



Pubblico Impiego - Università

NOTIZIE SINDACALI DA RSU-USB - UNIVERSITA' di MODENA E REGGIO EMILIA



Modena, 25/10/2022

Gentili colleghe/i,

Nel presente comunicato si invia un aggiornamento sui seguenti temi:

- Bonus bollette;
- No Carovita Day: 5 punti per i dipendenti pubblici;
- Assunzioni e punti organico;
- Progressioni Economiche Verticali.

BONUS BOLLETTE

La recente Legge 142/2022 consente di elevare a 600 euro la soglia di esenzione fiscale sul welfare bollette per i lavoratori. Creata la scatola vuota da parte del Governo (col Decreto Aiuti bis), ogni Ateneo doveva poi riempirla il più possibile trovando al proprio interno le risorse utili.

Ed anche in Unimore siamo riusciti a fare qualcosa. Non è quello che ci aspettavamo, perché diversi Atenei sono stati più generosi, ma è qualcosa che darà un aiuto a tutti i **colleghi in difficoltà col pagamento delle bollette**.

A breve, se verrà approvato dagli Organi di Ateneo, verrà firmato dalla RSU un accordo con l'Amministrazione per aiutare i dipendenti col pagamento delle utenze energetiche. In particolare, si procederà destinando a tale finalità le economie sul fondo per il **welfare** di Ateneo (quasi 49 mila euro) ed una parte di **risorse stabili del trattamento accessorio** (quasi 92 mila euro dalla Produttività 2022) per un totale di circa 150 mila euro ed una media pro-capite di quasi 190 euro. Certo, attingere dal fondo accessorio per il welfare bollette non è sembrata la soluzione migliore secondo la nostra sigla sindacale, ma alla fine USB ha deciso di aderire, solo ed esclusivamente perché consapevole della grave emergenza "bollette" che sta colpendo anche i colleghi di Unimore. USB farà però aggiungere una dichiarazione a verbale, in occasione della firma dell'accordo, per chiarire che **si è attinto dal fondo del trattamento accessorio in via del tutto eccezionale e non ripetibile**.

Per il futuro, pretendiamo che quelle risorse non vengano distolte dalla loro finalità precipua, che è la valorizzazione del personale, ed inoltre che l'Amministrazione reperisca per le emergenze le risorse sul bilancio di Ateneo una volta terminate quelle del welfare, altrimenti il senso è che quel costo lo sostengono comunque i lavoratori con le proprie risorse e ciò che emerge è che, di fronte ad una situazione di emergenza, l'Ateneo non fa nessuno sforzo straordinario per il personale TA.

NO CAROVITA DAY: 5 PUNTI per i dipendenti pubblici

A proposito di bollette energetiche, **mercoledì 26 ottobre** si terrà una giornata nazionale di mobilitazione di USB contro il carovita e contro la perdita del potere di acquisto dei salari nel pubblico impiego.

Per l'occasione, verrà lanciata la campagna del pubblico impiego per la difesa dei salari dei dipendenti pubblici, la quale prevede un rilancio basato su **5 punti**:

1. Rinnovo immediato dei contratti collettivi nazionali del lavoro nel pubblico impiego;
2. Aumenti salariali adeguati al reale costo della vita;
3. Aumento del valore del buono pasto, detassato e monetizzato;
4. Indennizzo spese energetiche e buono pasto per lavoratrici e lavoratori in smart

working;

5. 14esima mensilità inserita stabilmente nella retribuzione

Per approfondimenti sui vari punti leggere al seguente link:

<https://universita.usb.it/leggi-notizia/continua-la-mobilitazione-contro-il-carovita-il-26-ottobre-no-carovita-day-per-i-dipendenti-pubblici-1702.html>

NELLA GIORNATA DEL 26 OTTOBRE ALCUNI DELEGATI EFFETTUERANNO UN VOLANTINAGGIO NELLE SEDI DI MODENA E DI REGGIO EMILIA.

ASSUNZIONI E PUNTI ORGANICO

Con riferimento ai **punti organico** (p.o.) chiesti a luglio dalla RSU con una nota sindacale, USB conferma quanto prospettato dalla RSU in termini di fabbisogni del personale. Non sappiamo se ed in che modo la trattativa sul CCNL in corso affronterà anche questo tema rispetto al quadro complessivo della situazione delle Università italiane, ma un serio **piano assunzionale** dipenderà naturalmente dalle scelte e dagli investimenti definiti centralmente dal MUR a livello nazionale dal nuovo Governo. Poi, a livello locale occorrerà far sì che i punti organico (PO) assegnati ad Unimore siano distribuiti equamente fra personale TA e personale docente e garantiscano la copertura dell'organico sui carichi di lavoro per le situazioni maggiormente in sofferenza. L'obiettivo è far sì che il rapporto fra personale TA e docenti arrivi a quello di 1 a 1, cioè per ciascun docente/ricercatore dell'Ateneo è necessario che ci sia un lavoratore del personale TA.

La carenza numerica e percentuale di PTA continua ad essere strutturale, nonostante il Rettore e il Cda di recente abbiano attribuito più punti organico rispetto al passato sul versante tecnici, amministrativi e bibliotecari. Chiediamo un piano triennale di assunzioni di PTA con un numero di p.o. maggiore rispetto a quello previsto dagli attuali criteri in uso al CdA. Occorre considerare che una parte delle chiamate in seguito alle selezioni concorsuali sono rivolte a dipendenti di Unimore che passano alla categoria superiore. Di conseguenza, non aumenta il numero assoluto di dipendenti a tempo indeterminato dell'Ateneo. A questo fine, lo scorrimento fino ad esaurimento delle graduatorie in essere potrebbe aiutare. Una volta esaurite le graduatorie, si proceda con nuovi bandi.

L'incremento rispetto all'attuale organico si rende necessario per prevenire problemi organizzativi che si riflettono negativamente sul PTA:

- le **mobilità interne** faticano perché direttori e responsabili le bloccano chiedendo una risorsa nuova in sostituzione, risorsa che non si trova se non a tempo determinato;
- anche la possibilità di usufruire di 2 giorni di **smart working** diventa critica perché direttori e responsabili evidenziano la carenza di personale in presenza.

Pertanto, come USB ci sembra fondamentale porre la priorità sull'adeguamento numerico dell'organico in Ateneo e di conseguenza mobilitare il Personale TA per chiedere un incontro col Rettore che, presiedendo il Cda, è direttamente coinvolto sulla questione.

PROGRESSIONI ECONOMICHE VERTICALI (PEV)

USB è favorevole ad ampliare il più possibile le progressioni, sia orizzontali che verticali, al fine di riconoscere un miglioramento retributivo ed anche valorizzare il contributo dei lavoratori in un settore pressoché immobile da questo punto di vista. Finita la Madia, si apre una **nuova stagione per le PEV**. Sul contratto Funzioni centrali sono state previste opportunità per PEV e probabilmente verrà previsto anche sul rinnovo del CCNL Università, per il quale la trattativa è ancora in corso.

Unimore che intenzioni ha? In occasioni informali, il DG ha in linea di massima non sarebbe contrario, soprattutto per dei posti da D per chi è in categoria C con titolo di laurea: ci sono molte/i colleghe/i che svolgono mansioni di categorie superiori e queste situazioni potrebbero essere regolarizzate con un piano serio di PEV, da progettare raccogliendo le richieste da parte delle diverse strutture che presentano casi del genere. Stiamo parlando di PEV vere e non di concorsi pubblici aperti a tutti a cui possono partecipare degli interni. Quindi PEV con procedure selettive semplificate, ad es. solo prove orali che vertano sul lavoro che già si sta svolgendo nelle situazioni di cui sopra e che abbiano come obiettivo il giusto inquadramento.

Giovanni Tribbia

Delegato RSU di USB Pubblico Impiego