquire sul loro peso e sul valore delle responsabilità assegnate a chi li coordina e neppure in merito ad altri parametri di valutazione perché "la privacy non permette all'Amministrazione di inviarcì il D.D. completo che assegna gli incarichi di responsabilità e le relative indennità". Non possiamo avallare una situazione come quella attuale in cui non si tengono in debita considerazione alcuni uffici, come per esempio quelli di prevenzione e protezione (ambiente e sicurezza), e/o dove la pesatura delle responsabilità attribuite all'ufficio deriva da logiche nelle quali i Responsabili non hanno voce in capitolo e/o che i Dirigenti dell'area devono accettare loro malgrado. Non condividiamo le scelte dell'Amministrazione che avrebbe assegnato le varie indennità in modo identico all'anno precedente per non creare i residui passivi **senza tener conto di eventuali aggiuntivi ed identificati soggetti meritevoli di essere inseriti 'ex novo' in tale elenco di colleghi.** Secondo noi, oltre che con le tipologie in atto nel nostro Ateneo, compresa la produttività collettiva per le categorie **B, C e D**, l'importanza dell'attività in alcune strutture potrebbe essere premiata anche con altri mezzi: per esempio erogando una indennità di sportello a chi lavora nelle Segreterie Studenti e ripristinando l'indennità di rischio per il personale in convenzione. In merito all'indennità di sportello qualche collega ci ha fatto notare che lo stesso diritto delle Segreterie Studenti lo ha anche chi lavora in biblioteca e chi fornisce informazioni agli utenti. A noi parrebbe giusto omologare queste tipologie di servizi se in caso di necessità chi vi opera fosse disponibile a trasferirsi (titolo di studio permettendo) dalle biblioteche alle segreterie studenti e/o ai centri informativi e viceversa, acquisendo la necessaria professionalità tramite la formazione opportunamente e seriamente fornita dall'Amministrazione.

Quello che è certo è che in una situazione poco trasparente l'attività pubblica non funziona come dovrebbe perché viene a mancare la fiducia nei Dirigenti da parte dei loro subordinati; inevitabilmente ne segue che il lavoro dei Responsabili e dei Coordinatori dei vari uffici diventa meno proficuo.

Proprio in nome dell'efficienza e della trasparenza i Dirigenti dovrebbero conoscere per tempo quali indennità saranno assegnate ai loro uffici in modo da poter agire adeguatamente allo scopo di promuovere dei gruppi di lavoro funzionali ed efficienti nei quali i vari Responsabili rappresentano il fulcro principale delle attività.

Visto quanto l'Amministrazione tiene alla qualità operativa e all'immagine dell'Ateneo (la pagina web e la newsletter lo dimostrano), essa dovrebbe essere particolarmente attenta a garantire congrue quote di indennità a tutto il Personale preposto ad impartire linee di indirizzo, considerando che senza l'attività dei Responsabili gli uffici si fermano. La nostra O.S. rileva l'inutilità di adottare un criterio d'ufficio per l'avanzamento generalizzato dei coordinatori (salvo quelli già inquadrati alla fascia più alta), come all'opposto di penalizzazione uniforme che ha riguardato i Responsabili che hanno ricevuto indennità quasi offensive.

Insomma è necessario un nuovo sistema di pesatura dei Servizi e l'assegnazione di un congruo finanziamento ai Dirigenti che poi, in ottemperanza ai vincoli disposti dai contratti e dagli accordi vigenti, si faranno carico di proporre le quote di retribuzione e di indennità ai propri Coordinatori e Responsabili di ufficio, pur in una univoca azione di coordinamento, nelle metodologie di pesatura, tra i diversi Dirigenti di Area.

Firenze, 26-11-2007

Il Direttivo UIL PA di Ateneo

Quando si pretende la qualità si deve anche concedere qualità !!!

In considerazione dell'affermazione sopra riportata è nostra intenzione esprimere una decisa protesta nei confronti dei vertici dell'Ateneo:

- per la mancata individuazione periodica "annuale, o al massimo biennale", del numero di progressioni economiche verticali;
- per aver proceduto a emanare bandi di selezione per le progressioni economiche orizzontali con smisurato ritardo rispetto a quanto riportato nel CCNL vigente;
- per aver prestato poca attenzione alla formazione del personale dell'area scientifica rispetto alle altre aree;
- per una iniqua applicazione contrattuale del personale che opera nell'ambito sanitario

Protestare ulteriormente nei confronti dell'ARAN per:

- l'assenza dell'atto di indirizzo per il rinnovo contrattuale del quadriennio 2006-2009 e del biennio economico 2006-2007;
- la limitata assegnazione di risorse finanziarie per assunzioni/stabilizzazioni;
- la limitata assegnazione di risorse finanziarie per il biennio economico 2006-2007, limitandosi a coprire la sola indennità di vacanza contrattuale per l'anno 2007;
- l'assenza nella finanziaria 2008 di adeguati fondi per il funzionamento delle Università.

Infine è doveroso evidenziare l'importanza delle ultime elezioni RSU che permettono di rinnovare e rigenerare un nuovo impegno per il futuro degli Atenei e per questo motivo riporto la sintesi della relazione del nostro Segretario Generale: Salvatore Bosco e i risultati ottenuti nel nostro Ateneo.

CONCLUSIONI DELLA RELAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE DELLA UILPA - SALVATORE BOSCO - AL COMITATO CENTRALE TENUTOSI A OSTIA (1-3/OTTOBRE 2007).

Conclusioni

Se vogliamo continuare ad esercitare un ruolo da protagonisti nei processi di riforma e nelle varie sedi di confronto e di contrattazione, occorre dimostrare di essere rappresentativi.

E tutti noi sappiamo che la rappresentatività ce la dobbiamo conquistare anche ottenendo un vasto consenso nelle prossime elezioni delle RSU.

Stiamo entrando nella fase decisiva della campagna elettorale. Ora dobbiamo intensificare al massimo i nostri sforzi.

A nessuno deve sfuggire l'importanza di questo momento.

Tutte le strutture sindacali, nazionali e territoriali, dovranno mobilitarsi per cercare i candidati, presentare le liste, portare a conoscenza degli elettori i nostri programmi.

Bisogna mettere in campo una massiccia azione di informazione, attivando tutti i canali possibili.

Ci sia consentito di invitare tutti i coordinamenti nazionali, ove non lo abbiano già fatto, a predisporre un manifesto elettorale, che metta in risalto il lavoro svolto e le posizioni assunte sulle tematiche di natura sindacale e contrattuale all'interno di ogni singola amministrazione.

Ricordo a tutti voi la rilevanza delle politiche di settore che, trattando le problematiche di ciascun ministero o ente, sono particolarmente sentite dai lavoratori tanto quanto i temi di carattere generale.

Nelle campagne elettorali delle RSU i Coordinamenti nazionali rappresentano un valore aggiunto che le altre organizzazioni sindacali non hanno.

Grazie alla peculiarità del nostro modello organizzativo, possiamo disporre di strutture all'interno di ogni amministrazione, i cui terminali raggiungono la stragrande maggioranza dei posti di lavoro.

Siamo a conoscenza delle difficoltà che si stanno riscontrando a causa delle ridotte risorse umane e finanziarie.

Come Segreteria Nazionale abbiamo stanziato tutte le disponibilità economiche possibili e abbiamo inviato un contributo straordinario ai Coordinamenti nazionali e provinciali.

E non ho dubbi che anche i Coordinamenti nazionali abbiano fatto altrettanto con i permessi sindacali giornalieri.

Un sentito e dovuto ringraziamento lo rivolgiamo alle strutture della UIL PA sul territorio che già da tempo si stanno prodigando per organizzare e coordinare il lavoro nel migliore dei modi, per cercare di coprire i vuoti delle sedi scoperte, per presentare le liste e per aiutare a scegliere i candidati più validi.

Nei mesi scorsi si sono svolte assemblee organizzative in quasi tutte le province, con la presenza di Nicola Turco e di Mimma Ripani. Ieri, in apertura dei lavori, il nostro segretario organizzativo ci ha illustrato la situazione riscontrata nei Coordinamenti Nazionali e Provinciali ed ha indicato i punti deboli e gli interventi da realizzare per risolvere le criticità esistenti.

La nostra presenza sul territorio continuerà anche nei mesi di ottobre e novembre con la convocazione degli attivi regionali.

Cercheremo altresì di garantire la partecipazione della Segreteria Nazionale nelle province che ne faranno richiesta.

Ed anche il compagno Carmelo Barbagallo ha programmato una serie di riunioni sul territorio per sollecitare le strutture della UIL a collaborare ed aiutare la categoria in questo importante momento.

Queste riunioni saranno anche l'occasione per rafforzare i legami tra le strutture di categoria e le strutture confederali, attuando la sinergia necessaria per affrontare la prova elettorale con più forza.

Ringraziamo sentitamente Carmelo per la disponibilità e l'impegno manifestato. Su questo non avevo dubbi, visto quanto ha già fatto nelle precedenti occasioni.

Carissime compagne e compagni, carissime amiche ed amici, mi avvio rapidamente alle conclusioni.

Abbiamo impostato il nostro manifesto elettorale chiedendo agli elettori il loro voto per combattere insieme:

- *contro chi ci offende chiamandoci fannulloni,*
- *contro chi vuole smantellare i servizi pubblici,*
- *contro chi rimette in discussione diritti e tutele,*
- *contro chi tenta di ridurre il potere contrattuale dei lavoratori,*

Ma chiedendo anche agli elettori il loro voto:

- *per valorizzare il lavoro pubblico,*
- *per assicurare un dignitoso trattamento economico e previdenziale,*
- *per garantire ai giovani un domani più certo e senza precarietà,*
- *per contare di più nei posti di lavoro.*

In questi ultimi tre anni abbiamo aumentato il numero dei nostri iscritti nonostante il blocco del turn-over.

Ciò vuol dire che esistono al nostro interno le potenzialità per incrementare anche il numero dei consensi alle elezioni delle RSU.

Noi in queste elezioni non ci accontenteremo di confermare il lusinghiero risultato ottenuto nel 2004.

Noi dobbiamo andare oltre, perché vogliamo contare di più.

E' giunto il momento per tutti - dirigenti, quadri, attivisti, iscritti e simpatizzanti - di stringere le fila, di intensificare gli sforzi, di dare il massimo per l'organizzazione.

Mettiamocela tutta e sono certo che, ancora una volta, saremo vincenti.

Risultati conseguiti dalla nostra lista nelle recenti elezioni delle RSU.

Voti lista 94 - 2 seggi (venti voti in più rispetto alle precedenti elezioni) .

Alessandro FUSCO	59
Vincenza LOMBARDO	22
Massimo POGGI	17
Sergio DEL BENE	8
Alessandro BERTELLI	7
Manola LUCCHESI	7
Brunella BANDINELLI	4
Daniela BINDI	4
Aldo MONTAGHI	4
Chiara PAOLILLI	4

In conclusione si può affermare tranquillamente che l'impegno delle OO.SS. confederali ha dato dei risultati concreti che in tempi diversi, negli anni dal 2001 al 2005, non era stato possibile ottenere perché volutamente non esisteva alcun dialogo fra le parti politica e sociale. Nonostante questi progressi nella P.A., ma anche nel settore privato, siamo comunque lontani dal raggiungere l'equiparazione salariale rispetto al resto dei paesi europei. Inoltre è stato fatto veramente poco per ridimensionare gli stipendi che vanno oltre la decenza, dal punto di vista del rispetto dei lavoratori. In pratica è stato stabilito che la differenza fra un ricco e un cittadino normale si ottiene quando si percepiscono 264000 Euro l'anno. Questo lascia amareggiati in quanto per le persone medie appare già esageratamente alto un trattamento economico annuale (tetto) di 130000 Euro che un ente pubblico può corrispondere a qualsiasi figura dipendente. Altrettanta amarezza deriva dal cambiamento di indirizzo politico relativo alla stabilizzazione del personale precario delle Università che fino a poco tempo fa dava garanzie risolutive entro il 2010 e oggi si passa al 2013, partendo dal 2009 e lasciando fuori molti colleghi del nostro ateneo. Non si può accettare di giocare con i numeri quando il gioco è collegato alla sopravvivenza delle famiglie. In questo senso considerando che la giustificazione espressa è la carenza di risorse economiche, sapendo di essere in buona compagnia, ribadisco che mi batterò facendo pressione affinché i singoli Atenei siano obbligati contrattualmente ad inserire un quantitativo di fondi propri

per la stabilizzazione dei precari nei loro bilanci, considerando che i soldi per pagare il personale esterno non sono mai mancati in nessun Ateneo.

Il Segretario UIL PA di Ateneo
(Alessandro Fusco)

Firenze, 20-12-2007