



PIATTAFORMA CONTRATTUALE DI USB PI - UNIVERSITA' *PER RIPRENDERCI DIRITTI E SALARIO*

Il rinnovo contrattuale dell'Università dovrà rientrare in un necessario cambio di rotta nelle politiche governative che, attraverso i tagli ai finanziamenti pubblici, stanno generando la dismissione del sistema pubblico della ricerca e della formazione.

Tale inversione di rotta comprende, oltre al necessario abbandono della politica dei tagli, l'altrettanto necessario aumento degli investimenti.

Non va dimenticato che molti paesi, non solo europei, stanno uscendo o sono usciti dalla recente crisi investendo in ricerca e formazione, principali strumenti per lo sviluppo.

Evidenziamo la necessità che il rinnovo del contratto nazionale non sia al ribasso, ma che anzi permetta una crescita salariale e dei diritti della categoria, da sempre penalizzata nei confronti delle altre categorie del Pubblico Impiego.

Tanto premesso, riteniamo opportuno evidenziare una serie di obiettivi da perseguire nel rinnovo contrattuale.

PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE

Negli ultimi anni, in applicazione della riforma Gelmini, il personale docente dell'Università è oggetto di piani straordinari di reclutamento che, pur non dando risposte soddisfacenti alle legittime aspirazioni dei ricercatori precari, hanno penalizzato il personale tecnico amministrativo e bibliotecario (T.A.B.) che continua a subire riduzioni consistenti di organico, aumento del precariato e un sotto inquadramento professionale.

Per riconoscere effettivamente il ruolo del personale tecnico amministrativo e bibliotecario nella crescita del sistema universitario, devono essere garantiti il necessario riequilibrio degli organici e piani di intervento per progressioni di carriera periodiche destinandovi necessarie risorse ministeriali.

La programmazione basata sui punti organici (P.O.) dovrebbe valere solo per il personale docente, non essendo contrattualizzato, mentre per il personale T.A.B. dovrebbero valere regole basate sulle risorse a bilancio e sulla programmazione triennale così come adottate in altri comparti del Pubblico Impiego, tali da permettere la stabilizzazione del personale precario e procedere a nuove

assunzioni del personale T.A.B. La programmazione del personale così impostata, deve essere oggetto di consultazione sindacale, così come il suo monitoraggio in fase di attuazione.

Il contratto nazionale dovrà disciplinare criteri e meccanismi per le progressioni di carriera volte alla valorizzazione delle professionalità acquisite dal personale.

SALARIO

Gli aumenti salariali dovranno permettere un adeguato recupero di quanto perduto dal potere d'acquisto a causa del prolungarsi del blocco salariale riducendo le differenze e le anomalie esistenti.

Va ricordato che un aumento medio di €. 300,00 mensili è poco al di sopra dell'aumento IPCA (Indice dei Prezzi al Consumo) che dal 2010 al 2017 è stato pari al 10%.

Dovranno poi essere eliminate le discriminazioni attualmente previste per le nuove assunzioni, e disposte sanatorie tramite strumenti che permettano alle attuali figure apicali nelle categorie di vedersi riconosciuti benefici economici.

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.

I fondi di natura stabile del salario accessorio dovranno in primis essere destinati a corrispondere indennità di disagio, I.M.A e P.E.O., eliminando dal computo del salario accessorio dell'esercizio successivo la detrazione delle PEO effettuate.

Le indennità di responsabilità 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, mentre la loro erogazione dovrà essere effettuata con criteri oggettivi facenti parte di regolamenti concordati e trasparenti che dovranno riconoscere l'apporto indiretto dato da tutto il personale T.A.B.

Deve essere garantito lo scorporo di una parte dei costi del personale che presta attività per l'assistenza sanitaria, che aggravano la situazione finanziaria delle università con le facoltà mediche.

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.

SERVIZI SOCIALI

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

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.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Nelle università il "mansionismo" è diventata una condizione stabilmente diffusa e le progressioni verticali, che potevano dare una possibilità di carriera, sono state soppresse. Il personale TAB, impegnato ad attraversare imponenti processi di trasformazione dell'organizzazione del lavoro e di innovazione tecnologica, si è altrettanto impegnato ad adeguare le proprie competenze e la propria attività, ma non ha trovato alcun riscontro né in termini di reinquadramento, né in termini salariali. Per adeguare l'ordinamento universitario alle condizioni reali del lavoro, deve essere prevista per ogni area una unica categoria con un contenuto numero di livelli economici intermedi per ridurre le differenze retributive, individuando nei particolari le mansioni e i livelli di responsabilità corrispondenti. Ad ogni livello economico si accederà tramite procedure interne senza l'obbligo del requisito del titolo di studio.

Nell'eventualità che rimangano le attuali categorie, dovrà progressivamente essere abbandonata la categoria B, utilizzandola solo in presenza di processi di reinternalizzazione di servizi di manodopera.

Eventuali situazioni di assenza di titoli di studio utili per l'appartenenza alla categoria C dovranno essere superati 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 dedicato 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.

ESTERNALIZZAZIONI

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.

Roma, ottobre 2017

USB PUBBLICO IMPIEGO



**Sciopero
Generale**

10. NOVEMBRE 2017

11. NOVEMBRE | MANIFESTAZIONE NAZIONALE A ROMA | PROMOSSA DA EUROSTOP

- Contro la precarietà • i tagli al sociale •
- le privatizzazioni di aziende pubbliche e partecipate •
- la dismissione di aziende strategiche •

Contro la deriva autoritaria e repressiva del Governo.

- Per il rinnovo dei contratti pubblici • l'incremento di salari, stipendi e pensioni •
- il rilancio di servizi pubblici e gratuiti • il diritto al reddito e all'abitare •
- la messa in sicurezza del territorio • il contrasto alla xenofobia e al razzismo •

In difesa del diritto di sciopero.

