



RAPPRESENTANZE SINDACALI DI BASE
CONFEDERAZIONE UNITARIA DI BASE RdB/CUB www.rdbcub.it

RdB/CUB PUBBLICO IMPIEGO

Settore Università



Bozza per la Piattaforma RdB Per il rinnovo del CCNL Università 2006-2009

PREMESSA

I processi di trasformazione delle Università in atto da oltre 15 anni sembrano aver prodotto più problemi di quanti ne abbiano risolti, e comunque più di quanti ne abbiano promesso.

A partire dalle promesse legate al processo autonomistico, che avrebbe dovuto garantire non solo relazioni sindacali più trasparenti e snelle, svincolate da diktat nazionali, ma anche il concreto riconoscimento del ruolo e delle professionalità maturate dai lavoratori.

È facile invece constatare come il rapporto di collaborazione tra le componenti docenti e tecnico-amministrativa sia stato definitivamente sepolto a fronte di un restaurato rapporto di pura e semplice subordinazione del ruolo e dei diritti della componente tecnico-amministrativa alle pretese della baronia e della dirigenza.

Il blocco delle assunzioni è stata l'occasione per permettere alle amministrazioni degli atenei un drastico taglio alla spesa per il personale tecnico-amministrativo (posti, salario, riconoscimenti professionali ecc., con conseguente "necessità" di ricorso al lavoro precario) a tutto vantaggio di una moltiplicazione delle cattedre.

Ancora più incredibile risulta il potere inibitorio dei Rettori che rivendicano apertamente il ritardo programmatico dei rinnovi del contratto nazionale per consentire un precario equilibrio nei bilanci degli atenei! Ritardi che ormai arrivano mediamente ai tre anni (!) per i contratti normativi quadriennali con pesanti conseguenze nell'entità stessa del salario integrativo decentrato.

Resta infine, così come è stata introdotta, l'iniquità di una condizione contrattuale integrativa con sempre più ridotti poteri in capo agli eletti RSU a fronte di un ampliamento dei poteri e di possibili arbitrii delle singole amministrazioni.

In questo contesto, la piattaforma che RdB propone per il rinnovo del CCNL vuole rappresentare uno strumento che, in prospettiva, affronti il problema delle sperequazioni vergognose e delle discriminazioni tra le componenti accademiche e tecnico-amministrative.

Si deve e si può trovare una giusta soluzione nel riconoscimento contrattuale della dignità, del lavoro, del ruolo e dei diritti del personale universitario.

Fare del CCNL lo strumento per garantire ai lavoratori

- **il superamento della precarietà e della precarizzazione del lavoro;**
- **un salario dignitoso e adeguarne il potere d'acquisto al costo reale della vita;**
- **trattamenti e diritti eguali a quello del resto del pubblico impiego;**
- **omogeneità normativa e regolamentare in tutti gli atenei;**
- **l'avvio di un processo di adeguamento del salario a quelli europei;**
- **un argine alla discrezionalità e la definizione di un quadro di certezze in cui si esercitano i poteri regolamentari delle autonomie;**
- **l'abolizione di istituti normativi inutili e/o dannosi (pagelline individuali);**
- **il consolidamento dei riconoscimenti di produttività d'ateneo;**
- **la revisione dell'ordinamento professionale secondo il principio costituzionale: a parità di lavoro, parità di mansioni, parità di salario;**
- **certezze a tempi e modalità dei riconoscimenti economici e professionali;**
- **una battaglia contro la burocratizzazione dell'organizzazione del lavoro;**
- **strumenti per una piena realizzazione della contrattazione integrativa negli atenei.**

Sono questi i punti principali che la RdB, dopo il raggiungimento della rappresentatività nazionale nel Novembre 2004, si appresta a rivendicare al tavolo di contrattazione nazionale per tutelare dignità, lavoro, ruolo e diritti della componente tecnico-amministrativa degli atenei e per favorire un percorso comune della comunità accademica per la difesa e la valorizzazione dell'Università pubblica e della sua funzione nel Paese.

Contratto Nazionale

In una prospettiva di atto teso a integrare e migliorare trattamenti e normative di legge, il CCNL deve arginare la selvaggia frammentazione dei trattamenti economici e normativi generati da anni di non governo delle prerogative e dei poteri delle autonomie, per garantire normative e trattamenti nazionali trasparenti e omogenei in tutti gli atenei; la programmazione di interventi nazionali contro la precarietà; poteri reali alla contrattazione integrativa contro l'abuso di consulenze; appalti ed esternalizzazioni di competenze, personale, servizi, ecc...; e, a tutela dell'unità organizzativa degli atenei, l'effettiva valorizzazione del ruolo del personale tecnico-amministrativo e un rapporto di collaborazione tra la componente docente e quella tecnico-amministrativa; consolidare nello stipendio-base i fondi per il rinnovo contrattuale nazionale e provvedere al recupero del potere d'acquisto di tutti i salari a partire da quelli delle categorie B e C; provvedere al finanziamento delle progressioni economiche; liberare gli atenei da limitazioni improprie nel consolidare, migliorare e integrare in proprio salario e trattamenti nazionali garantendo già in questo CCNL la possibilità degli atenei di investire in proprio i fondi necessari; garantire il confronto sindacale sui temi delle dotazioni organiche, dei processi di riorganizzazione o attivazione dei servizi; riconoscere diritti e democrazia sindacale.

Tempi contrattuali e ritardi

Va introdotto un meccanismo di penalizzazione, per i ritardi contrattuali, differente dall'IVC. Il ritardo contrattuale deve cessare di essere espediente di cassa.

Relazioni sindacali

Le relazioni sindacali all'interno degli atenei devono essere improntate alla massima trasparenza dei comportamenti. Le Amministrazioni dovranno garantire tempestivamente informazioni e tavoli di confronto a tutti gli eletti nelle RSU e alle organizzazioni sindacali d'ateneo, anche se non firmatarie di contratto nazionale.

Alla contrattazione integrativa sono demandate tutte le materie che concorrono alla definizione del rapporto di lavoro e potrà concludersi con accordi e/o intese.

Appalti, esternalizzazioni, fondazioni, ecc.

Gli atenei si devono impegnare ad azzerare il ricorso a consulenze, incarichi di responsabilità ad esterni, appalto di servizi continuativi, esternalizzazione di servizi, attivazione di fondazioni ed a ricostituire, valorizzando il personale interno e quello che da anni concorre al funzionamento dell'ateneo come personale dipendente da enti esterni, l'unità organizzativa e funzionale dell'ateneo e a garantire il suo governo. A tal fine, nella definizione delle dotazioni organiche gli atenei provvederanno a programmare l'adeguamento anche alle necessità dei servizi svolti da precari, di qualunque tipologia contrattuale, e lavoratori "esternalizzati". Nelle more gli atenei si impegneranno a richiedere agli appaltanti l'applicazione, per quanto possibile, del presente CCNL anche a questa parte di personale.

Democrazia sindacale

Cancellazione della norma contrattuale che limita le prerogative dei singoli RSU (indire assemblee ecc.); la contrattazione integrativa deve essere garantita anche ai soggetti sindacali non firmatari di contratto nazionale; 20 ore annue di assemblea retribuite; referendum obbligatorio per l'approvazione degli accordi contrattuali; estensione ai lavoratori precari dell'elettorato attivo e passivo nelle votazioni delle RSU d'ateneo e di ogni organo collegiale.

Salario

Allineamento agli stipendi pubblici; recupero dell'inflazione integrale; ulteriore quota di aumenti uguali per tutti, con adeguamento ai parametri europei; recupero della perdita del potere d'acquisto dei salari degli ultimi 10 anni; introduzione della 14° mensilità e finanziamento di scatti triennali d'anzianità.

Andamento delle retribuzioni dei dipendenti pubblici e del loro potere d'acquisto
 Variazioni percentuali sui valori medi dal 2001 al 2004 (Fonte Eurispes)

Incremento delle retribuzioni del triennio (A)	Inflazione nel triennio (B)	Perdita del potere di acquisto C=(A-B)
8,0	22,2	-14,2

Diminuzione del reddito disponibile reale dei dipendenti pubblici a seguito dell'inflazione e degli effetti del fiscal drag.

Variazioni percentuali sui valori medi dal 2001 all'agosto 2004 (Fonte Eurispes)

Incremento nominale delle retribuzioni (A)	Fiscal drag (B)	Incremento nominale del reddito netto (C=A-B)	Perdita di valore a seguito dell'inflazione (D)	Perdita complessiva del potere di acquisto E=(C-D)
8,0	-4,2	3,8	-22,2	-18,4

Attività economiche in conto terzi

Accordo nazionale per garantire una congruente quota degli utili derivanti da tutte le attività economiche in conto terzi, anche se svolte - da personale universitario stabile e/o precario - in fondazioni, enti partecipati o consorziati, a tutti i lavoratori in tutti gli atenei.

Pensionabilità di tutte le voci salariali

I trattamenti salariali a qualsiasi titolo devono valere per intero ai fini del TFS e della pensione.

Mobilità nel sistema universitario e tra le pubbliche amministrazioni

Tutela dei diritti acquisiti, tabelle di equiparazione e reinquadramento nel caso di trasferimento da o verso altre Amministrazioni Pubbliche. Nel caso di mobilità forzata l'ateneo deve garantire la ricollocazione del personale secondo i criteri anzidetti.

Stabilizzazione dei precari

Fondo straordinario e specifico per l'assunzione in pianta stabile dei lavoratori precari. Trasformazione delle assunzioni con contratti di lavoro "atipico", avente carattere di continuità nel tempo, in contratti di lavoro dipendente; blocco delle consulenze e degli appalti di servizi espletati o espletabili da personale interno; reinternalizzazione dei servizi e dei lavoratori che hanno carattere di continuità nel tempo.

Passaggi di categoria

Separazione dei concorsi per le Progressioni Verticali dai concorsi per assunzioni dall'esterno.

Sblocco dei passaggi di categoria.

Valutazioni sulle base dell'anzianità di servizio, sulle mansioni svolte, dei titoli formativi.

Prove di idoneità e graduatorie aperte fino al completo esaurimento degli idonei.

Ordinamento professionale

Revisione dell'ordinamento in vigore sulla base del principio costituzionale "a parità di lavoro, parità di salario" e ai fini di adeguare l'organizzazione del lavoro al miglioramento del servizio all'utenza; definizione dei profili professionali e relativo mansionario.

Sistema di valutazione

Separazione dell'incentivazione economica dalle risultanze del sistema di valutazione delle prestazioni individuali: il sistema di valutazione va orientato al miglioramento dell'organizzazione del lavoro. In deroga, la valutazione delle prestazioni individuali si applica ai fini della conferma e della revoca annuale dell'indennità di responsabilità e incarichi

Formazione

L'Amministrazione di ogni ateneo organizza, in orario di lavoro e a suo totale carico, corsi di formazione obbligatori per l'aggiornamento professionale, garantendoli a tutti i lavoratori a turno e tempestivamente, e comunque prima del maturare dei tre anni nella posizione economica di appartenenza. L'Amministrazione di ogni ateneo organizza altresì, sempre in orario di lavoro e a suo carico, corsi per i

passaggi di categoria o di area professionale a richiesta dei lavoratori e comunque tempestivamente al maturare dei requisiti per l'accesso alla categoria superiore.

Progressioni economiche

Devono essere garantite a tutti i lavoratori al maturare dei tre anni di servizio come riconoscimento professionale dell'anzianità di servizio.

Orario di lavoro

Riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro per tutto il personale tecnico-amministrativo; riconoscimento come servizio di mezz'ora di pausa per i turnisti all'interno delle 7 ore di turno; flessibilità in entrata e in uscita; abolizione del monte ore lavoro straordinario.

Servizi sociali

Ticket mensa di almeno 10 euro; servizi, convenzioni e/o contributi alle spese per asili nido, scuola, spese di trasporti, visite mediche. Costituzione dei fondi di solidarietà e di fondi per i prestiti ai dipendenti.

Poteri e doveri regolamentari della autonomie

Norme a garanzia della trasparenza e riconoscimento del confronto sindacale per tutte le questioni che riguardano i rapporti di lavoro del personale tecnico-amministrativo a qualsiasi titolo assunto; confronto obbligatorio con le rappresentanze sindacali in sede di definizione del bilancio preventivo e consolidato d'ateneo; della definizione delle dotazioni organiche; dei bandi per l'assunzione; dell'attivazione di nuovi servizi o della loro riorganizzazione, ecc...

Salario integrativo d'ateneo

Deve garantire effettive integrazioni e miglioramenti ai trattamenti normativi e salariali nazionali con propri investimenti al consolidamento e all'integrazione dei trattamenti salariali integrativi già in essere. Consolidamento e mensilizzazione del salario integrativo in tutti gli atenei

Regolamento mobilità interna

Regolamento nazionale per disciplinare in maniera trasparente trasferimenti a domanda e per scambio di posto all'interno degli atenei.

Lavoratori operanti nella Sanità

Gli atenei devono garantire sul proprio bilancio l'esigibilità dei benefici contrattuali per tutti i lavoratori universitari operanti nelle strutture sanitarie; l'applicazione del CCNL Sanità (con il riconoscimento dell'inquadramento nei profili del CCNL Sanità) e le relative integrazioni economiche.

Le convenzioni devono disciplinare finalità e modalità di rapporto tra Università e Sanità e a stabilire la concorrenza economica della Sanità al riconoscimento, economico e normativo, secondo le indicazioni precedenti, delle professionalità e dell'attività del personale universitario operante nelle strutture sanitarie.

Roma, 18.10.06

RdB/CUB Università