



Settore Università

UN CONTRATTO NAZIONALE VERO A TUTELA DEL SALARIO E DELLA PROFESSIONALITÀ DEI LAVORATORI PER IL RILANCIO DELL'UNIVERSITÀ PUBBLICA

La stagione contrattuale che si apre non può che partire da un giudizio pesantemente negativo della contrattazione nazionale di questi anni, ridotta a fare da ruota di scorta ai processi di aziendalizzazione degli atenei (le cosiddette "riforme" autonomistiche) che hanno permesso alle Autonomie Universitarie di scaricare i tagli governativi ai finanziamenti pubblici sul solo personale tecnico-amministrativo:

- salari nazionali sempre più magri
- integrazioni d'ateneo ridotte e per pochi eletti
- aumento a dismisura della precarietà
- dequalificazione crescente del personale con esternalizzazioni, incarichi e consulenze
- una formazione usata per discriminare i lavoratori e non per migliorarne le competenze
- una contrattazione integrativa che non integra e nemmeno consolida nulla, per di più azzerata da provvedimenti legislativi che congelano al 2004 i fondi per il salario accessorio
- una valutazione individuale (pagelline) strumento per negare diritti invece che per riconoscere meriti
- riduzione dei già magri poteri e rappresentatività degli organismi sindacali eletti dai lavoratori (RSU)

Questa situazione avrebbe dovuto rappresentare per tutti i sindacati uno stimolo a rivedere il loro operato di questi anni e a rivendicare i diritti negati dei lavoratori nei confronti dello strapotere delle baronie e delle dirigenze. Invece, forti anche della campagna contro gli statali fannulloni, Cgil-Cisl-Uil e "autonomi" si sono accomodati a farsi complici di ulteriori tagli a salari e diritti dei lavoratori e dell'avvio di un ben più deciso processo di smantellamento dei servizi e delle stesse amministrazioni pubbliche. Come hanno fatto sottoscrivendo col Governo prima il **Memorandum nel Pubblico Impiego** (che stabilisce "aumenti" da fame e non per tutti, cancellazione dell'arretrato 2006 e la triennializzazione dei rinnovi contrattuali) e poi il **Memorandum Scuola, Università e Ricerca** che fa dei lavoratori universitari dei sorvegliati speciali e rinvia alle calende greche la soluzione del problema drammatico delle migliaia di precari universitari !

RdB nel farsi portavoce delle reali necessità dei lavoratori rivendica e si batte per un Contratto Nazionale che ponga fine alle discriminazioni e agli arbitri delle autonomie e garantisca dignità, ruolo e diritti a tutti i lavoratori dell'Università.



Questa è una battaglia che è possibile affrontare: nelle prossime elezioni delle RSU iscrivetevi, costituite liste RdB/CUB in tutti gli atenei, candidatevi e votate le liste RdB per rafforzare le rivendicazioni di salario, diritti e dignità dei lavoratori universitari !

[IPOTESI DI PIATTAFORMA]

◆ SALARIO NAZIONALE E TUTELA DEL POTERE D'ACQUISTO

I famosi 101 € non ripagano nemmeno l'inflazione del biennio 2006-2007 e non bastano al recupero del potere d'acquisto perso in questo quindicennio, perciò devono essere previsti aumenti aggiuntivi in paga base. Va introdotto un meccanismo contrattuale di aggiornamento automatico dello stipendio a tutela del potere d'acquisto dei salari sul modello di quello della docenza.

◆ CONSOLIDARE E INCREMENTARE PER TUTTI IL SALARIO INTEGRATIVO D'ATENEEO

Il salario accessorio deriva dallo storno di parte dei fondi contrattuali nazionali, perciò non può essere continuamente ricontrattato ateneo per ateneo: va invece consolidato come voce salariale per tutti, mensilizzata e interamente pensionabile. Il Contratto Nazionale deve decidere l'obbligo *al consolidamento attraverso la mensilizzazione del salario accessorio e l'utilizzo dei fondi propri d'ateneo (entrate derivanti da tutte le attività di ricerca ed economiche, partecipazioni a consorzi, risparmi e investimenti, ecc.) a favore del personale come salario integrativo d'ateneo.*

◆ PENSIONABILITÀ DEL SALARIO ACCESSORIO PER TUTTI

Come già avviene per la retribuzione di posizione dei lavoratori della categoria EP, anche per i lavoratori delle altre categorie il salario accessorio consolidato e quello aggiuntivo derivante dagli accordi d'ateneo deve essere valido ai fini della liquidazione e della previdenza.

◆ ORDINAMENTO PROFESSIONALE: CI VOGLIONO MANSIONI E PROFILI PROFESSIONALI

L'attuale ordinamento, in difformità con tutti gli altri ordinamenti del pubblico impiego e del dettato costituzionale, prevede criteri di collocazione nella categoria circoscritti a due parametri nebulosamente definiti che sono "l'autonomia" e la "responsabilità", ma non dalle mansioni e dei conseguenti profili professionali. Con questa formulazione le Autonomie hanno reso impossibile verificare la corretta collocazione nelle categorie dei dipendenti e hanno di fatto "legalizzato" il sottoinquadramento. Il nuovo contratto nazionale dovrà provvedere a definire mansioni e profili professionali e a un nuovo assetto delle categorie, meccanismi trasparenti per i passaggi di categoria e il riconoscimento pieno dell'attività svolta e dell'esperienza professionale. Va previsto il passaggio automatico dei lavoratori dalla categoria B alla categoria C.

◆ PROGRESSIONI ECONOMICHE: PER TUTTI E SU FONDI SPECIFICI

L'ordinamento professionale richiede ai lavoratori di ogni categoria lo svolgimento di mansioni indipendentemente dalla posizione economica in cui il lavoratore è collocato. Inoltre il finanziamento delle progressioni è autofinanziato dai lavoratori stessi, poiché tutto a carico dei fondi del salario accessorio. Dunque non esiste alcuna valida ragione che possa giustificare la negazione ai lavoratori per il passaggio alla posizione economica superiore, una volta maturato il requisito di anzianità.

Vanno abolite le "pagelline" e il riconoscimento dell'esperienza professionale acquisita deve essere garantita a tutti e con fondi ad hoc !

◆ STATUTI E REGOLAMENTI NON DEVONO PIÙ ESSERE L'AVALLO ALLA DISCREZIONALITÀ DELLE AUTONOMIE

Una malintesa concezione delle prerogative delle Autonomie Universitarie e il rinvio ai poteri regolamentari delle Autonomie di gran parte delle tutele normative del CCNL 1998-2001 hanno azzerato il potere della Contrattazione Integrativa producendo trattamenti diversi e sperequanti a seconda dell'ateneo di appartenenza.

Nel nuovo CCNL vanno definite tutele e diritti dei lavoratori omogenee sul territorio nazionale, escludendo ogni ulteriore rinvio ai poteri regolamentari delle Autonomie per la loro applicazione riconoscendo alla sola Contrattazione Integrativa il ruolo di strumento di integrazione e miglioramento delle tutele nazionali oltre che di verifica della loro applicazione.

Vanno definite sanzioni anche di natura economica a carico delle dirigenze d'ateneo in caso di mancata applicazione delle normative contrattuali nazionali.

◆ VALORIZZARE LE PROFESSIONALITÀ INTERNE, REINTERNALIZZARE I SERVIZI E IL PERSONALE CHE VI OPERA

Il ricorso a contratti di natura privata, consulenze, servizi e a manodopera esterna per il funzionamento dell'Università, va azzerato, sia per necessità di riduzione della spesa sia per contrastare la dequalificazione del personale interno al fine di sviluppare e migliorare i servizi. Vanno valorizzate le professionalità interne e la reinternalizzazione dei servizi appaltati e del relativo personale.

CONTRATTUALE 2006-2009]

◆ **PERSONALE OPERANTE NELLE STRUTTURE SANITARIE: BASTA CON LO SCARICABARILE**

L'accordo contrattuale 2002-2005, dopo decenni di inadempienze, aveva posto in essere un sistema di inquadramento con valutazione delle differenze stipendiali dovute al personale che opera nell'ambito della sanità. Pochissime Università, però, hanno dato attuazione ai contratti nazionali e locali di lavoro per garantirne l'esigibilità ai loro dipendenti. Finora il pagamento di gran parte delle somme dovute ai lavoratori è stato imposto da provvedimenti della magistratura. Molti atenei, inoltre, escludono dalle convenzioni per l'assistenza sanitaria, in tutto o in parte, il personale tecnico amministrativo in aperta violazione della legge.

A tutto il personale universitario (compresi gli EP) che opera nella sanità va garantita l'applicazione del contratto Sanità, con l'equiparazione economica e giuridica per funzioni, mansioni e anzianità.

◆ **FORMAZIONE: UNO STRUMENTO PER CRESCERE, NON PER ESSERE DISCRIMINATI**

Va riformulato l'art. 45 del CCNL 1998-2001 prevedendo a totale carico dell'Amministrazione e in orario di lavoro l'obbligo alla formazione permanente (aggiornamento) di tutti i lavoratori. Vanno definiti percorsi formativi facoltativi per i lavoratori che intendano avvalersi della professionalità acquisita (anzianità di servizio) per partecipare a concorsi pubblici per la categoria superiore.

◆ **SERVIZI SOCIALI: UN SOSTEGNO PER IL SALARIO DEI LAVORATORI**

Vanno previste convenzioni al fine di garantire in forma diretta o indiretta "benefits" a sostegno dei lavoratori in tema di asili, scolarizzazione, trasporti, assistenza sanitaria oltre che alla costituzione di fondi di solidarietà e a finanziamenti agevolati per l'acquisto della prima casa.

Gli atenei devono garantire a tutti i lavoratori una mensa o un servizio sostitutivo con ticket mensa defiscalizzati, senza contributi a carico del dipendente, del valore minimo nazionale del ticket di € 10,00 che va rideterminato annualmente in base all'incremento dei prezzi medi di mercato.

◆ **SICUREZZA E NON BUROCRAZIA**

Va reimpostato un piano nazionale per la sicurezza negli atenei e garantito con il Contratto Nazionale la formazione negli atenei.

◆ **DEMOCRAZIA SINDACALE: DIRITTI VERI**

Al singolo RSU deve essere garantito il diritto di indire l'assemblea e nell'ambito delle relazioni sindacali deve essere sempre prevista la partecipazione delle RSU.

Ai sindacati e alle RSU è garantito l'accesso alla mailing lista dei dipendenti e agli atti degli organi collegiali. Ai lavoratori è garantito l'assemblea retribuita per 20 ore annue, l'elettorato attivo e passivo per tutto il personale negli organismi collegiali e per tutti i lavoratori precari nelle elezioni RSU.

◆ **PRECARIATO: UNA EMERGENZA CHE METTE ALLA PROVA LE AUTONOMIE**

La precarietà del lavoro delle Università ha raggiunto livelli che non ha eguali in altri comparti: quasi la metà dell'organico è precario. I precari tecnico-amministrativi sfiorano un terzo del personale stabile. Ben oltre il limite del 20% degli organici fissato dal CCNL 1998-2001 che ha permesso di precarizzare un quinto dell'organico con contratti a tempo determinato, in aggiunta a co.co.co., lavoratori a fattura, in affitto, ecc.

I Rettori devono provvedere, nella definizione di piani triennali, alla doverosa stabilizzazione dei precari come prescritto delle leggi (dal comma 519 della Finanziaria 2007 alla direttiva Nicolais), ma anche spendere i poteri delle autonomie per superare i limiti della direttiva Nicolais, estendendo la stabilizzazione anche ai lavoratori "atipici", riequilibrando e ampliando gli organici tecnico-amministrativi e intraprendendo iniziative per il superamento del vincolo del 90% del FFO nei processi di stabilizzazione dei precari.

La normativa sulle forme contrattuali impiegabili negli atenei va ricondotta alla normalità, escludendo ogni impiego di contratti "atipici" per le attività istituzionali e limitando i contratti a tempo determinato a situazioni eccezionali (sostituzione maternità, lunghe malattie, picchi di attività stagionali e in attesa di espletamento dei concorsi su posti vacanti).

◆ **NO AL RICORSO A CONSULENZE, INCARICHI, ESTERNALIZZAZIONI, FONDAZIONI**

Il ricorso per il funzionamento dell'Università a contratti di natura privata, per consulenze, servizi e manodopera esterna, va azzerato, sia per la necessità di riduzione della spesa sia per contrastare la dequalificazione del personale interno al fine di sviluppare e migliorare l'organizzazione del lavoro e dei servizi.

Si richiede invece la reinternalizzazione programmata dei servizi appaltati, con assorbimento del personale.

**NESSUN RILANCIO DELL'UNIVERSITÀ
PUBBLICA È POSSIBILE SENZA
O CONTRO I LAVORATORI**

PER UN CONTRATTO VERO

**PER IL RICONOSCIMENTO
DEL RUOLO DEI LAVORATORI**

**RAFFORZA LA RAPPRESENTATIVITÀ
DI RdB UNIVERSITÀ**



**NELLE PROSSIME
ELEZIONI RSU
DI NOVEMBRE**

CANDIDATEVI

E SOSTENETE

LE LISTE RdB!

RdB Federazione Pubblico Impiego - Confederazione Unitaria di Base
Via dell'Aeroporto, 129 - 00175 ROMA - tel. 06.762821 - fax 06.7628233
www.universita.rdbcub.it info@universita.rdbcub.it

www.rdbcub.it