Unione Sindacale di Base

Politecnico di Torino - Lettera aperta in occasione dell'inaugurazione dell'anno accademico 2018/19

Tavola 1 - Personale docente degli atenei statali e non statali per tipologia - A.A. 2010/11 - 2016/17

Anno Accademico	Personale docente e ricercatore		Collaboratori linguistici	Personale tecnico - amministrativo		Totale
	Prof. Ordinari, Prof. Associati, Ricercatori (*)	Titolari di assegni di ricerca		a tempo indeterminato	a tempo determinato	
2010/11	58.885	13.109	1.857	57.742	2.674	134.267
2011/12	57.996	13.370	1.864	56.453	2.804	132.487
2012/13	57.196	15.747	1.790	55.164	2.761	132.658
2013/14	56.369	16.280	1.809	54.966	2.675	132.099
2014/15	56.404	15.909	1.741	54.525	2.673	130.252
2015/16	54.469	14.042	1.727	53.682	2.249	126.169
2016/17	54.235	13.946	1.713	53.396	2.305	125.595
Variazione % 2010/11 - 2016/17	-7,9%	6,4%	-7,8%	-7,5%	-13,8%	-6,5%

Dati al 31 dicembre di ogni anno
(*) Ricercatori a tempo indeterminato e determinato

01 - Dirigenza amministrativa	35	39	37	33	35	36
02 - Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	2.743	2.693	2.669	2.685	2.685	2.664
03 - Biblioteche	410	405	380	386	379	373
04 - Servizi generali e tecnici	422	427	430	425	430	429
05 - Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	830	766	735	683	643	606
06 - Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	1.476	1.487	1.476	1.433	1.410	1.416
07 - Area non individuata	167	154	151	23	15	4
NORD-EST	**11.191**	**11.259**	**11.201**	**11.086**	**11.087**	**10.993**
01 - Dirigenza amministrativa	71	70	71	72	72	285
02 - Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	5.635	5.731	5.759	5.721	5.783	5.528
03 - Biblioteche	829	817	815	795	787	791
04 - Servizi generali e tecnici	764	735	723	691	665	647
05 - Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	342	334	326	313	314	298
06 - Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	3.524	3.546	3.507	3.491	3.446	3.414
07 - Area non individuata	26	26	-	3	20	30
NORD-OVEST	**12.828**	**12.752**	**12.769**	**12.121**	**12.241**	**12.285**
01 - Dirigenza amministrativa	224	185	191	154	184	175
02 - Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	6.620	6.655	6.693	6.504	6.635	6.703
03 - Biblioteche	865	852	835	820	787	793
04 - Servizi generali e tecnici	959	976	960	854	798	774
05 - Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	363	356	363	148	137	137
06 - Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	3.776	3.708	3.699	3.601	3.666	3.654
07 - Area non individuata	21	20	28	40	34	49
SUD	**11.938**	**11.835**	**11.647**	**11.342**	**11.171**	**10.725**
01 - Dirigenza amministrativa	65	63	60	65	66	66
02 - Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	5.076	5.118	5.085	5.050	5.040	4.927
03 - Biblioteche	593	585	562	532	513	486
04 - Servizi generali e tecnici	1.285	1.240	1.271	1.211	1.203	1.166
05 - Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	1.792	1.728	1.638	1.530	1.416	1.200
06 - Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	3.122	3.097	3.027	2.950	2.931	2.870
07 - Area non individuata	5	4	4	4	2	10
Totale complessivo	**57.925**	**57.641**	**57.198**	**55.931**	**55.701**	**55.206**

Torino, 26/11/2018

All’att.ne del Dott. Giuseppe Valditara

Capo Dipartimento per la Formazione Superiore e per la Ricerca

Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca

E’ quasi unanime il riconoscimento del ruolo di Università e Ricerca per la crescita del

Paese,

ruolo che però deve essere attivato dedicandovi opportuni investimenti, parificati agli standard eu-ropei.

Il primo e forse più importante investimento dovrà prevedere l'implementazione degli Organici universitari che riduca al minimo fisiologico la precarizzazione esistente e sopperisca alla carenza di organico determinata da anni di blocco del turn-over.

Dovrà essere data attenzione anche al Personale Tecnico Amministrativo che in presenza di un ruo-lo sempre più impegnativo nei processi di riorganizzazione degli Atenei ,in questi anni ha subito consistenti riduzioni di organico, un'elevata precarizzazione e blocchi salariali, non essendo stato oggetto di piani straordinari di assunzione e di incrementi salariali automatici, così come almeno in parte ha goduto il Personale docente.

Un segnale concreto in questa direzione dovrà arrivare nel prossimo CCNL, che dopo un'attesa di ben 9 anni ha visto un rinnovo per l'Università così per tutto il Pubblico Impiego alla vigilia delle elezioni 2018 ed è già in scadenza (31.12.18) !

USB P.I. non ha sottoscritto questo rinnovo ritenendo inaccettabile un atteggiamento propagandi-stico che ha elargito aumenti salariali da elemosina e ha ridotto i diritti dei Lavoratori, sminuen-done il ruolo nella fornitura dei pubblici servizi.

In particolare l'Università, inserita nel Compartone assieme a Ricerca, Scuola e AFAM, diventa un comparto di secondaria importanza nel confronto con il comparto Scuola, accentuando il ricorso già in atto da tempo a processi di privatizzazione che ne snatura i compiti costituzionali .

Anche la manovra finanziaria 2019 al momento non sembra modificare queste tendenze, riser-vando al comparto risorse insufficienti e mantenendo un sistema concorrenziale tra gli Atenei che penalizza quelli del Sud e quelli umanistici.

Il rinnovo del contratto nazionale dovrà permettere una crescita salariale dignitosa e la valorizza-zione 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 ri-conoscere adeguate condizioni lavorative e professionali al Personale T.A. universitario

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

rinnovo contrattuale :

DIRITTI SINDACALI NAZIONALI E IN ATENEO

Il recente CCNL 2016/18 del compartone 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. , sostiene con decisione l'abolizione di questa norma, inserita con la complicità di CGIL,CISL e UIL, per far tacere il dissenso .

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.

Con una parallela e omogenea interpretazione della 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.

Nel rispetto dei diritti costituzionali dovrà essere resa possibile l'attività sindacale di tutte le OO.SS. presenti negli Atenei, mettendo a disposizione spazi e così come dovrebbe esse-re per ogni singolo rappresentante di RSU, la possibilità di indire assemblee in orario di lavoro.

PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE E SUPERAMENTO DEI PUNTI ORGANICO PER IL PERSONALE TAB

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 ricerca-tori precari, hanno penalizzato il personale tecnico amministrativo e bibliotecario (T.A.B.) che continua a su-bire riduzioni consistenti di organico, aumento del precariato e un sotto inquadramento professionale.

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, dato comprensivo di TI e TD).

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).

E’ 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, dato comprensivo di TI e TD).

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 eleva-te” (Cfr. Rapporto ANVUR 2018) riteniamo che debbano essere garantiti il necessario riequilibrio degli orga-nici 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 Tecnico amministrativo, così come avviene periodi-camente per il personale Docente.

Il prossimo contratto nazionale dovrà altresì disciplinare criteri e meccanismi per il ripristino delle progres-sioni verticali volte alla valorizzazione del personale.

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

SALARIO

Gli aumenti salariali dovranno permettere un adeguato recupero di quanto perduto dal potere d’acquisto a causa del prolungarsi del blocco salariale . E’ utile ricordare 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 derivanti

dalle PEO, do-vranno 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 diffe-renze 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.

L'assorbimento del personale ospedaliero, l'acquisizione di Operatori di attività di comunicazione e informa-zione (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 acces-sorio, non soggetta a limiti di bilancio , ma legati solamente alle disponibilità finanziarie degli Atenei.

Le indennità di responsabilità dovranno gravare almeno per la parte premiale, su fondi del bilancio dell'Ateneo di natura variabile.

Il CCNL dovrà disporre la destinazione dei fondi frutto dell'attività cosiddetta "terza missione" alla parte va-riabile 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.

Cancellazione dell'Art.21 del CCNL 2016/18 (Disincentivo ad assenze pre-festive).

ORARI E QUALITA' DEL LAVORO

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, per il diritto allo studio e simili.

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

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 esentasse in busta paga.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Devono essere riviste le declaratorie professionali delle attuali categorie, eliminando i rispettivi livelli intermedi (1°, 2°, 3°…etc) 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 accedere 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 le anomalie 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 re-internalizzazione, 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 per 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 specifici.

Torino,26 novembre 2018 USB PUBBLICO IMPIEGO