



Pubblico Impiego - Università

PIATTAFORMA CONTRATTUALE - RICONQUISTARE DIRITTI E SALARIO



PIATTAFORMA CONTRATTUALE
USB Pubblico Impiego - Università

Nazionale, 05/11/2018

Dopo un'attesa di ben 9 anni, il rinnovo contrattuale dell'Università e di tutto il Pubblico Impiego è stato rinnovato alla vigilia delle elezioni 2018 ed è già in scadenza (31.12.18)!

USB ritiene inaccettabile il contratto siglato dalle altre organizzazioni sindacali con un unico scopo propagandistico e che ha elargito aumenti salariali da elemosina, ridotto i diritti dei Lavoratori Pubblici, sminuendone il ruolo nella erogazione dei pubblici servizi.

In particolare, l'Università, inserita nel compartone del SAPERE, occupa un posto di secondaria importanza nel confronto con la Scuola, accentuando il ricorso, già in atto da

tempo, a processi di privatizzazione che ne snaturano i compiti costituzionali.

Anche la manovra finanziaria 2019 al momento non sembra modificare questa tendenza, riservando all'Università risorse insufficienti e mantenendo un sistema concorrenziale tra gli Atenei che penalizza quelli del Sud e quelli umanistici.

È universalmente riconosciuto che la crescita di Università e Ricerca sia elemento indispensabile per uno sviluppo sostenibile e per tale motivo chiediamo più attenzione a questo settore del Pubblico Impiego.

Con queste premesse, USB P.I. rivendica un rinnovo del contratto nazionale che dovrà permettere una crescita salariale dignitosa e la valorizzazione del ruolo del Personale T.A.B. universitario, da sempre penalizzato nei confronti delle altre categorie del Pubblico Impiego.

Dovranno altresì essere estrapolati i Comparti Università e Ricerca da Scuola e AFAM, così da riconoscere e valorizzare la specificità delle condizioni lavorative e professionali al Personale T.A.B. universitario.

Con tali obiettivi, evidenziamo una serie di imprescindibili strumenti, che comprendono modifiche giuridiche puntuali e altri provvedimenti da inserire nel rinnovo contrattuale.

Gli aumenti salariali dovranno permettere un adeguato recupero di quanto perduto dal potere d'acquisto a causa del prolungarsi del blocco salariale. In proposito va evidenziato che gli aumenti salariali del recente CCNL hanno permesso la copertura di circa il 30% dell'aumento IPCA (Indice dei prezzi al consumo) verificatosi dal 2010 al 2017.

Premessa l'abolizione dei livelli nelle categorie B, C, D ed EP, gli aumenti salariali dovranno avere esclusivo valore economico, così come avviene per il personale docente che usufruisce di adeguamenti salariali periodici.

L'indennità di Ateneo dovrà essere una componente del salario tabellare.

Il nuovo CCNL dovrà prevedere dispositivi chiari e univoci che semplifichino e uniformino la costituzione del fondo per il salario accessorio e l'utilizzo delle risorse da parte degli Atenei, così da limitare le abissali differenze contrattuali esistenti negli Atenei che causano tra dipendenti dello stesso comparto disparità salariali inaccettabili.

Avendo le riorganizzazioni ripercussioni costanti sulle attività del personale T.A.B., gli incrementi del salario accessorio che gli atenei destineranno dovranno avere carattere di continuità, incrementando stabilmente il salario accessorio disponibile.

L'assorbimento del personale ospedaliero, l'acquisizione di Operatori di attività di comunicazione e informazione (Art.59 CCNL 16/18), di Esperti linguistici e di Tecnici della Ricerca, è da considerarsi innovazione con incremento di Organico, determinando un corrispondente incremento della parte stabile del salario accessorio, non soggetta a limiti di bilancio, ma legati solamente alle disponibilità finanziarie degli Atenei.

Le indennità di responsabilità e di funzione dovranno gravare su fondi del bilancio dell'Ateneo, non incidendo sulla parte stabile del salario accessorio.

Il CCNL dovrà disporre la destinazione dei fondi frutto dell'attività cosiddetta "terza missione" alla parte variabile del salario accessorio, riconoscendo l'apporto dato da tutto il personale T.A.B., ed escludendoli dai limiti imposti dalle diverse finanziarie degli anni precedenti.

La partecipazione individuale a tali attività dovrà essere svolta al di fuori dell'orario di lavoro, individuando tetti e incompatibilità con criteri oggettivi facenti parte di regolamenti concordati e trasparenti. La distribuzione degli eventuali residui sarà oggetto di trattativa sindacale.

L'orario di lavoro, in funzione del miglioramento della qualità del lavoro, deve tornare ad essere materia di contrattazione sindacale. Devono essere stabiliti i criteri per predisporre regolamenti di Ateneo uniformi per la gestione di part-time, telelavoro, banca ore, ferie solidali, con monitoraggi periodici condivisi.

Dovranno essere eliminate le discriminazioni attualmente esistenti per i nuovi assunti, quali le limitazioni di elasticità di orario e di ferie.

Il CCNL dovrà indicare criteri di flessibilità nelle modalità di fruizione dei permessi in antitesi a eventuali restrizioni interpretative delle attuali tutele, escludendo qualsiasi ingerenza nella fruizione dei permessi ex L. 104/92, diritto allo studio e simili.

Va ripristinata la cumulabilità di forme diverse di permessi e la cancellazione dell'Art.21 del CCNL 2016/18 (disincentivo ad assenze prefestive).

Le risorse destinate ai servizi sociali a favore del personale TAB devono gravare esclusivamente sui fondi di Bilancio, escludendo qualsiasi correlazione al salario accessorio.

Dovrà essere di conseguenza cancellata la possibilità prevista all'art.67 del CCNL 2016/18 che prevede che il welfare integrativo dovrà essere finanziato dal salario accessorio.

Dovranno essere potenziati i servizi finalizzati a facilitare lo svolgimento del lavoro e a favorire un miglioramento delle condizioni di vita personali dei dipendenti. Il risultato atteso è un innalzamento del livello di benessere lavorativo, attraverso una adeguata risposta alle problematiche sociali ed economiche che affliggono il personale e che, oggi più che mai, meritano la dovuta attenzione.

Il buono pasto, in quanto è un diritto riconosciuto al lavoratore, è oggetto di consultazione sindacale; deve essere garantito a tutto il personale T.A.B. (Rif. Dlg.122/17), eliminando pertanto qualsiasi vincolo contrattuale di compatibilità con le disponibilità di bilancio delle singole Università.

Vanno decisamente elevati sia il valore assoluto del buono pasto oggi fissato a 7 euro, sia la parte non tassabile dello stesso. Entrambi i valori sono ormai resi anacronistici dai livelli di inflazione (un pasto non potrà mai costare € 5.22).

Si dovrà dare al lavoratore che opera in strutture non fornite di mense o di locali convenzionati, la possibilità di optare per l'indennità sostitutiva di mensa percepita in busta paga.

Devono essere riviste le declaratorie professionali delle attuali categorie, eliminando i rispettivi livelli intermedi per ridurre le differenze retributive e per delineare nei particolari le mansioni e i livelli di responsabilità corrispondenti alle categorie B, C , D e EP.

Dovrà progressivamente essere abbandonata la categoria B, utilizzandola solo in presenza di processi di re-internalizzazione di servizi.

Eventuali situazioni di assenza di titoli di studio utili per l'appartenenza alla categoria C dovranno essere superate con appositi strumenti formativi a carico dell'Ente.

Dovrà essere istituita una nuova AREA in cui far confluire i Tecnici della Ricerca e il Personale TAB dedito alla didattica come previsto dalla L.240 (Gelmini), con modalità chiare e univoche che permettano di sanare annose questioni emerse negli Atenei.

Tali riconoscimenti professionali andranno effettuati mettendo a disposizione fondi dedicati, così da evitare che gravino sui fondi per categorie D e/o EP come avviene ora.

Il nuovo sistema di classificazione dovrà agevolare la mobilità intercompartimentale.

Un'attenzione dovrà anche essere data ai collaboratori ed esperti linguisti (C.E.L. e Lettori di Madre Lingua) che dovranno essere parificati anche a livello contrattuale al personale Ricercatore, così come da molte tornate contrattuali le Parti si impegnano a fare.

Dovranno essere attivate operazioni di reinternalizzazione, individuando in sede di trattativa strumenti atti a gestire i servizi con personale interno o in house.

Stessa attenzione dovrà essere dedicata alle Fondazioni universitarie, strumento che non può essere utilizzato per trasferire attività istituzionali o privatizzare gli Atenei.

I servizi esternalizzati in essere dovranno essere oggetto di consultazione e di monitoraggio condiviso per evitare discriminazioni e condizioni di lavoro/salariali lesive della dignità e incompatibili con i codici etici degli Atenei.

In una necessaria modifica della relativa giurisprudenza, le Università dovranno essere escluse dalla possibilità di utilizzare Personale in somministrazione a tempo determinato e indeterminato, sanando le attuali situazioni esistenti con provvedimenti temporanei.

Negli ultimi anni, le procedure di spending review, recepite nella riforma Gelmini, hanno prodotto fortissima riduzione del turn-over.

Solo per il personale docente dell'Università sono stati realizzati diversi piani straordinari di reclutamento che, pur non dando risposte soddisfacenti alle legittime aspirazioni dei ricercatori precari, hanno in qualche maniera sopperito alle carenze della categoria.

Anche questi piani hanno penalizzato il personale tecnico amministrativo e bibliotecario (T.A.B.) soggetto a notevoli riduzioni di organico, all'aumento del precariato e a evidenti sotto-inquadramenti professionali.

È utile ricordare che stiamo assistendo ad una costante riduzione del personale tecnico amministrativo (rispetto al 2012 del -4,69% quale dato medio nazionale e addirittura del -10,16% per le università del sud) mediamente superiore, in molte realtà, al blocco del turn over (fonte dati Ufficio Statistico MIUR: TA al 31 dicembre 2017, dato complessivo di personale di ruolo e a tempo determinato).

L'età media del personale TA delle università statali italiane è pari a 51,1 anni (50,6 il complesso dei dipendenti pubblici) e quasi l'80% ha un'anzianità di servizio superiore ai dieci anni. Gli ultracinquantenni sono inferiori alla metà del personale impiegato negli atenei del Nord del Paese, mentre superano il 60% nelle Isole, al Centro e al Sud.

Inoltre, quasi la metà del personale TA negli atenei statali italiani è inquadrato nella categoria C, circa un terzo nella D, mentre uno su dieci è di categoria B. Gli EP sono poco più del 6%, ed i dirigenti lo 0,5% (cfr. Rapporto ANVUR 2018).

Nel ribadire che “la qualità dei servizi agli studenti e alla Società dipende non soltanto dal personale docente, ma anche dalla componente tecnico-amministrativa, alla quale si richiedono competenze sempre più elevate” (Cfr. Rapporto ANVUR 2018) riteniamo che debbano essere garantiti il necessario riequilibrio degli organici e piani di intervento per progressioni di carriera periodiche destinandovi necessarie risorse ministeriali.

Ma non bastano i fondi dedicati se non vengono superati il blocco del turn-over e l'anomalia determinata dalla pesatura delle progressioni di carriera del personale tecnico amministrativo e bibliotecario con i Punti Organico Ministeriali (POM).

Anche in considerazione dell'innalzamento dell'età media del Personale dovrà essere avviato un piano straordinario di assunzioni e stabilizzazioni del Personale TAB, così come avviene periodicamente per il personale Docente.

La “pesatura” delle nuove figure professionali previste dal CCNL 2016/18, degli Esperti linguistici e del personale ospedaliero non dovrà gravare sul computo delle spese per il personale T.A.B.

La programmazione del personale così impostata deve essere oggetto di confronto sindacale, così come il suo monitoraggio in fase di attuazione.

Il recente CCNL 2016/18 del comparto del SAPERE, così come per tutto il Pubblico Impiego, ha inserito l'inaccettabile concetto che sono ammessi ai tavoli di trattativa nazionali e locali solo le OO.SS. firmatarie del contratto, indipendentemente dai voti ottenuti alle elezioni RSU e dagli iscritti.

USB P.I. pur cosciente che ai tavoli resta decisamente poco da trattare, sosterrà con decisione l'abolizione di questa norma, inserita con la complicità di CGIL, CISL e UIL, per far tacere il dissenso del sindacalismo conflittuale.

Questo cambiamento è ancora più importante in un comparto come il nostro, dove l'autonomia degli Atenei, demanda ancora molti argomenti alla trattativa di Ateneo.

Nel rispetto dei diritti costituzionali dovrà essere resa possibile l'attività sindacale di tutte le OO.SS. presenti negli Atenei, garantendo spazi e agibilità sindacali. Così deve essere per ogni singolo rappresentante di RSU, garantendo a tutti la possibilità di indire assemblee in orario di lavoro.

Con una parallela e omogenea interpretazione de lla L.240 (Gelmini), nelle elezioni degli Organi istituzionali delle Università (Rettore, CdA, SENATO...etc) il voto del Personale T.A.B. dovrà avere lo stesso peso di Docenti e Ricercatori.

Roma, novembre 2018.

USB PUBBLICO IMPIEGO-UNIVERSITA'