



SITUAZIONE GENERALE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CON PARTICOLARE RIFERIMENTO ALLE UNIVERSITÀ

Il futuro della Pubblica Amministrazione pare già segnato dagli atti compiuti dagli ultimi due Governi che sono stati contrastanti rispetto agli indirizzi della nostra Organizzazione Sindacale. Il problema è che le soluzioni politiche sono state insufficienti a garantire i diritti che le vecchie generazioni hanno avuto fino a qualche anno fa e che hanno caratterizzato il rapporto fra Stato e Società (pensioni, lavoro a tempo indeterminato, assistenza sanitaria). Eppure è sfuggito solo a pochi che i conti pubblici sono migliorati grazie a un giro di vite che è stato stretto così forte da far rompere il dado che sosteneva la vite e che ha penalizzato la Pubblica Amministrazione più di altri. I conti pubblici sono stati tendenzialmente “sanati” bloccando il turn-over del personale e assumendo solo a tempo determinato (spesso a part-time), riducendo le attrezzature di lavoro, usando per molti servizi della Pubblica Amministrazione le cooperative che pagano poco il loro personale facendolo lavorare molto, concedendo minori finanziamenti al servizio pubblico e dirottando una parte di questi risparmi alle imprese private. In maniera inferiore alle previsioni hanno inciso sull’economia del Paese le misure su cui eravamo pronti a scommettere: la lotta alla evasione fiscale, la vendita dei beni dello Stato, l’aumento dell’età pensionabile. Addirittura ci siamo accorti che anche l’aumento dell’età pensionabile, che era uno dei punti di maggiore forza della nuova economia, a lungo andare non rende quasi niente allo Stato perché aumentando i contributi previdenziali aumenta anche il trattamento economico di quiescenza. Inoltre, se quanto detto vale per la Pubblica Amministrazione, nel settore privato gli effetti della riforma pensionistica sono limitati dalla diffusa evasione contributiva che permette al dipendente, che pattuisce di percepire tutto o gran parte del salario in nero, di guadagnarci due volte: prima perché riceve un compenso non gravato da contributi e tasse, e poi perché l’importo della pensione maturata con contributi appena sufficienti è pressoché uguale a quello della pensione sociale. Quindi nel settore privato la tentazione e la concreta possibilità di lavorare in nero è forte, a differenza di chi ha scelto di essere dipendente pubblico o di lavorare secondo le regole, dando così il proprio contributo alla società. Non è giusto che domani questi lavoratori si vedano penalizzati dalle conseguenze nefaste di leggi inadeguate.

Per quanto riguarda il TFR personalmente penso che la sua destinazione alla previdenza integrativa non sia sbagliata, ma che anzi nel sistema pensionistico contributivo sarà utile per realizzare un reddito che permetta di affrontare la vecchiaia con maggiore tranquillità. Ma quale sarà il risultato è ancora tutto da verificare perché andando in pensione a 65 anni non si sa se sia tanto più conveniente avere un capitale immediato anziché una rendita pro quota distribuita nel tempo. Ovviamente ciò dipende dalla realizzazione individuale della speranza di vita, ma mi viene in mente quel detto che ho sentito più volte e che anche molti di voi conoscono: “pochi, maledetti e subito”.

ATTACCO AL SINDACATO

Ultimamente molti hanno criticato il Sindacato perché tutelerebbe anche i lavativi del Pubblico Impiego facendolo ritenere un settore dove abbondano i nullafacenti. Per fortuna è molto semplice dimostrare che, a parte rare eccezioni che nessuno difende, i lavoratori Tecnici-Amministrativi delle Università devono far fronte a un elevato sovraccarico di lavoro. Una delle semplici dimostrazioni di questa affermazione è riscontrabile nelle risposte che danno gli studenti (i principali utenti) alla domanda: cos'è secondo voi che non funziona negli Atenei? Ebbene, la risposta chiama in causa sempre la didattica: dalle lezioni poco comprensibili e spesso tenute non dal titolare ma da "collaboratori" più o meno strutturati, ai Docenti che non rispettano l'orario di ricevimento e le date degli esami che in genere vengono svolti "a cottimo". Insomma i mugugni degli studenti non sono mai stati contro il Personale Tecnico-Amministrativo. Neppure altri utenti, quelli passati da studenti a lavoratori, si sono lamentati del servizio reso da questo Personale. Ne deriva che l'etichetta di "fannulloni" non può essere attaccata al Personale Tecnico-Amministrativo, ma in realtà lo scopo era aggredire il contratto per svilire il ruolo del Sindacato. D'altra parte se prima di parlare si facessero delle semplici verifiche ci si potrebbe rendere conto della realtà, ossia che un dipendente delle Segreterie Studenti in un anno svolge le pratiche di 1000 – 1200 studenti, che un dipendente delle biblioteche assolve alle richieste in media di più di 1000 utenti, che le strutture di informazione, i cosiddetti front office, vedono aumentare il numero di interventi per singolo dipendente. Nessuna azienda privata avrebbe potuto far meglio. Ultimamente a ciò si è affiancata la giusta reazione dei lavoratori che, pur nel loro abituale silenzio, non hanno digerito il duro attacco da parte di chi si propone giudice del Paese in materia di lavoro e condivide le tesi di un giuslavorista, più volte intervistato da un importante quotidiano, che attraverso le sue esternazioni, oggetto anche di una sua pubblicazione, e con la scusa del licenziamento dei fannulloni della Pubblica Amministrazione cerca di mettere in seria difficoltà il sindacato dicendo in modo chiaro che la contrattazione e l'attuale tipologia dei contratti non sono più necessari e anzi creano un malcontento generale che potrebbe essere eliminato con misure di giustizia ed equità stipendiale aumentando la retribuzione in base al merito, tramite una meritocrazia che deriva dai controlli dei risultati e delle competenze. Personalmente penso che questa sia una logica che non tiene conto di troppe cose e che quindi mette in dubbio la categoria rappresentata da questo singolare personaggio la cui storia sindacale è a tutti nota. Dico questo perché è sempre stato riconosciuto da tutti che:

- 1) il contratto di lavoro è il primo fattore garante della qualità del servizio, una qualità basata su diritti e doveri, sulle responsabilità e sulla ragionata retribuzione che spetta a un lavoratore. Considerando ciò, più volte è stato prospettato dalla classe dirigente del Paese che il contratto dovrebbe essere una garanzia per tutti, compresi

coloro che oggi non sono contrattualizzati: i Docenti universitari, i Giudici, i Militari, ecc.;

- 2) in una fase come quella che stiamo vivendo di forte contrazione della spesa pubblica, mettere in discussione l'importanza del contratto di lavoro del Pubblico Impiego significa aprire la strada a nuove regole per tutti i lavoratori dipendenti e questo potrebbe rendere fertile il terreno a chi vuole manifestare il proprio malcontento attraverso la violenza.

Penso che solo dialogando e cercando soluzioni costruttive si possono risolvere situazioni difficili come quelle che stiamo vivendo. Sono il primo a sostenere, seppure con amarezza, che se si potesse eliminare la disoccupazione e far funzionare meglio la società senza il Sindacato sarei il primo a smettere di svolgere questo incarico, ma sappiamo che dove il Sindacato non c'è ci sono moltissimi disoccupati e i pochi occupati devono svolgere il loro lavoro fino a 16 ore al giorno con un salario che permette a malapena di campare. Molti imprenditori e Magistrati si definiscono pacifisti, ma essere pacifisti significa muoversi in un ambito che non crea indignazione. Se si produce astio non è possibile ottenere il rispetto che deriva dalla ragione, anche se la ragione può non essere risolutiva. Purtroppo è proprio quando si crea rancore che prima o poi qualche testa calda esce fuori dal coro e il risultato è imprevedibile. Da quando esiste l'uomo, quando i giovani vedono pochi che hanno troppo e tantissimi che campano senza prospettive di servizi, lavoro e pensione nasce una rabbia che attanaglia chi è più sensibile a questi problemi e da ciò deriva la scelta di azioni di contrasto che in alcuni casi si manifestano in atti di violenza se non di terrorismo.

COSA FARE?

Secondo me le diversità vanno tutelate perché esse fanno parte della democrazia, ma vanno governate. Bisogna creare una forbice che veda diminuire la distanza fra il più ricco e il più povero, fra il più forte e il più debole, perché solo se ce la faremo ad avere un numero sempre maggiore di persone che stanno meglio tutti saranno più ben disposti ad affrontare le difficoltà che immancabilmente si manifestano nell'arco della vita. Questo indirizzo deve essere considerato come uno dei punti fondamentali che può determinare la ripresa produttiva del nostro Paese, cioè quello di riuscire a far investire le imprese e in particolare le multinazionali, e per far questo occorre snellire la macchina burocratica attraverso la riforma della Pubblica Amministrazione. Quindi il costo della mano d'opera è un problema, ma non è il solo colpevole della fuga delle multinazionali dal processo produttivo del nostro Paese. Occorre infatti una Pubblica Amministrazione più vicina ai cittadini e alle imprese che permetta a ciascuno di potersi curare senza andare all'estero, che consideri più del passato il merito attraverso la verifica dei risultati e delle competenze, intendendo

il “merito” come un fattore di uguaglianza per la società, perché così si permette al figlio del medico e al figlio dell’operaio di avere le stesse opportunità.

Purtroppo a molti politici che hanno la responsabilità diretta della stesura delle norme continua volontariamente a sfuggire un fattore che personalmente ritengo tra i più importanti e che tempo fa ho riportato in un comunicato dal quale estrapolo un concetto: “si può ottenere un aumento del potere di acquisto facendo il bene della società attraverso la ricerca, in particolare quella ecologica che riguarda l’energia pulita, nella produzione di energia elettrica con fonti non tradizionali e rinnovabili, nella valorizzazione e riutilizzazione dei rifiuti trasformandoli da costi in risorse anche energetiche e nell’utilizzazione di energia nucleare in sicurezza”. Anche per questo serve un’Italia della conoscenza. Dobbiamo riuscire a diventare un Paese che cresce nel numero di laureati, avvicinandoci alla media europea e crescendo dall’attuale 12% al 30% . Ciò va fatto senza perdere qualità e credibilità del sapere e quindi non si dovrà regalare niente a nessuno, ma andranno educate le famiglie all’importanza del sapere attraverso incontri fra insegnanti e genitori a partire dalla scuola dell’obbligo. Di pari passo sarà necessario aumentare gli investimenti nella ricerca in modo da ottenere un serio sostegno all’occupazione, così come avviene anche in Irlanda, Spagna e Grecia. Anche per non rischiare di vedere i nostri studenti che vanno a studiare all’estero perché costa meno e rende di più in termini occupazionali. Un’occupazione che ultimamente in Toscana è aumentata grazie al terziario, una diminuzione della disoccupazione che è andata incontro a coloro che possono mettere in campo manovalanza, spesso fornita da extracomunitari; questo diventa un ulteriore fattore di incentivazione allo sviluppo delle conoscenze e del titolo di studio per i nostri giovani che dovranno fare i conti con un sistema pensionistico penalizzante rispetto al passato per cui è fondamentale fare meglio e di più. E’ prioritario tutelare le giovani generazioni di lavoratori dai vuoti contributivi che derivano da una sempre più diffusa precarizzazione del lavoro. E’ fondamentale fare una riforma pensionistica che permetta a tutti i lavoratori, pubblici e privati, di ottenere una trattamento pensione equa e dignitosa. E’ bene ribadire un concetto detto in più occasioni da Angeletti “noi copiamo tutto dall’America, ma quando si tratta di regole fiscali l’America non si deve guardare”. Eppure un terzo del reddito da lavoro sfugge alle tasse.

UNIVERSITA’ E PRECARIATO

Quest’anno l’impegno sindacale a favore dei precari si è intensificato. Personalmente continuo a dire che solo con un’azione nazionale che coinvolge tutte le parti si può risolvere questo grave problema che riguarda anche le Università. Un’azione unitaria da cui nasce necessariamente un confronto che dovrà regolare i processi da compiere per arrivare alla soluzione definitiva. Nel nostro Ateneo il problema del precariato è stato affrontato stipulando contratti che hanno sostituito quelli precedenti e che hanno quasi azzerato i diritti di questi nostri colleghi. Secondo il Rettore e il Direttore Amministrativo il nostro Ateneo ha usato tutte le risorse che erano disponibili per

mantenere il rapporto di lavoro a questi dipendenti. Oggi l'Amministrazione aspetta che dal Governo arrivi l'indicazione su come impiegare i fondi stabiliti dall'ultima Finanziaria per la stabilizzazione dei dipendenti precari della Pubblica Amministrazione. Recentemente c'è stata una sentenza di giudizio favorevole alle Università per l'uso di queste risorse economiche, e nel nostro Ateneo sono emerse alcune idee che aiutano la riflessione. Quella che sembra più efficace è legata alla nascita di un Coordinamento che sancisca regole trasparenti e valide nei due ambiti distinti del precariato: l'area della ricerca e della didattica e quella tecnico-amministrativa, e ciò anche attraverso l'uniformità delle selezioni. Infatti mentre i precari tecnici amministrativi hanno superato una selezione pubblica che può essere equiparata a un concorso per titoli ed esami, quelli della Ricerca non hanno superato alcuna selezione, ma vengono reclutati secondo criteri contingenti di discrezionalità. Un altro aspetto che ritengo debba essere considerato è che i dipendenti a tempo determinato già inseriti in graduatorie pubbliche di concorsi a tempo indeterminato devono avere un percorso preferenziale. Per quanto riguarda la soluzione adottata dal nostro Ateneo di modificare il contratto a tempo determinato convertendolo in co co co, questa soluzione può essere attuata solo in casi in cui non ci siano alternative, perché sono troppe e inaccettabili le restrizioni a cui questi lavoratori vengono sottoposti: difficoltà di proroga, obbligo di una delibera che esprime l'esigenza di tali prestazioni, impossibilità di ottenere le ferie e di essere tutelati in relazione a orario e malattia e in molti casi retribuzione corrisposta solo al raggiungimento dell'obiettivo stabilito. Riguardo all'argomento precariato ritengo interessante concludere con l'ultima lettera dei precari inviata per conoscenza anche alle OO.SS.:

*Al Presidente del Consiglio dei ministri
Al Ministro dell'Università e Ricerca
Al Ministro delle Riforme e Innovazioni
nella pubblica amministrazione
Al Ministro del Lavoro e Previdenza sociale
Al Ministro della Solidarietà sociale*

*e p.c. Ai Magnifici Rettori
Alle OO.SS. nazionali e locali*

Oggetto: Stabilizzazione personale precario tecnico amministrativo nelle Università – Legge Finanziaria 2007. Richiesta Chiarimenti

Sig. Presidente, Illustrissimi Ministri

il personale tecnico-amministrativo a tempo determinato delle Università, che ha imparato a convivere, ma mai a rassegnarsi alla situazione di "precarietà", e che da anni attende una stabilizzazione, ritiene doveroso sottoporre alla Vostra attenzione le proprie riflessioni in merito agli interventi in materia di Università e Ricerca contenuti nella legge 27 dicembre 2006, n. 296.

L'istituzione di un "Fondo per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro pubblici" previsto dal comma 417 della finanziaria 2007 è sicuramente il frutto di una volontà sempre manifestata dal Governo unitamente ad un costante ed apprezzato impegno verso l'abolizione del precariato. Tale orientamento tra l'altro trova conferma nel punto 5 del "Memorandum d'intesa sul lavoro pubblico e riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", approvato in data 18 gennaio 2007.

Tuttavia, ad una più approfondita lettura delle disposizioni finalizzate ad una concreta soluzione dell'annoso problema, si è avvertita un'amara sensazione, molto vicina ad una disillusione.

Il fondo previsto dal comma 417 appare evidentemente molto esiguo a fronte delle dimensioni del fenomeno e delle molteplici forme di lavoro precario (tipologie lavorative non a tempo indeterminato) presenti nelle pubbliche amministrazioni.

Inoltre, non può sfuggire ad un lettore attento, che il legislatore, nel considerare le diverse problematiche che interessano il sistema universitario, nelle quali rientra anche il fenomeno del precariato, abbia posto una particolare attenzione al personale della ricerca. A tal fine, il comma 648 prevede, per il prossimo triennio, nell'ambito di un emanando D.M., il reclutamento straordinario di ricercatori stabilendo un numero di posti aggiuntivo rispetto al reclutamento ordinario, con la copertura dei relativi oneri sulla base di appositi fondi.

Indubbiamente l'intento è rivolto verso il potenziamento della ricerca, risorsa fondamentale e indiscussa per lo sviluppo della società, ma non si può prescindere dalla considerazione che la stessa ricerca è resa possibile anche grazie all'indispensabile apporto fornito dalla categoria dei tecnici-amministrativi che, senza apparire in prima fila, opera senza risparmio di energie e con entusiasmo, nella ferma convinzione di contribuire al raggiungimento di un risultato per il progresso del Paese.

Ancora un'altra forma di discriminazione sembra individuarsi nel comma 519. La norma in questione prevede di utilizzare una quota pari al 20% del fondo di cui al comma 96, art. 1 della legge 30 dicembre 2004 n. 311, destinato alle assunzioni in deroga, per la stabilizzazione a domanda del personale non dirigenziale, in possesso di determinati requisiti.

Mentre per gli Enti pubblici sottoposti al blocco delle assunzioni si prevede senza dubbio e nel rispetto dei criteri di cui al comma 519 la possibilità di avviare iniziative di stabilizzazione del precariato, tale possibilità sembrerebbe invece preclusa alle Università, in quanto essendo sottratte al blocco delle assunzioni, ad una prima analisi non potrebbero accedere al fondo finalizzato.

Ciò porterebbe alla paradossale applicazione di un beneficio solo a vantaggio di alcuni e non di altri lavoratori precari del pubblico impiego che, pur avendo i medesimi requisiti, vengono discriminati in relazione all'Amministrazione pubblica di appartenenza.

Quanto detto sembra essere ulteriormente confermato nel successivo comma 520, che prevede solo per gli Enti di Ricerca e non per le Università, la costituzione di un fondo aggiuntivo per la stabilizzazione del personale precario (ricercatori, tecnologi, tecnici) in possesso dei requisiti temporali e di selezione di cui al comma 519.

Una simile interpretazione, restrittiva e per nulla risolutiva di un comune problema, fa sorgere non pochi dubbi sulla costituzionalità del dettato normativo, che così inteso si pone in contrasto con i fondamentali principi di giustizia e di uguaglianza che sono alla base del nostro ordinamento. Se l'intento del legislatore è rivolto verso l'adozione di una politica di stabilizzazione del lavoro precario, l'esclusione dell'Università dall'applicazione dei principi di cui al comma 519 appare evidentemente contraria ad ogni principio di logica e razionalità.

Ma, soprattutto, tale interpretazione si pone in contrasto con il diritto al lavoro, che gode di ampia tutela sul piano costituzionale e che trova la sua massima espressione nell'art. 4: "La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto". Pertanto, se è vero che è compito dello Stato quello di rimuovere gli ostacoli che possono limitare di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini e, tra questi, anche quelli che impediscono l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese, è certo che va comunque riconosciuta l'incostituzionalità di norme che ostacolano di fatto il raggiungimento di tali obiettivi.

Affinché la norma sia coerente con lo scopo prefigurato dal legislatore e conforme al dettato costituzionale, non è sufficiente che la stabilizzazione del personale tecnico-amministrativo precario dell'Università venga realizzata soltanto secondo quanto previsto dal comma 417, che contiene una norma finalizzata alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari in tutte le pubbliche amministrazioni (assoggettate o meno al blocco delle assunzioni). Altresì, diventa indispensabile garantire espressamente all'Università, nel rispetto della autonomia che le è riconosciuta, la possibilità di avviare processi di stabilizzazione per il proprio personale precario, da attuare attraverso l'adozione di appositi regolamenti nei quali recepire i principi di cui al comma 519.

Proprio a tale scopo sembra indirizzarsi la Circolare n. 2 del 16 gennaio 2007 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, Ispettorato generale per gli Ordinamenti del personale e l'analisi dei Costi del lavoro Pubblico – che, nell'impartire agli Enti destinatari, (tra cui anche le Università) le istruzioni per la compilazione degli allegati delle spese di personale al bilancio di previsione per l'anno 2007 da inoltrare entro il 28 febbraio 2007, stabilisce che, nel formulare le previsioni in tema di occupazione, l'Ente dovrà tenere conto delle disposizioni limitative vigenti, nonché di quelle contenute nella legge n. 296 del 2006. A tal proposito, la circolare richiama agli Enti in indirizzo (tra cui si ribadisce le Università) la previsione di cui all'art. 1 comma 519 della citata legge 296. Ne deriva l'implicito riconoscimento da parte del MEF - organo che ha redatto sia il Documento di Programmazione Economica e Finanziaria 2007-2011 sia la Legge Finanziaria 2007 - dell'applicabilità della controversa disposizione anche alle Università.

Inoltre, al pari di altre pubbliche amministrazioni (comma 526) ed Enti di ricerca (comma 644), si potrebbe riconoscere all'Università la possibilità di procedere ad una stabilizzazione del personale a tempo determinato attivando procedure di turn over, che gravando sul FFO non comporterebbero aggravii di spesa o l'individuazione di nuove ed ulteriori fonti di finanziamento.

Per le considerazioni di cui sopra, si ritiene che le opportunità offerte dalla Finanziaria 2007, seppur apprezzabili, di fatto non consentono di far fronte in maniera adeguata all'attuale situazione del precariato a tempo determinato del personale tecnico amministrativo delle Università.

Pertanto, nell'auspicare l'adozione di opportuni interventi chiarificatori e/o correttivi di interesse per la categoria rappresentata, si coglie l'occasione per porgere Distinti saluti.

Li, 20-02-2007

Il comitato del personale a tempo determinato tecnico e amministrativo delle Università

NEL NOSTRO ATENEEO

In questo momento il contratto integrativo è la parte più importante da affrontare dal punto di vista sindacale. In esso sono elencate le applicazioni locali del CCNL e soprattutto la parte che adesso sta più a cuore al personale: lo scorrimento di una classe stipendiale e la corresponsione e stabilizzazione del trattamento accessorio. Per il momento mi preoccupo di considerare gli aspetti generali che si integrano con i due punti anzidetti, e in tal senso riporto gli ultimi tre comunicati divulgati nell'Ateneo dal Direttivo UIL i quali riassumono in modo preciso i fatti avvenuti recentemente:

Cara/o collega,

*ci stiamo lentamente avviando verso la chiusura del contratto integrativo e di un accordo che permetterà al Personale tecnico-amministrativo, che ha maturato tre anni di **effettivo** servizio nella classe stipendiale di appartenenza (art. 56 del CCNL 1998-2001), di partecipare alla selezione per ottenere la classe stipendiale superiore e quindi di consolidare il trattamento accessorio e di renderlo pensionabile. La selezione sarà attuata dopo la firma dell'accordo e sarà realizzata in due fasi distinte:*

in relazione alle risorse disponibili (voce specifica di spesa integrata con parte delle risorse per la quota A del fondo ex art. 67 per la produttività collettiva del 2007) quest'anno saranno selezionati, a domanda, 915 colleghi, cioè quelli che non hanno ottenuto il passaggio di categoria con le selezioni previste dall'art. 57 del citato contratto e svolte nel 2004/2005 o che non vi hanno partecipato, e coloro che hanno usufruito dell'art. 74. La selezione, che prevede una graduatoria basata su quattro parametri (formazione, qualità della prestazione individuale, anzianità di servizio e titoli di studio), abbraccia l'arco temporale che va dal 1° gennaio 2006 al 31 dicembre 2007 e quindi i 915 colleghi, compresi gli EP, sono quelli che attualmente hanno già maturato i tre anni di anzianità o che li matureranno entro la fine dell'anno.

Per tutti gli altri, e poiché la frequenza della selezione prevista dal contratto è biennale, la seconda fase si attuerà nel 2009 e fino ad allora chi non avrà avuto lo scatto stipendiale nella prima fase continuerà a percepire la quota A attingendo dal fondo ex art. 67 conguagliato. A operazione conclusa tutto il Personale tecnico-amministrativo assunto entro il 31/12/2006 avrà avuto la possibilità progredire nelle classi stipendiali.

Tutto ciò può sembrare un successo e in parte lo è, perché con le risorse pattuite tutti gli aventi diritto supereranno la selezione, ma per noi rimane una perplessità da chiarire basata sul fatto che l'Amministrazione non ha rispettato i termini contrattuali e non ha indetto la selezione dell'art. 56 alla sua giusta scadenza temporale, ovvero nel 2006, ma ha ritardato di un anno l'emanazione del bando cosicché pochi colleghi nel 2009 otterranno due scatti stipendiali, mentre tutti gli altri soltanto uno.

Noi volevamo collegare, in modo contestuale e vincolante per l'Amministrazione, il bando delle progressioni orizzontali a quello delle progressioni verticali (passaggio di categoria), considerando che questa procedura sarebbe stata possibile a maggio 2008. Perciò abbiamo proposto di emanare a quella data i due bandi, ma secondo la maggioranza delle RSU e delle OO.SS. tale differimento avrebbe penalizzato chi aveva già raggiunto il requisito di anzianità per lo scatto stipendiale. Di conseguenza la risposta del tavolo nel suo complesso (e soprattutto dell'Amministrazione) è stata negativa motivando che le progressioni verticali saranno attuate dopo avere individuato il nuovo fabbisogno triennale del Personale. Seppure preoccupati ci auguriamo che i nostri timori siano eccessivi, ma se per qualche motivo le progressioni verticali dovessero saltare noi ce ne ricorderemo e ricorderemo ai colleghi che nonostante i nostri avvertimenti la maggioranza ha bocciato la nostra proposta. È ovvio in questo caso ci saranno immancabilmente delle conseguenze.

Concludiamo comunicando che in relazione a quanto detto abbiamo iniziato un confronto all'interno della nostra O.S. per verificare ulteriormente il CCI, allo scopo di porre alla vostra attenzione un quadro di sintesi, ma completo, degli elementi che lo caratterizzano.

Inoltre abbiamo preso del tempo per poter ascoltare i colleghi che partecipando alle Assemblee indette dalle RSU potranno esprimere la propria opinione.

Il Direttivo UIL PA di Ateneo

Firenze, 07-05-2007

Cara/o collega,

durante e fuori dalle assemblee i colleghi ci hanno posto vari quesiti e poiché non sempre abbiamo potuto rispondere in modo puntuale usiamo questo comunicato per far conoscere la nostra opinione relativamente alle domande più ricorrenti, ossia:

secondo alcuni, le OO.SS. pongono più attenzione ai problemi dei precari tecnici amm.vi, i cosiddetti co co co., rispetto ad altri precari anch'essi importanti, per esempio quelli della ricerca; alcuni hanno lamentato poco impegno a favore dei co co co in generale, altri ancora hanno messo in evidenza che esistono dei precari inseriti in graduatorie di concorsi a tempo determinato e quindi la loro situazione andrebbe affrontata in modo prioritario con un percorso ad hoc.

Altro argomento esposto dai colleghi è stato quello di chiedere maggiori informazioni sulla riforma delle pensioni e sul TFR. Molti non sanno dove si andrà a parare.

E' stato chiesto in più occasioni cosa pensiamo della meritocrazia e delle relative indennità. Secondo molti devono essere collegate alla qualità del singolo.

In sintesi il nostro pensiero in merito a tutto ciò è il seguente:

Riguardo ai precari, per noi esiste un'unica categoria di lavoratori che vivono una analoga situazione di disagio e tutti coprono le croniche carenze di organico della nostra Università, contribuendo ad assicurare i necessari servizi agli utenti. Esistono semmai delle situazioni diverse che richiedono attenzioni diverse per ogni categoria di precari. Per esempio i tecnici amm.vi che hanno superato una selezione di ingresso, catalogabile/equiparabile ad un concorso per esami simile a quella per l'assunzione a tempo indeterminato, dovrebbero avere maggiori opportunità di stabilizzazione del proprio rapporto di lavoro; così come hanno diritto di precedenza coloro che assunti a tempo determinato si trovano in qualità di idonei nella graduatoria di un concorso a tempo indeterminato. E' da queste categorie che l'Amministrazione dovrebbe cominciare ad attingere per le assunzioni stabili, pertanto ci chiediamo: "Quando si deciderà a rispettare gli impegni presi?". In ogni caso è compito delle OO.SS. promuovere tutte le iniziative di lotta affinché si bandiscano i concorsi.

Per quanto riguarda la riforma delle pensioni, noi riteniamo che la riforma c'è già stata ai tempi di Dini, e successivi ministri, ed ha pesato sulle tasche dei lavoratori. Punto! Secondo noi è invece importante dividere la spesa pensionistica assistenziale da quella contributiva, perché è inutile dire che il sistema previdenziale è in rosso se chi versa i contributi contribuisce a costruire la pensione anche per chi non li versa. Facendo così (se si fa un'attenta riflessione) si incentiva il lavoro nero.

Riguardo alle indennità di responsabilità, riteniamo che queste, essendo un vincolo contrattuale, devono essere attribuite al personale in modo diverso da come è avvenuto fino ad oggi e quindi applicando criteri equi e condivisi. Perciò dovremo costruire le basi, insieme alle altre OO.SS., per discutere modalità/criteri trasparenti per individuare coloro ai quali devono essere assegnate tali indennità.

A chi è interessato ad avere maggiori notizie sul TFR consigliamo di visitare il sito web nazionale della UIL, all'indirizzo <http://www.uil.it/fisco/manuale-prev-compl.pdf> dove è riportata una serie di importanti informazioni riguardanti tale argomento.

*Infine riguardo all'accordo per le progressioni economiche orizzontali, ancora una volta ribadiamo che siamo disposti a firmarlo così come è stato illustrato nelle assemblee, ma **senza alcun trionfalismo** perché l'alternativa è che in mancanza di accordo l'Amministrazione intende emanare un bando di selezione in modo unilaterale utilizzando esclusivamente i fondi disponibili e allo scopo allocati, ma che non sono sufficienti a garantire uno scatto stipendiale per tutti.*

Il Direttivo UIL PA di Ateneo

Firenze, 18-05-07

Cari colleghi,

senza trionfalismi riteniamo doveroso comunicare che con la firma del nuovo accordo per le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) si sono momentaneamente risolti una serie di problemi che erano collegati alla vecchia proposta dell'Amministrazione, proposta che conteneva oltre ad una scheda di valutazione anche una tabella con i valori dei titoli utilizzabili per partecipare a tale selezione. Tabella e scheda che sono assenti nell'accordo firmato, per cui i riferimenti valutativi presi in considerazione saranno quelli utilizzati per i progetti per la produttività collettiva. In ogni caso, il processo di valutazione della qualità sarà uno dei temi dei prossimi mesi e la ragione principale della importanza di questo argomento è legata al peso che avrà nel futuro per la corresponsione del trattamento accessorio e delle indennità di responsabilità che potrebbero non essere per tutti e non in parti uguali. Noi, di quest'ultimo argomento, abbiamo già detto molto, ma con l'occasione riteniamo opportuno farvi sapere che nel confronto che ci sarà con l'amministrazione saremo determinati nell'affermare che una quota va assegnata a tutti in parti uguali e un'altra è possibile corrisponderla in relazione ai risultati e alle competenze. In relazione a quanto detto, a livello sindacale, dovremo prestare molta attenzione al fine di garantire dei criteri trasparenti e corretti per individuare il merito legandolo ai cinque macrocriteri che tutti, fino ad oggi hanno preso in considerazione, ossia: la formazione, la qualità della prestazione, l'anzianità di servizio, il titolo di studio e l'arricchimento professionale. Dovrà essere chiaro che per usare questi macrocriteri si dovranno precisare molte cose, per es. per i titoli di studio le valutazioni della laurea triennale e di quella specialistica o del vecchio ordinamento devono essere ben definite. In sostanza la struttura organizzativa che l'Ateneo si è data in questi anni, gli obiettivi che sono stati assegnati agli uffici e ai responsabili e poi valutati e collegati alla produttività collettiva essendo a pioggia hanno creato un certo malcontento che è stato sopito grazie alla logica "meglio poco a tutti che niente a qualcuno". Questo ultimo indirizzo è in decadenza e il percorso sostitutivo porterà un altro tipo di irritazione che deriverà dal fatto che le risorse utilizzabili per le progressioni di carriera dal 2011 in poi potrebbero non esserci per tutti, in ogni caso, per quanto ci riguarda faremo il possibile per rendere il merito fattore di uguaglianza, ossia: creare un punto di partenza uguale per tutti.

Prima di concludere per completezza informativa vi facciamo presente che oltre all'accordo in questione è stato siglato anche l'accordo per il passaggio di classe stipendiale al personale EP che sarà effettuato con risorse prese dal fondo dello straordinario (100.000,00 Euro).

Concludendo vi comunichiamo che il giorno 19.06.2007 alle ore 15,00 presso l'aula Rossa di villa Ruspoli -

P.zza Indipendenza n° 8 terremo una assemblea che affronterà i seguenti argomenti:

- Applicazioni normative per l' Azienda Ospedaliera Universitaria;
- TFR – Pensioni integrative;
- Precariato;
- Linee di indirizzo del nuovo CCNL

Interverrà ALBERTO CIVICA
Segretario Nazionale UIL PA Università e Ricerca

Il Direttivo UIL PA di Ateneo

Firenze, 12-06-2007

LA NOSTRA ORGANIZZAZIONE SINDACALE

Dappertutto il nostro Sindacato sta dimostrando di godere ottima salute e infatti nell'ultimo anno abbiamo ottenuto a livello nazionale 13000 nuovi iscritti e in due anni sono state inaugurate 200 nuove sedi. Per noi la sede è lo specchio dell'efficienza di ogni rappresentante che ne è parte e anche se i problemi sono tanti la nostra Organizzazione Sindacale continua a dimostrare di saper combattere senza arrendersi, di fronte alle disparità di trattamento dei lavoratori, al maltrattamento, alla carenza di sicurezza e allo sfruttamento, ed è per questo motivo che siamo in prima linea per ottenere, tra le altre cose, la stabilizzazione dei precari, un trattamento pensionistico in grado di garantire una vita dignitosa e una assistenza sanitaria scrupolosa ed efficiente. Vogliamo raggiungere questi obiettivi attraverso il confronto, ma anche con la collaborazione sociale e in particolare quella dei lavoratori dell'editoria ai quali va insegnato, come ha fatto rilevare un noto scrittore, che devono essere più cani da guardia a difesa del cittadino che non cani da compagnia dei politici.

CONCLUSIONI

In conclusione ritengo che le Università abbiano tutti i requisiti per poter diventare il fulcro dello sviluppo economico del Paese attraverso la sperimentazione e le applicazioni di una Ricerca che trova il suo habitat naturale negli Atenei, ma la debolezza nel farla diventare importante come la vorremmo sta nella classe politica che fa finta di non capire che non si può ottenere un risultato valido se il Personale che ne fa parte (Docente e Tecnico-Amministrativo) deve preoccuparsi dei problemi di come pagare il mutuo, come sostenere la propria famiglia, come mantenere un posto di lavoro che non si stabilizza mai e quale futuro pensionistico dovrà affrontare. Inoltre credo che sia necessario iniziare a parlare di equiparazione economica dei contratti della Pubblica Amministrazione e dei Ministeriali prendendo a riferimento una equiparazione al rialzo.

Infine, solo se tutti capiranno che in particolare negli Atenei è indispensabile attenuare le differenze che fanno parte anch'esse del patrimonio della democrazia, limitando lo spreco che deriva dalle esternalizzazioni dei servizi e aumentando la cultura della tutela del patrimonio pubblico diventandone custodi e non pensando di esserne proprietari, si potrà arrivare alla conclusione di un cammino, lungo e faticoso, che permetterà alle future generazioni di ricordarci con orgoglio e desiderio di imitarci per il loro miglioramento.

Il Segretario UIL PA di Ateneo
(Alessandro Fusco)

Firenze, 18- 06 – 2007