



Il solo modo che in questo momento la politica ha individuato per ovviare alle difficoltà derivanti dalla crescente disoccupazione è la diminuzione del costo della mano d'opera: il tempo determinato, il co co co, il co pro, l'apprendistato, il part time forzato, gli enti pubblici che si avvalgono di lavoratori esterni dipendenti di ditte che vincono gare di appalto ad eccessivo ribasso, sono provvedimenti che secondo chi legifera permettono di limitare i danni derivanti dal lavoro nero che continua a crescere nonostante le promesse di interventi. E' chiaro che le conseguenze pratiche di una situazione che continua a comportare quanto abbiamo visto in trasmissioni televisive come "Report" ci danno l'idea di quello che si prefigura per il futuro, se non metteremo i diritti davanti a qualsiasi altro problema. Il lavoro è tutto per un popolo e quando alcune aziende riescono a produrre a prezzi esageratamente bassi rispetto ai costi di produzione di aziende che rispettano la legge e che pagano totalmente le tasse, qualcosa non quadra e scoprirlo e combatterlo è fondamentale. In una puntata di "Report" veniva intervistato un "imprenditore" cinese che fabbricava divani e salotti di alta qualità a prezzi inferiori a quelli delle altre aziende e questo era possibile grazie ai suoi "dipendenti" che lavoravano anche 18 ore con un compenso equivalente a un dipendente regolarizzato che lavora quattro o cinque ore al giorno. L'esempio concreto era che un divano veniva venduto da una grande azienda a 400 Euro al pezzo, mentre per le altre imprese quello era il costo delle spese vive. Al sud c'è una situazione ancora più difficile in quanto le possibilità di trovare un lavoro sono ulteriormente ridotte, però ci sono un numero di pensioni, soprattutto di invalidità, che bilanciano la carenza di lavoro. Questo avviene perché al sud c'è un sistema sociale in cui la tendenza ad avere autonomia familiare è fortemente ridotta per l'abitudine delle famiglie di caricare sulle loro risorse economiche il sostegno dei parenti stretti in difficoltà. **Tale situazione influenza fortemente la riduzione della percentuale di giovani che proseguono gli studi dopo il diploma, visto che le risorse economiche del nucleo familiare non sono sufficienti a permettere di affrontare i costi universitari. Questa situazione si allarga a macchia d'olio sempre di più e sta colpendo anche il nord. Occorre un piano di emergenza che introduca l'obbligo di attenersi alle direttive europee, direttive che dovrebbero prevedere una attività concreta di lotta all'evasione e una seria attuazione di una patrimoniale che serva a dare risposte economiche premianti ai lavoratori, legate al merito, una meritocrazia azionaria: più va bene l'azienda e maggiore è la percentuale di azioni che ti spetta e che devi mantenere per almeno un certo numero di anni prima di negoziarle.**

Pertanto, in relazione a quanto detto, si riportano alcuni dati che caratterizzano la nostra società.

MERCATO DEL LAVORO: ANALISI E PROSPETTIVE

I redditi del 10% delle famiglie più ricche sono cresciuti più rapidamente rispetto a quelli delle famiglie più povere, portando ad ampliare la disuguaglianza del reddito. Gli incrementi di disuguaglianza del reddito familiare sono stati in gran parte determinati dai cambiamenti nella distribuzione dei salari e stipendi che rappresentano il 75% del reddito familiare di adulti in età lavorativa. Mentre dal punto di vista occupazionale nel nostro paese dalla seconda metà del 2012 la perdita di posti di lavoro ha segnato una accelerazione ed il tasso di disoccupazione è aumentato in modo esponenziale.

Purtroppo la vera globalizzazione degli anni '2000 è stata quella delle operazioni monetarie e finanziarie non certo quella degli scambi di beni e libera circolazione delle persone. La stessa integrazione tra i paesi dell'Unione Europea ha permesso alle grandi imprese di trovare manodopera a basso costo all'interno del mercato europeo. Per "entrare" e restare nell'Europa del libero mercato dei capitali il prezzo pagato dalle popolazioni di quasi tutti i Paesi è stato ed è comunque troppo alto: aumento dei ritmi di lavoro, tagli ai salari reali, disoccupazione, lavoro precario, sottopagato, senza diritti, tagli allo stato sociale, aumento della povertà, emarginazione, peggioramento delle condizioni di vita.

In questo frangente la famiglia, è stata l'unico e più efficace ammortizzatore sociale, anche se questo compito solidaristico è stato coattivamente ridotto dalle ultime manovre di tagli, operate dai Governi italiani, sulla base delle direttive Ue, che hanno continuato nell'opera di restrizione e di austerità. Per completare il tutto, in nome della ripresa, si privatizza ciò che ancora non è stato privatizzato, con una soppressione massiccia di posti di lavoro (nell'istruzione, nella sanità, ecc.).

In Italia in tre anni è crollato di un milione il numero degli under 35 che lavorano, di cui 750 mila unità proprio nella fascia tra i 25 e i 34 anni. Nel secondo trimestre 2013 di quest'anno nella fascia tra i 25 e i 34 anni solo sei persone su 10 erano al lavoro. Una fascia d'età tradizionalmente attiva per eccellenza che oggi invece ha un tasso di occupazione al 60,1% contro il 70,1% del 2007 (65,9 nel 2010). Se per i maschi del Nord la situazione è ancora accettabile con l'81,4% al lavoro (dall'86,6% del secondo trimestre 2010) al Sud la situazione è drammatica con appena il 51% degli uomini della fascia 25-34 anni che lavora (e solo il 33,3% delle donne). L'imbuto per la generazione dei «giovani adulti» è dovuto in parte alla stretta sull'accesso alla pensione che ha tenuto al lavoro i più anziani (il tasso di occupazione nella fascia tra i 55 e i 64 anni è passato nel triennio considerato dal 36,6% al 42,1%), in parte alla crisi economica e al generale calo dell'occupazione nelle imprese private insieme al blocco del turn-over nella pubblica amministrazione che di fatto ha ridotto al lumicino le assunzioni nel pubblico. Il tasso di occupazione è calato soprattutto tra i giovani uomini del Sud (dal 60,5% al 51% con quasi 10 punti) mentre per al Nord il calo si è limitato a cinque punti (dall'86,6% all'81,4%). Per le giovani donne del Sud il calo percentuale è stato meno consistente partendo da un dato basso (dal 34,2% al 33,3%). Se si guarda al complesso degli under 35 il tasso di occupazione a livello nazionale risulta in calo dal 45,9% del secondo trimestre 2010 al 40,4% dello stesso periodo del 2013. Il tasso di disoccupazione nella fascia tra i 25 e i 34 anni è cresciuto dall'11,7% del secondo trimestre 2010 al 17,8% dello stesso periodo del 2013 con oltre sei punti in più. I disoccupati tra i giovani adulti sono passati da 670 mila a 935 mila. Al Sud il tasso di disoccupazione in questa fascia di età è ormai al 30% (molto simile tra uomini al 29,1% a donne al 31,5%) dal 20,6% di appena tre anni 3 prima. Al Nord la disoccupazione tra i giovani adulti è passata dal 7,3% del secondo trimestre 2010 al 10,9%.

Dati ancora più preoccupanti sono che sempre nel secondo trimestre 2013 sono stati attivati 2.511. 847 rapporti di lavoro, circa il 10% meno, mentre i rapporti cessati sono stati 2.404.330, con un calo soprattutto nell'industria e nell'edilizia². Il dato più evidente che può essere sottolineato, prima della crisi si avviavano al lavoro circa 12 milioni di contratti a fronte di uscite per 10 milioni, con saldi attivi, mentre dopo la crisi si è invertito il dato ed è modificata anche la qualità dei contratti. Infatti, sempre nel secondo trimestre del 2013 si sono attivati il 69,3% di assunzioni con contratti a tempo determinato (1.741.748), il 15% a tempo indeterminato e il 5,9% con contratti di collaborazione. I rapporti di apprendistato sono pari al 2,7% del totale.

A nostro parere il riordino del sistema dovrà definire una rete di sicurezze e di tutele universali indipendentemente dalle dimensioni di impresa, dal settore o dal contratto applicato, con l'obiettivo prioritario di rendere sostenibile la flessibilità e la mobilità, anche con il concorso delle imprese e degli Enti Bilaterali.

In questa ottica andrà necessariamente riqualificato e meglio attrezzato il sistema dei Servizi per l'impiego, che dovranno da un lato ricreare la centralità e la competitività del servizio pubblico e dall'altra rafforzare le sinergie con gli operatori privati.

Servizi pubblici ed operatori privati dovranno assicurare, sia attraverso opportune modalità di integrazione, sia direttamente che in competizione tra loro, la gestione delle politiche attive necessarie a determinare le condizioni di occupabilità ed inclusività del sistema.

Si tratta di agevolare e rendere effettivo un processo che realizzi in un unico servizio, supporto alla ricerca di lavoro, orientamento, offerta formativa e ricollocamento.

Un rinnovato sistema di ammortizzatori sociali si dovrà sviluppare su due livelli, non alternativi e che garantiscano, in una logica universalista, un adeguato sostegno economico ed un rapido reinserimento nel mondo del lavoro.

Accanto a politiche di riforma del sostegno al reddito vanno però contestualmente sviluppate politiche attive che favoriscano l'occupabilità e sviluppino le opportunità.

In questa ottica una ipotesi di riforma degli ammortizzatori sociali non può non essere accompagnata da un ripensamento del nostro sistema di formazione che ripositioni i propri obiettivi sulle "reali" esigenze dei lavoratori e delle imprese attraverso interventi di "formazione continua e personalizzata" collocati all'interno di una visione dinamica del mercato del lavoro.

Il mondo universitario sta vivendo un periodo particolarmente delicato in quanto a livello politico si parla di ripresa economica, mentre a livello pratico siamo molto lontani dagli standard europei, dove al contrario del nostro paese l'università è sostenuta finanziariamente più di altri settori.

In un contesto come il nostro dove i tagli continui all'istruzione costringono i gruppi di ricerca a dedicare tempo alle fantasie al fine di sviluppare piani per il sostentamento del proprio lavoro, diventa indispensabile costruire un ateneo completamente autonomo, che riesce a mantenersi da solo. Alcune Università e centri di eccellenza ci stanno riuscendo (Scuola Superiore Sant'Anna, SUM, IMT, Normale, Bocconi), probabilmente perché hanno capito prima degli altri come si sarebbero "evolute" le norme, e provvedendo per tempo a dare risposte pratiche del tipo:

- costruire le condizioni per avere un numero di docenti adeguato al numero di studenti;
- fare in modo che una crescente richiesta internazionale di ricerca **non** porti una diminuzione di buoni ricercatori;
- tenere conto del fatto che occorre un rinnovo generazionale, dato che il 30% dei professori ordinari attualmente in servizio ha una età superiore ai 65 anni;
- arrivare a premiare efficacia e efficienza a garanzia della qualità: in una parola sviluppare la meritocrazia;
- dare prevalenza ad un tipo di ricerca che colma le aspettative della società nell'ottica dello sviluppo dell'innovazione tecnologica ed in particolare di robotica, nanotecnologie, comunicazione elettronica, implantologia medica, sviluppo di colture agrarie in impianti che garantiscono il raccolto in minimi spazi, sfruttando ad esempio l'altezza dell'impianto (le cosiddette serre-grattacieli), eccetera.

Pertanto occorrerà concentrare i fondi su alcuni tipi di ricerca considerando che nel tempo lo sviluppo tecnologico conforme ai tempi si potrà allargare anche ad altri corsi di laurea, ad esempio attivando un museo dell'innovazione nel quale lo stato della ricerca di un ateneo possa essere presentato ai possibili finanziatori e a tutti gli interessati, con prototipi il cui funzionamento viene illustrato dagli stessi ricercatori che li hanno progettati e realizzati.

In un contesto così difficile per l'evoluzione e l'autonomia finanziaria dei singoli atenei, l'università diventa ancora fruibile solo dalle classi economicamente benestanti, che rappresentano non più del 20% delle famiglie italiane. Eppure il nostro Paese ha necessità di lavoratori in grado di elaborare un processo produttivo adeguato agli obiettivi stabiliti dai datori di lavoro: "è finito il tempo in cui bastava eseguire per ricevere un salario".

Stando così le cose è necessario costruire un percorso formativo più consono alla realtà e quindi chi meglio dell'università può farlo?

Nel nostro Ateneo

Aziende Ospedaliere Universitarie

Di seguito viene riportato quanto prescritto dalla regolamentazione che si è evoluta nel nostro Ateneo nel corso degli anni.

Uno degli effetti di tale applicazione normativa è la consapevolezza che l'area sanitaria può essere la più forte componente dell'autonomia finanziaria delle Università, e che in essa esistono rilevanti possibilità di individuare ulteriori spazi di gestione utili a rafforzarne il potenziale non solo economico.

Si parte dalla possibilità di assumere autonomamente il personale, attraverso selezioni disciplinate da un regolamento interno in linea con gli obblighi imposti dalla normativa vigente, fino ad effettuare investimenti collegati alla diagnostica precoce, ai trattamenti mini-invasivi, alla limitazione delle spese per flessibilità. Di conseguenza va considerato che i finanziamenti per l'assistenza sono a carico della Regione, mentre quelli per la didattica e per buona parte della ricerca fanno capo all'Ateneo. Va precisato che per assistenza si può intendere sia quella ai ricoverati, che quella a chi chiede certificazioni, informazioni, attivazione e chiusura di pratiche amministrative e tecniche. Inoltre il lavoro delle due realtà può essere distribuito in modo variabile in funzione di accordi e di una specifica organizzazione del lavoro che varia in funzione della innovazione tecnologica e della specializzazione necessaria a gestire le attrezzature.

A parità di assistenza, didattica e ricerca, al personale vanno garantiti lo stesso trattamento e gli stessi diritti; vanno inoltre istituiti appositi tavoli di contrattazione dove prendere decisioni circa il fabbisogno dell'organico e le relative le modalità del reclutamento, l'orario di lavoro che dovrebbe essere omnicomprensivo sulla base di piani di lavoro concordati fra personale ospedaliero e universitario, l'assegnazione degli incarichi con le relative modalità di valutazione, gli aspetti e gli indirizzi della formazione.

Uno dei nodi per il finanziamento Regionale è legato al rapporto fra università e azienda ospedaliera. Infatti, nonostante si cerchi di individuare un legame fra queste due realtà, all'interno dell'azienda ospedaliera si vivono interpretazioni differenti nell'affrontare le responsabilità professionali, quelle universitarie legate saldamente alla ricerca e alla didattica, mentre quelle sanitarie sono legate soprattutto all'assistenza, con collaborazioni relative alla ricerca e alla didattica.

Per il futuro, allo scopo di ottenere una convergenza di obiettivi, "risultato ambizioso", occorre stipulare un accordo che comprenda regole chiare e trasparenti, in particolare relativamente a:

- definizione delle responsabilità e degli obiettivi legati all'organizzazione degli uffici, stabilendo le risorse necessarie al raggiungimento del risultato;

- individuazione dei meccanismi che permettono di riconoscere il merito (raggiungimento degli obiettivi, formazione, progettazione, impegno di tempo concesso allo sviluppo degli obiettivi);
- stesura di un testo unico degli accordi e delle norme, che tenga conto delle riflessioni manifestate dai responsabili delle strutture;
- elenco delle professionalità e definizione delle attività e delle responsabilità spettanti;
- individuazione delle responsabilità attualmente miste azienda - università, relative alla sicurezza inserendole in un unico documento di valutazione dei rischi e con un unico soggetto di verifica e intervento.

Il passo pratico principale di una azienda ospedaliera universitaria è la costituzione dei DAI (Dipartimenti ad attività integrata), che costituiscono centri unitari di responsabilità e di costo. I compiti di tali dipartimenti normalmente sono:

- 1) fornire al cittadino percorsi assistenziali coordinati sotto il profilo della gestione diagnostica, terapeutica e riabilitativa, all'interno della rete ospedaliero-universitaria regionale;
- 2) garantire il più alto livello possibile di appropriatezza delle cure attraverso le linee guida tecnico-professionali;
- 3) assicurare coerenza e tempestività nell'erogazione delle prestazioni diagnostiche, terapeutiche e riabilitative.

L'atto aziendale attribuisce al Dipartimento ad attività integrata letti, spazi, apparecchiature e personale da utilizzare in maniera condivisa, al fine di garantire l'ottimizzazione delle risorse e una adeguata attività assistenziale.

Ogni anno le strutture semplici e complesse predispongono i programmi di lavoro e di sviluppo che vengono approvati dal Consiglio di Dipartimento e presentati al Direttore Generale per l'erogazione delle risorse finanziarie.

Una volta assegnato il budget annuale, il Direttore sulla base dei programmi approvati e sentita la Giunta del Dip., ripartisce il medesimo fra le strutture complesse, garantendo che nell'ambito di queste ultime siano assicurate alle strutture semplici e agli incarichi professionali le risorse occorrenti per la realizzazione dei programmi approvati.

A regime il personale universitario, docente ed equiparato, nonché quello tecnico e amministrativo verrà individuato congiuntamente dal Direttore generale dell'Università e dal Direttore Generale dell'Azienda Ospedaliera, sentite le OO.SS. Per quanto riguarda le risorse economiche relative all'università è previsto che siano usate per:

personale docente, personale tecnico amministrativo, fondi di supporto all'attività formativa, fondi per l'attività di ricerca anche riguardo a bandi internazionali, fondo di funzionamento ordinario per locali

adibiti alle attività di didattica e ricerca. L'orario di lavoro potrà non corrispondere a quello previsto per l'Università.

Considerando che i finanziamenti dell'attività assistenziale sono di competenza della Regione, mentre quelli per didattica e ricerca sono di competenza dell'Università, le quote di suddivisione tra i due ordinamenti di eventuali utili o perdite risultanti dalla gestione integrata delle funzioni andranno determinate anche mediante programmi pluriennali di attuazione. In sintesi il definitivo impianto normativo di riferimento dovrà tener conto dei seguenti aspetti:

- individuazione degli standard per calcolare il fabbisogno dell'organico;
- modalità di reclutamento del personale;
- orario di lavoro unico, in base ai piani di lavoro concordati sia per ospedalieri che per universitari;
- assegnazione e valutazione degli incarichi;
- meccanismi di valutazione del rischio e conseguenti indennità;
- monitoraggio del clima organizzativo nelle sedi di lavoro.

Segreterie Studenti

Relativamente al destino delle Segreterie va detto che **nella maggioranza degli atenei stanno orientando i propri programmi all'accorpamento delle sedi in un unico edificio**. Una scelta che deriva da una serie di fattori: il principale è che il personale tende a diminuire e il lavoro aumenta, aumentando il numero dei corsi di laurea e le tipologie di laurea, e il conseguente incremento dell'uso dei corsi singoli. Un incremento del lavoro che corrisponde alla necessità di realizzare un progetto in cui i dipendenti di questa area si rendano disponibili a collaborare, per un certo numero di ore all'anno, nell'ambito del proprio orario di servizio, anche con una o più segreterie diverse da quella di appartenenza. D'altra parte un elevato numero delle Università più importanti d'Italia ha individuato da tempo nell'accorpamento delle Segreterie studenti un punto di forza strategico per l'orientamento degli studenti e per il migliore clima di lavoro. Fra le università più conosciute che hanno da tempo scelto l'accorpamento delle Segreterie ricordiamo: Milano (due sedi), Padova, Genova, Bologna (tre sedi), Ferrara, Pisa, Roma "la Sapienza", Viterbo, Calabria "Statale", Catanzaro, Palermo, Catania. Intanto rimane doveroso l'orientamento dell'amministrazione in direzione di una adeguata indennità di sportello per i dipendenti delle Segreterie.

Segretari Amministrativi

Queste figure devono svolgere una serie di attività nuove che richiedono un impegno notevolmente maggiore del passato, assumendosi responsabilità più elevate. Conseguentemente alle nuove funzioni è stato necessario formalizzare tale professionalità nella categoria "EP", la più alta del

Personale tecnico-amministrativo non dirigente. Era già così negli Atenei dove hanno tenuto conto che, oltre alla mole di lavoro 4-5 volte maggiore rispetto agli anni '90, è rilevante anche la responsabilità che diventa più complessa, vicina a quella di un Dirigente.

Personale Bibliotecario e Amministrativo

Si auspica che l'Amministrazione si renda conto della importanza di tali professionalità e agisca concretamente, con particolare riguardo a nuove situazioni che si venissero a creare relativamente alla organizzazione dipartimentale, di cui il personale dovrà essere debitamente informato in tutti gli aspetti che potenzialmente lo riguardano, individuando la' dove necessario incarichi di responsabilità.

Personale Area Tecnico-Scientifica ed elaborazione dati

Da ultimo ma non meno importanti sono le problematiche di tale personale inquadrato in categorie diverse B, C, D ed EP. Tra le altre cose esso fornisce unità aventi capacità scientifiche e organizzative come ad esempio quelle dei Laureati tecnici che, a prescindere dal loro inquadramento professionale, contribuiscono concretamente al raggiungimento dei risultati in vari ambiti universitari e quindi alla produttività di Ateneo in generale. Figure professionali che svolgono incarichi di responsabilità e che attualmente non sono riconosciute e che dovranno avere giustizia senza preclusioni nell'andare a modificare, migliorandole, situazioni pregresse e per troppo tempo non verificate.

Come mai si arriva alle considerazioni anzidette?

Come è noto a partire dal gennaio 2014 gli atenei dovranno modificare il loro metodo di stesura del bilancio, passando da bilancio di tipo economico patrimoniale plurimo a bilancio unico di ateneo; praticamente la "nuova" contabilità può essere definita "blindata", e ciò significa che il metodo contabile attuale "finanziario di tipo pubblico" diventerà "economico patrimoniale" per cui, anziché tanti bilanci delle singole strutture, avremo un unico bilancio di ateneo controllato direttamente da Rettore e Direttore Generale che ne saranno gli unici responsabili. Tale cambiamento dovrebbe portare due vantaggi: il primo è che si potrà fare una valutazione contabile con una visione pluriennale e non come è avvenuto fino ad ora del solo anno corrente; il secondo vantaggio è che le nuove regole, comuni a tutti gli atenei, faciliteranno la comparazione fra entrate e uscite delle diverse università rendendo maggiore la trasparenza, senza danneggiare l'autonomia dei singoli dipartimenti (infatti ogni dipartimento riceverà un budget economico che potrà gestire autonomamente). Va considerato che tale processo rientra automaticamente nella logica della valutazione dell'efficienza e dell'efficacia della spesa pubblica che diventa un "processo irrinunciabile". Allo stesso tempo, l'accorpamento dei

dipartimenti, previsto dalla L. 240, comporterà che i nuovi Responsabili amministrativi debbano adempiere ad un lavoro più sostanzioso e caratterizzato da maggiori responsabilità.

Di seguito si elencano le iniziative realizzate nel 2013 nell'Università degli Studi di Firenze, con il concorso delle R.S.U. e delle OO.SS.:

1) ATTIVITA' SPORTIVA

Oltre agli studenti, tutti i dipendenti dell'Università di Firenze possono essere ammessi a frequentare gli impianti sportivi del C.U.S. Firenze usufruendo dei relativi servizi.

2) ISCRIZIONE CORSI UNIVERSITA'

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 29 marzo 2013, ha deliberato la possibilità di rateizzare la prima rata delle tasse universitarie per il Personale tecnico-amministrativo e i Collaboratori ed Esperti Linguistici, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, e per i loro figli iscritti ai Corsi di laurea all'Università degli Studi Firenze, purché in regola con il pagamento delle tasse universitarie pregresse.

3) SPOSTAMENTI CASA-LAVORO

Allo scopo di incentivare l'uso dei mezzi pubblici è stata rinnovata la convenzione tra il nostro Ateneo e l'ATAF, a condizioni convenienti per tutto il personale universitario: personale tecnico-amministrativo e collaboratori ed esperti linguistici, anche a tempo determinato, dirigenti, professori ordinari, professori associati, ricercatori anche a tempo determinato, assegnisti di ricerca. Sono cambiate le condizioni della convenzione e quindi il prezzo dell'**abbonamento annuale ATAF** è graduato secondo i seguenti criteri:

- Dipendente UNIFI con ISEE < 18.000 €: Working Pass Aziende € 60,00
- Dipendente UNIFI con ISEE ≥ 18.000 e < 36.000 €: Working Pass Aziende € 80,00
- Dipendente UNIFI con ISEE ≥ 36.000 e < 54.000 €: Working Pass Aziende € 110,00
- Dipendente UNIFI con ISEE ≥ 54.000 €: Working Pass Aziende € 150,00

CONVENZIONE CON MUOVERSI SRL per abbonamenti Pegaso

Da marzo 2012 è stata ripristinata la convenzione con Muoversi SRL per l'acquisto di soli abbonamenti Pegaso.

L'abbonamento Pegaso consente di utilizzare qualsiasi vettore disponibile che collega due località scelte dal cliente nell'ambito della rete dei trasporti regionali toscani. E' inoltre possibile estendere la validità

dell'abbonamento alle reti di trasporto urbano delle località di partenza e/o arrivo del viaggio usufruendo di uno sconto sul prezzo ordinario di questi.

Il costo dell'abbonamento è rateizzato in 12 rate in busta paga a partire dal mese di inizio dell'abbonamento.

4) PROGETTO CONVENZIONI COMMERCIALI

Stipulate convenzioni di tipo commerciale con operatori economici presenti sul territorio della Regione Toscana a favore del personale tecnico amministrativo, collaboratori ed esperti linguistici, docenti, ricercatori nonché ai loro familiari e studenti, consistente nell'applicazione di sconti, promozioni esclusive e agevolazioni sull'acquisto e godimento di beni e servizi.

5) INDAGINE ATTIVAZIONE SERVIZIO ASILI NIDO

On line è stato predisposto un questionario di indagine per l'attivazione del servizio asili nido.

6) REGOLAMENTO PER L'EROGAZIONE DI BENEFICI ECONOMICI AL PERSONALE T/A

Le fattispecie che danno titolo alla presentazione delle domande di sussidio sono le seguenti:

- A) Decesso di un familiare fino al secondo grado di parentela del dipendente.
- B) Malattie del dipendente o di figli a carico del medesimo, di particolare gravità, croniche o invalidanti, con necessità di assistenza e cura anche non coperte o parzialmente coperte da contribuzione sanitaria nazionale.
- C) Spese mediche, sostenute dal dipendente per sé o per un figlio a carico, di tipo specialistico, comprese protesi di qualsiasi genere, cure dentarie, riabilitative, prestate in qualsiasi struttura sanitaria.
- D) Spese sostenute dal dipendente per frequenza del figlio a carico presso asili nido pubblici o privati.

7) CORSI SINGOLI

Iscrizione gratuita per i dipendenti UniFI

Conclusioni

Per prima cosa va detto:

come è possibile risolvere i problemi dei lavoratori se il salario accessorio non può essere incrementato rispetto alle risorse disponibili nel 2010, e se le uniche cose sulle quali si può intervenire è l'aumento del finanziamento dei sussidi e l'aumento del numero dei buoni pasto ?

Altro punto che va in direzione di un incremento delle risorse è collegato alla riorganizzazione, considerato che i nuovi Responsabili amministrativi, così come viene applicata la L. 240, diventano di categoria EP; così facendo si liberano delle risorse che potranno essere utilizzate per le cat. B, C e D

poiché secondo il CCNL il fondo degli EP è diverso da quello degli altri. Certamente i problemi sono molti di più di quelli che sono stati presi in considerazione e fra questi la sicurezza dei laboratori e l'utilizzo di sostanze nocive.

Comunque, in uno dei momenti più difficili della storia della pubblica amministrazione italiana, nonostante le leggi abbiano bloccato i contratti nazionali, nonostante il salario accessorio non potesse superare il tetto del 2010, nonostante le risorse per la formazione siano state ridotte, nonostante la possibilità di assumere personale sia stata follemente diminuita, e nonostante l'impossibilità di incrementare le carriere per coloro che da anni svolgono compiti spettanti a categorie superiori a quelle che hanno, nel nostro ateneo abbiamo seguito una contrattazione costruttiva e basata sulla competenza, e questo per arrivare a limitare i danni, anche se non sono mancati momenti di tensione. Ad ogni modo alla fine il tavolo di contrattazione ha dato i seguenti risultati:

- una mobilità interna condivisa;
- corsi singoli gratuiti per i dipendenti;
- sussidi, ossia rimborsi di alcune tipologie di spesa;
- convenzioni varie, fra cui quella dei trasporti pubblici (particolarmente apprezzata);
- PEO, emanate in modo da permettere nel tempo un passaggio di classe a tutti.

Il passo successivo dovrà essere quello di concedere un ulteriore buono pasto al Personale che svolge giorni di servizio superiori a otto ore, con mezz'ora di pausa, a causa di motivi giustificabili.

Rispetto a quanto detto, e se anche purtroppo il nuovo anno **non** inizierà sotto i migliori auspici, la nostra O.S. farà quello che potrà, non solo con una esauriente informazione su ciò che avviene nel nostro ateneo, ma anche attraverso il nostro ruolo che sempre di più si avvicina al "welfare dei lavoratori". In questa direzione stiamo facendo incontri per informare i colleghi circa i nostri servizi, le nostre convenzioni, le possibilità di migliorare l'organizzazione del lavoro e da oggi anche relativamente al fondo di previdenza integrativa SIRIO, del quale a breve offriremo un servizio di simulazione e consulenza che permetta di verificarne praticamente il riscontro/risultato oggettivo.

Insomma la UIL RUA non lascerà solo il personale, anzi sarà soprattutto vicina a coloro che desiderano evidenziare le debolezze e i punti di forza delle realtà in cui operano, e che dimostreranno di avere gli occhi e la mente particolarmente sensibili alle deformazioni che negli anni passati hanno portato alle difficoltà di gestire un ateneo che nonostante tutto possiede forti potenzialità per rafforzare la propria considerazione nel panorama nazionale e internazionale.

UIL RUA di Ateneo