



Indice:

Attualità sindacale	Pag. 2
Analisi del voto (elez. pol. apr. 08)	Pag. 6
Valore della rappresentatività	Pag. 7
Contrattazione integrativa	Pag. 8
CCNL	Pag. 9
La Prescrizione	Pag. 11
Conclusioni	Pag. 13

RELAZIONE SEMESTRALE DEL SEGRETARIO UIL PA di ATENEIO

Attualità Sindacale

Negli ultimi tempi le OO.SS. hanno subito un bombardamento polemico basato su accuse infondate di difesa dei fannulloni e di essere casta intesa come elite di persone che traggono benefici dalle proprie funzioni. Purtroppo a causa di tali diffamazioni è diminuita la fiducia dei lavoratori per chi li rappresenta, ma è rimasta l'attendibilità di un alto numero di sindacalisti che troviamo principalmente nella UIL. A conferma di quanto detto ci tengo a sottolineare che anche recentemente ho sentito dire da molti colleghi "mi fido di te ma sono critico nei confronti del Sindacato nel suo complesso". Credo che il motivo di questo calo di considerazione per il lavoro del Sindacato nazionale confederale, oltre che alle polemiche gratuite è dovuto alla internazionalizzazione dei mercati, alle turbolenze finanziarie che impongono alla economia e alla società italiana nuove sfide competitive alle quali non siamo stati in grado di rispondere adeguatamente; e infatti nel contesto generale, quel contesto che va oltre l'Università, succede che:

non si riesce a far diventare stabile e a tempo pieno il lavoro precario; esiste molto lavoro nero; si devono fare i conti con una notevole quantità di concorrenza sleale; si verificano molti infortuni per carenza di sicurezza, c'è tanto mobbing sommerso e la pari opportunità non è pienamente raggiunta.

Solo una crescita economica del paese può aiutare a tirarci fuori dai guai permettendoci di rientrare nei parametri economici europei ed internazionali. Per riuscire in questo occorre per prima cosa una energia meno costosa del petrolio. Una soluzione temporanea del problema è l'acquisto del nucleare da altri paesi e nello stesso tempo incentivare la ricerca verso tecnologie nucleari più sicure e più rispettose dell'ambiente. Oltre a ciò vanno incentivate le potenzialità locali idonee a sviluppare tutte le forme di energia alternativa: sviluppo dell' eolico dove il vento ha una resa maggiore, diffusione del fotovoltaico e dei pannelli solari iniziando dalle aziende e dalle amministrazioni pubbliche, costruzione di impianti di termovalorizzatori, ecc. Questo solo per fare alcuni esempi. Occorre tuttavia un impegno vero in ogni singola realtà per conseguire i risultati e i vantaggi sperati. Bisogna inoltre lavorare su progetti innovativi come ad esempio il progetto dello sfruttamento dell'idrogeno ad Arezzo.

Oltre alla situazione economica del paese, un altro motivo che fa perdere credibilità al Sindacato nel suo complesso è la lentezza applicativa delle soluzioni che vengono proposte. Occorre essere più concreti: **non basta dire ciò che si pensa e fare ciò che si dice, si deve anche essere celeri nel fare**, insomma se non si scopre il modo di risolvere celermente i problemi economici del paese, trovando una risorsa energetica alternativa, eliminando il lavoro nero, mettendo un tetto stipendiale serio al reddito individuale, abbattendo l'evasione attraverso un più serrato controllo fiscale, facendo pagare le tasse a tutti in funzione del reddito, trasformando il

mercato globale in un reale mercato equo e bilanciato nella tassazione e nei salari che regoli le esigenze internazionali soprattutto in termini di diritti dell'uomo, **possiamo avere tutte le buone intenzioni del mondo ma sarà impossibile realizzarle e di conseguenza: “per mantenere la nostra democrazia nei parametri europei saremo costretti a tagliare i finanziamenti” e quando si taglia, i primi a subirne le conseguenze sono le amministrazioni pubbliche che essendo il motore della società danno luogo ad una incapacità risolutiva che si trasforma in inefficienza del sistema paese”.**

Questa difficile situazione viene percepita da tutti e direttamente sulla propria pelle. Personalmente ho sempre commentato con amarezza gli aspetti negativi della pubblica amministrazione, ma in ogni caso sento il dovere di divulgare sia la parte buona che quella intollerante dell'Ente a cui apparteniamo, anche perché in questi anni ho potuto constatare con soddisfazione che ci sono tanti colleghi attenti (più di quanti si possa immaginare), che apprezzano la fatica di chi divulga una corretta informazione e incoraggiano a continuare a battersi per il bene comune e, quando ci si accorge che non si è soli, e che oltre ai lettori attenti e incisivi ci sono sempre più giornalisti coraggiosi che al di là di chi governa esprimono e evidenziano liberamente e con stile le storture che viviamo ogni giorno, allora emerge anche la carica necessaria per essere collaborativi nella direzione del miglioramento del paese. E' così che ho cominciato a ripetere continuamente quali sono le cose che se non cambiano porteranno a delle spiacevoli conseguenze per la società, anche se non si può parlare all'infinito. Per questo motivo mi preme sottolineare anche in questa occasione che:

- è difficile digerire che tutte le Università trovino difficoltà a chiudere i bilanci o che ci riescono grazie alla vendita del loro patrimonio immobiliare;
- è difficile digerire che quasi tutte le Università non garantiscono alla contrattazione integrativa il giusto riconoscimento;
- è difficile digerire che quasi tutte le Università svolgono un numero di incontri di contrattazione limitato rispetto alla consistenza dei temi soggetti a confronto;
- è difficile digerire che i lavoratori delle AOU stiano ancora aspettando una giusta collocazione nelle loro categorie, nonostante il contratto nazionale e gli accordi decentrati;
- è difficile da digerire che il personale precario (compreso quello stagionale) non trovi una rapida stabilizzazione e che se tutto va bene solo nel 2009 (comunque meglio rispetto al previsto 2012) dovrebbe essere risolto il nodo che li vede in attesa, almeno quelli che ne hanno diritto perché in possesso dei requisiti previsti dalle normative vigenti in tema di stabilizzazione;
- è difficile digerire che gli operai agricoli stagionali debbano ancora aspettare una legittima e definitiva sistemazione. Un'attesa che è diventata un incubo perché qualcuno è stagionale anche da più di dieci anni;

- è difficile digerire che ci siano delle graduatorie di concorsi ancora valide e che l'amministrazione sembra dimenticare perché non si può assumere per carenza di fondi e comunque anche qualora dovessero esserci dei finanziamenti straordinari si scatenerrebbe la solita battaglia per individuare il numero di assunzioni dei ricercatori e del personale tecnico-amministrativo;

- è difficile digerire che si parli di salari di merito con stipendi che partono da 1000 € al mese per arrivare a 1800 per la categoria più elevata.

Ritengo importante fare un'analisi quanto più ampia possibile rispetto alle indicazioni che mi sono pervenute, per cui procedo esternando ciò che molti colleghi hanno già evidenziato e cioè: **la storia della Pubblica Amministrazione che non funziona** è iniziata dopo il 1993 con il DL 29 in quanto tutti coloro che erano incisivi, che influenzavano il percorso della P.A. percepirono la consistenza del cambiamento dovuto all'informatica ed alla globalizzazione. Molti comunicarono delle linee di indirizzo nelle quali il messaggio era del tipo: "finora abbiamo scherzato, ma da oggi si fa sul serio, e si può fare sul serio perché esistono metodi informatici per controllare la produttività, le competenze e le capacità".

Detto questo penso che si dimentica tutto troppo in fretta, perché se da una parte è vero il pensiero sopra riportato, dall'altra parte va considerato che per molto tempo la P.A. è stata il contenitore privilegiato dell'assistenzialismo. Infatti oltre a persone competenti assunte da concorsi entravano nella P.A. anche molti invalidi, figli di grandi invalidi, militari non più idonei al servizio ecc.. Se questo sia giusto o sbagliato non sta a me dirlo, ma una cosa è certa: questo aspetto sommato alle assunzioni dei raccomandati dei quali tanto si è scritto e parlato soprattutto in trasmissioni televisive, ha portato alla banalizzazione del criterio del merito che veniva comunque attuato nelle progressioni di carriera senza il vincolo di criteri seri e trasparenti. Per esempio: maggiore valore all'anzianità di servizio rispetto al titolo di studio.

Anche nella scelta dei Dirigenti, dove il criterio del merito sarebbe stato ancora più importante da adottare, si è verificata una cosa analoga. Dopo le elezioni del 13 aprile alla trasmissione "Anno zero", Di Pietro diceva apertamente che tutti gli incarichi dirigenziali, soprattutto nelle amministrazioni pubbliche, venivano assegnati in base a segnalazioni partitiche (forzature/raccomandazioni?). E' chiaro che in conseguenza di tali compromessi troviamo nella P.A. molti Dirigenti che non sanno far funzionare le risorse umane di cui dispongono. E' una fortuna che la maggioranza di loro siano validi.

Alla fine, secondo i politici oggi al governo il vero problema è il Sindacato che difende i suoi iscritti, siano essi assenteisti o altamente operativi.

Dall'altra parte il Sindacato si impegna ad analizzare i fatti, e questi fatti, fannulloni o no (non ce li ha messi il Sindacato) sono incontrovertibilmente penalizzanti per i lavoratori:

- i contratti nazionali si siglano con ritardi rilevanti e con cifre ridicole;
- gli stipendi non permettono di arrivare a fine mese;

- la sicurezza è ben lontana dal garantire l'annullamento del rischio;
- il mobbing è un fattore che c'è, e molto spesso colpisce proprio coloro che sono più deboli;
- le pari opportunità fa comodo che non siano osservate perché per alcune/i tale carenza se sfruttata diventa un'opportunità.

La conclusione di quanto detto finora porta alla conseguenza che il controllo con i mezzi tecnologici/informatici che abbiamo è diventato il punto di forza del Lavoratore e di debolezza del Dirigente, il quale dovrà obbligatoriamente assolvere al suo dovere una volta identificato il problema e dovrà trovare il ruolo giusto e la formazione adeguata per quel dipendente che non raggiunge il risultato previsto. Penso inoltre che “presto ogni Dirigente, di qualsiasi amministrazione pubblica e/o associazione politica o sindacale potrà accedere alle banche dati informatiche di tutta la pubblica amministrazione e prelevare qualsiasi dato ritenga utile alla sua attività. E' chiaro che per questo accesso dovrà apporre la propria firma digitale e quindi si assumerà tutte le responsabilità che ne derivano. E' difficile spiegare la potenza di tale cambiamento e la responsabilità amministrativa che ne deriva, ma per capirne la portata è fondamentale la crescita di conoscenza che spazia dall'informatica, al diritto amministrativo, alle norme del lavoro e alla capacità, una volta capite, di applicarle.

In considerazione di quanto detto, per il Sindacato diventa primaria l'offerta formativa che saprà dare ai lavoratori in termini di applicazione della normativa del lavoro, in particolare di quella contrattuale, riassumendo i contenuti, semplificando il linguaggio e rendendosi disponibile a chiarire i concetti più difficili. Solo facendo questo i lavoratori potranno rendersi conto del valore dei loro rappresentanti.

ANALISI DEL VOTO

Come sempre dopo le elezioni il Sindacato ha effettuato un' analisi del voto e di quanto ne consegue. In relazione a ciò vi illustro sinteticamente il mio punto di vista.

Molti di voi sono a conoscenza della mia simpatia per la sinistra unita, unità che per me è sempre stata una componente importante del mio modo di operare per cui in poche righe scriverò quello che leggo nel risultato elettorale dal mio punto di vista.

*A distanza di circa tre mesi dalle elezioni vengono ancora espresse opinioni riguardo alla motivazione del voto che ha comportato la “sconfitta del partito democratico” e la vittoria della destra. Personalmente il significato che attribuisco alla parola “sconfitta” è **il risultato negativo che deriva da una competizione elettorale, causato da errori.***

Detto questo, penso che non siano stati errori le soluzioni elettorali che hanno comportato la “sconfitta” della sinistra, ossia: la scelta di presentarsi con un partito unico; le affermazioni contro la mafia; quella di non candidare De Mita per dare spazio ai giovani e Mastella per la circostanza particolare che lo vedeva coinvolto in situazioni soggette a verifiche giudiziarie.

Se sommiamo i voti in meno, dovuti a quanto appena accennato, ci accorgiamo che il risultato non poteva essere diverso. Un risultato che vede una grande forza politica all'opposizione che dovrà evidenziare in modo costruttivo gli errori del Governo in carica e che sarà vicina alle OO.SS. nelle loro battaglie. Nel precedente Governo Berlusconi le parti sociali furono costrette a vivacizzare le azioni di lotta contro chi non faceva altro che dare a chi aveva già tanto, e che bloccava gli indirizzi che potevano permettere la crescita del paese limitando, ad esempio, gli investimenti a favore della Università e della Ricerca.

*Come è evidente, per me quella della sinistra non è una sconfitta elettorale ma è la Vittoria della coerenza, del coraggio, degli ideali e dell'etica politica e se, come ho sempre pensato: “il tempo è il più grande giustiziere”, fra un po' a molti di chi **non** è andato a votare rimarrà l'amarezza per aver capito che i partiti **non** sono tutti uguali, mentre molti di coloro che hanno votato pensando di avere un beneficio di categoria, saranno costretti a ricredersi e anche a loro rimarrà l'amarezza di aver creduto ad una macchina mediatica che ha approfittato della loro ingenuità.*

VALORE DELLA RAPPRESENTATIVITA'

Del sindacato c'è più bisogno di prima, perché:

- il lavoro nero continua ad essere protagonista di un sistema in affanno;
- gli infortuni sul lavoro continuano in gran quantità;
- gli aumenti stipendiali vengono calcolati in base all'inflazione programmata eppure, per fare solo un esempio: la benzina oggi costa più di 3000 delle vecchie lire al litro, mentre all'inizio del 2007 ne costava circa 2400; anche da ciò si desume che l'inflazione reale è molto maggiore di quella programmata.

Del Sindacato oggi c'è bisogno anche per:

- migliorare la qualità della vita attraverso i servizi (divenuti essenziali) che fornisce ai cittadini e ai lavoratori a prezzi modici rispetto a Consulenti, Avvocati e Commercialisti;
- creare un ambiente più favorevole agli investimenti, alla crescita e alla competitività del nostro sistema produttivo, anche riducendo i costi e i tempi della macchina amministrativa al fine di ridurre le tasse.

Il Sindacato del 2008/2009 dovrà essere quella istituzione che opera al fine di rendere trasparente e controllabile la durata dell'azione amm.va. Ciò si potrà ottenere assicurando:

- la rimozione degli ostacoli normativi che impediscono di effettuare on line le procedure amministrative di maggiore impatto per cittadini e imprese;
- la riduzione del numero di leggi riordinando il sistema normativo attraverso codici di settore e testi unici;
- la verifica, on line, dello stato di avanzamento di ogni pratica;
- la condivisione degli archivi e delle informazioni tra le amministrazioni, stimolando fra esse lo scambio dei dati;
- la diffusione della carta di identità elettronica che apre le porte alla firma digitale.

La riforma contrattuale - Ormai se ne parla da tempo e a quanto pare essa comporterà la durata triennale dei contratti, sia nel settore pubblico che in quello privato; la diminuzione del numero di contratti attraverso l'accorpamento di più enti; un meccanismo che permetta di valutare in modo preciso il tasso di inflazione che non sia quello programmato ma quello realisticamente prevedibile; una concreta penalizzazione nel caso non si rinnovi il contratto in tempi giusti, data la palese inefficacia dell'istituto della vacanza contrattuale; regole precise in tema di appalti, outsourcing e cessioni di rami di azienda.

Nel secondo livello, allo scopo di garantire adeguati incentivi economici i CCI dovranno tener conto della produttività, della qualità e della redditività.

Prima di concludere ritengo importante fare un breve riepilogo del percorso del CCI elencando i punti più importanti sui quali vanno riviste le posizioni fra le parti:

- la verifica del salario accessorio per individuare il capitolo di spesa perché potrebbero mancare delle quote;
- la valutazione del merito da considerarsi possibile solo con risorse aggiuntive;
- l'utilizzazione di criteri trasparenti per le verifiche del raggiungimento degli obiettivi e della crescita delle competenze derivata dalla formazione, utilizzando il web e controllando il numero delle pratiche terminate, oltre al giudizio dell'utente;
- una costante collaborazione fra Atenei per rendere omogenee le modalità per individuare il merito anche al fine di assegnare incentivi a figure identiche in Atenei diversi;
- le indennità devono essere date anche in base allo stress dell'attività svolta;
- la formazione, oltre che legata alle progressioni di carriera e alle fasce incentivanti, deve comprenderne una parte senza esame (obbligatoria) e una parte con esame (facoltativa).

Ritengo altrettanto utile riportare alcuni punti per i quali l'amministrazione ha preso coscienza e sui quali ha fatto delle proposte, riconoscendo:

- un'indennità di sportello collegata allo stress di chi svolge il servizio al pubblico nelle Segreterie Studenti;
- l'importanza di velocizzare la stabilizzazione del personale precario e l'attenzione al personale stagionale;
- l'importanza di svolgere un maggior numero di incontri di trattativa.

Per quanto riguarda la **contrattazione integrativa**, la UIL PA di Ateneo prima di esprimere pareri sui contenuti attende che il CCI sia firmato dalle parti. Nonostante questo, considerando che la trattativa occupa una parte importante del nostro lavoro, ritengo necessario sintetizzarne i contenuti al fine di acquisire la Vostra opinione per poter, nell'incontro di chiusura, presentare le modifiche condivise dalla maggioranza. In questo momento ci interessano soprattutto le Vostre proposte riguardo alla Formazione, alla distribuzione degli straordinari, all'assegnazione degli incentivi economici come indennità ed altro. Fino ad oggi la UIL PA di Ateneo si è astenuta dal fornire notizie sul CCI perché essendo dichiarazioni di intenti potevano generare confusione, attraverso una miscela di informazioni su regole in vigore e quelle che saranno applicabili non si sa quando.

Per sollecitare le vostre indicazioni vi pongo alcune domande.

GLI STRAORDINARI:

- 1) Pensate che debba essere il Dirigente che assegna le ore di straordinario al personale in base ai suoi obiettivi e alle sue esigenze ?
- 2) Pensate che debba essere assegnato un monte ore a ogni dipendente, uguale per tutti e il dipendente decide se usarlo o meno ?
- 3) Pensate che le ore di straordinario debbano essere usate solo per assistenza operatoria, mantenimento stabulari, assistenza esperimenti in laboratorio ?

LA FORMAZIONE:

- a) Pensate che deve essere il Dirigente del vostro ufficio a dare indicazioni al Responsabile della formazione riguardo ai corsi da organizzare per facilitare i suoi obiettivi ?
- b) Pensate che deve essere il responsabile della formazione che individua e organizza i corsi necessari per il dipendente in un determinato ufficio ?
- c) Pensate che ogni dipendente deve individuare i corsi che ritiene più importanti per lo svolgimento delle sue funzioni fornendo comunicazione alla commissione formazione al fine di renderne applicabili i contenuti ?

GLI INCENTIVI:

- Pensate che devono essere assegnati a tutti in parti uguali ?
- Pensate che devono essere assegnati in base al merito, in percentuale differenziata ?
- Pensate che una parte deve essere garantita a tutti e una parte in relazione al raggiungimento degli obiettivi ?

Per quanto riguarda **il CCNL e altro**, di seguito allego il comunicato divulgato dalla nostra Segreteria Nazionale **UILPA-U.R. AFAM** . tale comunicato evidenzia le notevoli difficoltà che emergono nella contrattazione a causa delle irrisorie risorse economiche messe a disposizione.

ROMA, Giugno 2008

Decreto Tremonti
“Privato si DE-tassa, Pubblico si TAR-tassa!”

Era atteso, annunciato, strepitato, minacciato, ora il decreto Tremonti è stato pubblicato in gazzetta ufficiale e se ne conoscono i contenuti in particolare delle sezioni dedicate al “contenimento della spesa nel pubblico impiego”.

*Ciò che appare più evidente è il “taglio” netto ed indiscriminato del 10% operato sul **fondo del salario accessorio**, quello destinato all’incentivazione, agli straordinari, ai premi, alla produttività. In un Ente di ricerca il provvedimento toglierà dalle tasche di ogni lavoratore tra i 700 e i 1000 euro/anno, nelle Università tra i 400 ed i 600 euro/anno.*

Ecco trovati i soldi per il rinnovo dei contratti!

*Altro non sarà che una partita di giro. Il rinnovo del contratto servirà a coprire, forse, la perdita salariale dovuta al taglio. Incremento della retribuzione quindi **uguale a zero**.*

In sostanza tutto ciò che era stato affermato in merito al pubblico impiego dove si immaginava di premiare la produttività, di “pagare di più chi lavora di più”, ecc.... appartiene al repertorio degli annunci disastesi. Si amplia la differenza con il settore privato, che ha goduto della detassazione degli straordinari, mentre nel pubblico i penalizzati saranno proprio i più volenterosi, considerato che amministrazioni ed enti non avranno le risorse necessarie per premiare la loro maggiore produttività.

*Ma se procediamo ad un veloce esame del decreto scopriamo parecchie “perle”. Dopo un elenco di buoni propositi riguardanti investimenti per lo sviluppo economico, l’innovazione e la competitività, ottimi “annunci” che si protraggono per una quindicina di articoli, si passa al succo del provvedimento con una bella “botta” alle università pubbliche che possono diventare **fondazioni di diritto privato** con finanziamento pubblico (poco) e privato (ignoto), ma con il patrimonio pubblico messo a fattor comune con gli eventuali “investitori” privati. Fondazioni nelle quali, la docenza resta pubblica e tutto il personale amministrativo (ovvero tutti coloro che non sono docenti) vede privatizzare anche il proprio rapporto di lavoro.*

Ma non è tutto. Mentre le “ingenti” risorse provenienti dallo scioglimento della fondazione IRI confluiscono dal luglio 2008 (subito!) nell’Istituto Italiano di Tecnologia di Torino tanto caro al nostro Ministro del Tesoro, per gli altri Enti di ricerca non è previsto alcun incremento e per le università pubbliche la doccia scozzese continua con tagli ai finanziamenti, anche negli anni successivi, graduali e crescenti.

Se hanno resistito finora, questa è la volta che le università pubbliche rischiano il collasso.

Quanto agli “scatti” dei docenti, questi avranno frequenza triennale anziché biennale con la sola logica del taglio, e non certamente quella di un riequilibrio generazionale auspicato quanto sempre più utopico!

Non va meglio per gli Enti di Ricerca.

Neanche la fertile mente dell’ex ministro Mussi era riuscito a fare di meglio con il CNR!

Tre Enti di ricerca (APAT, ICRAM e INFS) accorpatisi in un unico Ente (IRPA), che oltre a tutti i dubbi sulla reale possibilità di poter continuare a svolgere compiti di protezione civile, controllo e vigilanza in materia ambientale, sarebbe il primo esempio di un Ente di ricerca sotto il totale controllo politico, privo di qualsiasi autonomia scientifica, statutaria nonché organizzativa e contabile, in evidente contrasto con l’art. 33 della Costituzione italiana.

Per gli Enti di ricerca è previsto il “taglio” delle piante organiche del 10% in termini di spesa, con il risultato che negli enti più piccoli, ma non solo, il meccanismo del turn-over genererà il paradosso che le autorizzazioni ad assumere o stabilizzare sono state richieste su posti che di fatto verranno “cancellati”.

Quanto ai provvedimenti sulla flessibilità, non sarà più rivendicabile il part-time da parte del lavoratore ma sarà concesso solo a discrezione dell’amministrazione.

Ma il bello deve forse ancora arrivare! Cancellata la certezza del diritto del lavoratore ad ottenere il part-time, utilizzato in particolare dalle lavoratrici e nelle situazioni di difficoltà di gestione familiare, è stata introdotta per i lavoratori che hanno raggiunto i 35 anni di contributi una norma che gli consente di essere esonerati dal servizio mantenendo il diritto al 50% del loro stipendio (accessorio compreso) ed i contributi fino al quarantesimo anno. Nel contempo potranno esercitare un’altra attività.

Certo se poi uno fa il dirigente potrà anche permettersi di incassare il 50% dello stipendio ed andarsene al mare per i successivi 5 anni! (alla faccia del licenziamento del dirigente fannullone!!).

Riassumendo: chi produce di più pagherà l’incentivo elargito per i “doppio lavoristi” o ai dirigenti fannulloni. Siamo passati dagli incentivi per restare al lavoro agli incentivi per andarsene, un provvedimento che è sintomatico di un pregiudizio nei confronti dei lavoratori del pubblico impiego

”Meno dannoso o costoso lasciarlo a casa con il 50% dello stipendio piuttosto che tenerlo in servizio.”

Infine sul Precariato, a fronte dell’unica nota positiva relativa alla implicita conferma della validità, e quindi dell’applicabilità, dell’art. 1 comma 519 della finanziaria 2007, molte sono quelle dolenti.

Per il 2008 teoricamente non cambia nulla, ma stabilizzazioni ed assunzioni sono oggetto di autorizzazioni ministeriali per le quali iniziamo a registrare atteggiamenti dilatori.

Queste erano previste, infatti, prima a maggio, poi a giugno ed ora la Funzione Pubblica sembra voler ulteriormente allungare il brodo, sulla pelle dei lavoratori che aspettano che il loro diritto al lavoro stabile sia riconosciuto, con estenuanti richieste di chiarimenti agli Enti.

Questo atteggiamento risulta ancora più preoccupante perché a partire dal 2009 nelle Università sarà possibile stabilizzare ed assumere nella misura massima complessiva del 20% del turn-over e negli enti di Ricerca le stabilizzazioni saranno soltanto del 10% del turn-over, il restante 90% potrà essere destinato a nuove assunzioni, sempre che siano rimasti i posti, siano stati pubblicati i bandi, espletate le procedure e deliberate le assunzioni..... la via Crucis del “precario” continua.

Per i lavoratori con contratto “atipico” quali collaborazioni ed assegni di ricerca la possibilità di essere stabilizzati diventa sempre più difficile.

La UILPA-U.R.AFAM si adopererà nel confronto auspicabile sia con il Governo che con il Parlamento per migliorare i contenuti del Decreto Legge penalizzante per il pubblico impiego e ancora di più per i nostri settori.

A sostegno delle richieste di modifica al Decreto proporremo, comunque, da subito alle altre organizzazioni sindacali di proclamare lo stato di agitazione non escludendo forme di mobilitazione da parte del personale dei nostri comparti.

La Segreteria Nazionale
UILPA-U.R.AFAM

L'ultimo argomento che considero utile porre alla Vostra attenzione prima di concludere riguarda un aspetto che negli ultimi anni si è presentato in varie occasioni, mi riferisco ai termini della prescrizione: è successo che l'amministrazione, sia per la RIA che per la Legge Merloni, ha chiesto la restituzione di quote attribuite, a distanza di anni dalla loro erogazione. Nelle righe successive tenterò di semplificare il complesso funzionamento di questo argomento.

LA PRESCRIZIONE

Secondo l'art. 2934 c.c. "Ogni diritto si estingue per prescrizione quando il titolare non lo esercita entro il termine determinato dalla legge" e tecnicamente ciò si definisce "inerzia del titolare". Da tale inerzia deriva l'impossibilità di esercitare il diritto. Da una parte la prescrizione risponde all'esigenza di certezza delle relazioni giuridiche che è compromessa quando si verifica una situazione di prolungata inerzia da parte di chi potrebbe esercitare un diritto e non lo esercita, e dall'altra parte privilegia le ragioni di chi vuole essere libero da un vecchio obbligo rispetto a quelle del titolare inerte, e quindi si potrebbe parlare di "usucapione della libertà".

Le norme sulla prescrizione sono inderogabili; i casi e i tempi sono fissati dalla legge e i privati non possono modificare tali norme.

Le parti non possono rinunciare alla prescrizione (art. 2937 c.c.) prima che questa si compia. Se la rinuncia è fatta mentre è in corso la prescrizione vale come riconoscimento del diritto e produce l'interruzione. La rinuncia può essere espressa o tacita (risultante da un fatto incompatibile con la volontà di avvalersi della prescrizione, per es. il pagamento di un acconto, la promessa di pagare, la richiesta di una dilazione).

La prescrizione non opera automaticamente, ma deve essere eccepita dall'interessato in giudizio, non può essere rilevata d'ufficio dal giudice; è rimessa alla volontà di parte avvalersi o meno della prescrizione compiuta. Ne consegue che chi paga il debito prescritto spontaneamente non può ripetere ciò che ha pagato.

LA DECORRENZA DELLA PRESCRIZIONE.

La prescrizione incomincia a decorrere dal momento in cui il diritto può essere fatto valere (art. 2935 c.c.); se l'acquisto del diritto è sottoposto a condizione o se è previsto in termine iniziale, la prescrizione non corre finché la condizione non si verificata o il termine non è scaduto. Il calcolo deve essere fatto considerando il calendario comune (compreso sabati e festivi) e non deve considerare il giorno nel corso del quale cade il momento iniziale del termine.

LA SOSPENSIONE.

Affinché un diritto si prescriva occorre un'inerzia ingiustificata del titolare. Se tale inerzia è giustificata o viene a mancare la prescrizione non decorre più. Esistono casi tassativi di inerzia giustificata in particolari situazioni previste dalla legge:

- a) particolari rapporti tra le parti: tra coniugi, tra l'esercente la potestà parentale e le persone sottoposte, fra le persone giuridiche e i loro amministratori (art. 2941 c.c.);
- b) condizione del titolare che non può esercitare il diritto: incapace legale privo di rappresentanza, militare in servizio in tempo di guerra ecc. (art. 2942 c.c.);

L'INTERRUZIONE.

Quando cessa l'inerzia del titolare del diritto la prescrizione si interrompe. Questo avviene quando il titolare del diritto compie un atto col quale lo esercita:

- a) atto che costituisce in mora il debitore;
- b) notificazione di un atto con cui si inizia un giudizio;
- c) riconoscimento del diritto da parte di colui contro il quale può essere fatto valere.

LA DURATA DELLA PRESCRIZIONE

Il termine ordinario di prescrizione è di **dieci anni** (art. 2946 c.c.) e si applica ogni qualvolta la legge non dispone diversamente. Derogano a questo termine le così dette "prescrizioni brevi" – (art. 2947/48/49 c.c.): un periodo di **cinque anni** è previsto per il diritto al risarcimento del danno derivate da fatto illecito, per i diritti alle annualità di rendite, ovvero per il corrispettivo di locazioni e per gli interessi e, infine, **per le indennità spettanti per la cessazione del rapporto di lavoro**, per i diritti che derivano dai rapporti sociali, se la società è iscritta nel registro delle imprese. Per taluni rapporti contrattuali è prevista anche la **prescrizione biennale** (l'art. 2947 2 c. prevede il termine di due anni per il risarcimento del danno prodotto dalla circolazione dei veicoli) e **annuale** come disposto dagli articoli 2950, 2951 e 2952 in materia di mediazione, spedizione, trasporto e assicurazione.

LA DECADENZA.

E' un istituto molto simile alla prescrizione: in entrambi gli istituti il decorso del tempo fa perdere la possibilità di esercitare il diritto. Nella prescrizione l'esigenza di certezza si combina alle ragioni dell'inerzia, mentre nella decadenza l'esigenza di certezza è assoluta; il diritto deve essere esercitato entro un dato termine (breve) per rendere la situazione definitivamente chiara, non hanno rilievo gli impedimenti soggettivi che giustificano l'inerzia. **L'UNICO PRESUPPOSTO DELLA DECADENZA E' IL FATTO OGGETTIVO DEL DECORSO DEL**

TEMPO, esclusa qualunque considerazione relativa alla situazione soggettiva del titolare. La decadenza può essere legale e convenzionale.

IL DIRITTO DEL LAVORO.

Passiamo adesso all'ambito del diritto del lavoro: secondo la disciplina del codice civile, i diritti del prestatore del lavoro, nella loro tipica qualità di crediti di natura retributiva, sia periodica che differita, sono sottratti alla prescrizione ordinaria decennale (art. 2946 c.c.) e **sottoposti alla prescrizione breve quinquennale** disposta dall'art. 2948 nn. 4 e 5 c.c. concernente, in genere, tutto ciò che deve essere pagato periodicamente ad anno o in termini più brevi nonché le indennità spettanti per la cessazione del rapporto di lavoro, l'indennità per mancato preavviso e l'indennità per causa di morte. [Sono soggetti a prescrizione quinquennale i crediti di lavoro straordinario in considerazione della loro accessorietà rispetto al credito periodico della retribuzione, a nulla rilevando il fatto che il lavoro straordinario possa talvolta essere prestato occasionalmente, e quindi senza il requisito della periodicità richiesto dall'art. 2948 n. 4 c.c. (Cass. 18 gennaio 1999 n. 431). La prescrizione ordinaria è dunque situazione eccezionale verificabile nei casi in cui dal rapporto di lavoro derivino diritti diversi da quelli retributivi (risarcimento del danno contrattuale, eventuali penali, e secondo la giurisprudenza, il diritto alla qualifica superiore).

In **conclusione** il Sindacato continua a lavorare con impegno per garantire i diritti del lavoro, ma nello stesso momento la visibilità pratica delle sue azioni è possibile solo dopo molto tempo rispetto a quando vengono proposte, e per questo si può dire che dove la crisi sindacale non c'è, è perché si è determinata una crescita di consensi dovuta alle capacità di lavorare costantemente e efficacemente da parte dei singoli rappresentanti.