



Unione Sindacale di Base

---

## PIATTAFORMA DI USB - UNIVERSITA' PER UN CCNL DIGNITOSO

### LA PIATTAFORMA USB PER UN RINNOVO CONTRATTUALE DECENTE



Roma, 21/11/2017

### PIATTAFORMA CONTRATTUALE DI USB PI - UNIVERSITA'

#### UN'OCCASIONE PER RECUPERARE 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.

Anche le recenti riforme che hanno interessato l'Università e tutto il Pubblico Impiego vanno riviste, soprattutto alla luce delle incongruenze venutesi a creare in fase di applicazione.

In particolare il neo "compartone" del SAPERE, costituito nell'ambito della riforma del Pubblico Impiego, unendo Università, Ricerca, Scuola e AFAM, sta dimostrandosi di difficile applicazione viste le consolidate differenze contrattuali e professionali tra gli attuali comparti.

Ammesso e non concesso che il compartone del SAPERE resti tale, 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, relativamente al personale T.A.B. :

## 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 concrete 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.

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

Riteniamo inaccettabile che l'Università, in base all'art.6 bis del nuovo testo unico del pubblico impiego, mantenga per tutto il personale le regole di programmazione basate sui Punti Organico.

Tale programmazione 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. basandosi sulle risorse di bilancio.

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 il ripristino delle progressioni verticali volte alla valorizzazione del personale. Dovrà poi essere fatta una sanatoria per il personale TAB che, pur avendo maturato sulla base del CCNL in vigore il diritto a progressioni di carriera dovute per le professionalità acquisite, non può effettuarle non avendo i titoli di studio inseriti nelle recenti riforme del Pubblico Impiego.

## 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.

Parimenti le P.E.O. della categoria EP dovranno gravare sul fondo destinato alla categoria, il cui utilizzo e formazione dovranno avere le stesse regole di quelli delle categorie B-C-D.

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.

La partecipazione individuale a tali attività dovrà essere svolta al di fuori dell'orario di lavoro, individuando tetti e incompatibilità.

La distribuzione degli eventuali avanzi sarà oggetto di trattativa sindacale.

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. Dlgs.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

Devono essere riviste le declaratorie professionali delle attuali categorie, riducendo i rispettivi livelli intermedi per accorciare le differenze retributive e individuando nei particolari le mansioni e i livelli di responsabilità corrispondenti.

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

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 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.

## 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

UNIVERSITA'