

Organizzazioni Sindacali
Università dell'Aquila
Filc Cgil - Cisl Università - Snals - Ugl

Documento sindacale ai Rettori
in vista della preparazione del *passaggio delle*
consegne
(prima parte)

Nel periodo della campagna elettorale per l'elezione del nuovo Rettore, soprattutto negli incontri che i candidati hanno avuto con il personale nelle strutture organizzative e nell'assemblea sindacale del 24 maggio, è emersa con toni molto forti la questione salariale, cioè il drammatico impoverimento degli stipendi e la grave esiguità dei compensi derivanti dai vari fondi aggiuntivi.

La veemente denuncia è venuta da una grande maggioranza di personale e tutto il problema del salario è stato posto come la questione cruciale da affrontare e risolvere nei primi tempi del nuovo mandato rettorale.

La **questione salariale** contiene al suo interno vari problemi ed è, quindi, molto importante che in questi mesi "di transito" si discuta e si approfondisca in tutti i modi possibili, in modo tale che il Rettore neo eletto prima di entrare in carica possa continuare a raccogliere elementi di conoscenza della realtà e progettare una diversa politica economica per il personale contrattualizzato, studiando anche gli strumenti su cui agire, sia di carattere regolamentare e contrattuale che di bilancio.

Sarebbe opportuno che anche il Delegato "uscente" alle relazioni sindacali desse il suo contributo con un resoconto dei propositi e degli interventi perseguiti al di fuori del livello contrattuale e delle proposte portate al tavolo. Il quadro dovrebbe riguardare almeno gli ultimi quattro anni.

La valutazione complessivamente negativa delle scriventi OO.SS., al netto della consapevolezza del difficile contesto nazionale (blocco dei contratti, riduzione risorse, legislazione punitiva), è accentuata dal ridicolo esito (sembra non definitivo) della trattativa sul terzo buono-pasto, da qualcuno ritenuto superfluo. Ma poiché vanno sempre perseguiti tutti gli istituti utili per aumentare il salario, il Sindacato continuerà a rivendicarlo.

L'assoluta gravità della situazione salariale è il risultato del nefasto accumulo di una lunga serie di tagli, che l'Ateneo non ha ritenuto di poter reintegrare, e di regole non contrattate.

1- Il **Fondo economico integrativo** è stato tagliato da leggi dello stato e limitato nella sua consistenza. L'Amministrazione non ha più proceduto ad

alcun reintegro e si è giunti al 2012 con una somma complessiva di euro 156.447,00.

E' del tutto evidente che con questa cifra non è possibile far fronte nemmeno ad una applicazione sufficiente degli istituti fissi e ricorrenti previsti dall'articolo 88 del Contratto Nazionale.

Questa realtà è talmente seria che l'Amministrazione in una riunione di Contrattazione dell'autunno 2012 ha informato della possibilità di un riconoscimento da parte del MEF di un metodo di ricalcolo del fondo che potrebbe portare ad una consistenza 2013 di circa 480.000,00.

Evidentemente si tratta di un procedimento di particolare complessità perché a tutt'oggi la Contrattazione non ha avuto il nuovo schema di calcolo.

E' importante ricordare che questo fondo, la sua costituzione e la sua ripartizione, è interamente "contrattuale", cioè ogni determinazione può essere assunta solo con un contratto tra le parti. Ed è bene ricordare anche che nel nostro Ateneo non vi è nessuna altra somma garantita da questa regola, come sarà ancora più chiaro nel seguito di questo documento.

2- Il **Regolamento per gli incarichi** (emanato nel 2008 e riformulato nel 2013 con il parere favorevole della Contrattazione) non è stato ancora monitorato, nel senso che non sono note né le fonti di finanziamento esterne acquisite né l'entità delle eventuali risorse proprie messe dall'Ateneo né le quote calcolate per il fondo comune.

3- Il **Regolamento "master"** (emanato nel 2006 e modificato nel 2007), mai portato ad un esame della Contrattazione, non ha avuto una attuazione corretta della parte relativa ai compensi per il personale (articolo 6 comma 3) di cui più volte le scriventi OO.SS. hanno chiesto una idonea revisione. Per l'applicazione economica ha i suoi canali di finanziamento, ma, appunto, non si costituisce un fondo "contrattuale", nel senso che la partecipazione alle attività e i compensi non sono stabiliti con un contratto collettivo decentrato.

4- Il **Regolamento della Legge Merloni** si applica in modo lento e faticoso, comunque non sono note le quote accantonate per il Fondo integrativo.

5- Il **Regolamento per le attività conto terzi** ha una storia molto lunga. Fin dalla sua prima stesura (dopo il DPR 382) contiene la distinzione tra la costituzione di un fondo comune e la corresponsione individuale di compensi al personale direttamente coinvolto nelle prestazioni (come in tutti gli Atenei). Per non ripercorrere in questa sede l'evoluzione del regolamento si ricorda solo che il testo vigente (dal 2012):

- non ha il parere né del tavolo della Contrattazione né delle OO.SS.; il parere informale (perché non richiesto) delle OO.SS. è negativo in riferimento agli articoli 9 e 12;
- è stato, ovviamente, portato a delibera degli organismi accademici, Senato e C.d.a., e approvato senza eccezione alcuna.

6- In una situazione condivisa (cioè da condividere appena possibile) di

riesame della normativa interna, può essere utile anche una riflessione sul Regolamento per gli **Spin Off** .

7- Le scriventi OO.SS. hanno visto in un tabulato relativo agli anni 2010-11 la presenza di compensi erogati per la partecipazione a progetti esterni e hanno sentito dire di ulteriori compensi, ma tutto ciò avviene al di fuori di ogni livello di contrattazione.

8- Una vecchia rivendicazione sindacale, accantonata negli anni a causa di una serie continua di risposte negative, può essere attualizzata e soggetta ad un ragionamento: l'ingresso in un fondo per il personale di una quota delle entrate economiche per contributi degli studenti.

9- Si rinvia ad una successiva nota la situazione economica del personale **EP** e delle relative indennità di posizione e di risultato.

10- Nell'autunno 2012, in risposta ad una vecchia richiesta sindacale di un *pacchetto benefit* per far fronte alle sempre più gravi difficoltà economiche, visti i tempi medio/lunghi di una revisione dei regolamenti o di vera trattativa per aumentare la consistenza del Fondo integrativo, il Rettore ha comunicato la disponibilità ad aumentare da n.2 a n.3 pro-capite i buoni-pasto settimanali. E' da lì iniziata una lunga stagione di argomenti controversi e ostativi per una applicazione concordata. Su questo tema ci sono varie lettere sia sindacali che dell'Amministrazione, alcune pubbliche. Siamo fermi alla Contrattazione del 4 giugno in cui il Rettore, tramite il Suo Delegato, conferma la sua posizione positiva sull'assegnazione del terzo buono-pasto ad orario di lavoro invariato settimanale di 36 ore. Su questo argomento c'è un punto essenziale che non si può tralasciare di ricordare: a pagina 17 del bilancio preventivo 2013 la voce buoni-pasto riporta la somma di 600.000,00 euro.

In questa brevissima ricostruzione delle principali tematiche che governano il salario integrativo di Ateneo si omette tutta la parte relativa alla dialettica interna al Sindacato, ricca di posizioni sia convergenti che diverse, e ai confronti/scontri con l'Amministrazione.

La brevità può aiutare a mettere in evidenza e dare maggiore chiarezza ad alcune considerazioni:

A- Le risorse economiche aggiuntive sono **varie** e si muovono su due piani: un piano contrattuale ed un piano regolamentare. Le "controparti" del Sindacato in relazione a questi due piani sono diverse: nel primo vi è una controparte formale, la delegazione trattante di parte pubblica, cioè il Rettore e il Direttore generale; nel secondo la controparte è informale, si potrebbe dire politica, e sono gli organismi accademici.

B- Le risorse economiche, a prescindere dal piano di azione, vanno sempre e comunque discusse e nessun centesimo può essere sconosciuto e sottovalutato. Dalla conoscenza e dalla somma di **tutte** le risorse può derivare: a) una strategia per aumentarle; b) la necessaria trasparenza che

può essere alla base delle varie scelte che si possono fare in relazione a due principi: le incompatibilità tra istituti retributivi e i tetti economici individuali annuali.

E' auspicabile che tutti i contributi che possono arricchire e precisare il quadro economico vengano messi insieme in questa fase, in modo che l'avvicendamento rettorale sia immediatamente operativo rispetto alle principali decisioni di assumere. Molte decisioni devono, infatti, approdare nel bilancio preventivo 2014.

L'assemblea del 24 maggio ha consegnato alle scriventi OO.SS. e alla Rsu (oltre che ai candidati Rettori) **richieste** di aumento del salario nelle seguenti direzioni:

- ripristino dell'indennità mensile nella misura di almeno 200 euro pro-capite;
- reintegro del fondo integrativo delle quote fisse annuali destinate alla progressione orizzontale;
- possibilità per tutte le strutture organizzative di realizzare progetti per il miglioramento dei servizi;
- aumento del fondo comune di ateneo;
- maggiore equità nel rapporto tra prestazioni lavorative e compensi vari.

Sarà necessario il massimo impegno per dare risposte concrete, fattibili e positive, ma le scriventi OO.SS. ritengono che nessuna di queste richieste possa essere ignorata da parte dell'Amministrazione.

Le scriventi OO.SS. da anni sostengono che è necessario:

- conoscere con precisione l'entità di tutte le tipologie di risorse provenienti da fonti esterne;
- allocare tutte le risorse proprie dell'ateneo, comprese quelle provenienti da fonti esterne, in un fondo extra-contrattuale;
- discutere e definire un contratto quadro per la disciplina di tutte queste risorse economiche;
- prevedere un parere obbligatorio e vincolante della Contrattazione sugli articoli dei Regolamenti che assegnano risorse al personale contrattualizzato, o in alternativa che questa parte dei regolamenti sia direttamente rimessa al tavolo contrattuale;
- rivedere la costituzione del fondo contrattuale;
- stipulare convenzioni con enti/soggetti esterni per una serie di benefit ai quali il dipendente possa accedere a scelta;
- decidere come utilizzare il piccolo fondo di solidarietà per il terremoto pervenuto dall'Università di Padova.

La situazione dell'Ateneo è difficile sia a causa del contesto economico e normativo nazionale sia per le conseguenze e i perduranti effetti del terremoto, ma è doveroso per tutti rispondere ai problemi del personale e progettare ad esempio, a voler mutuare le parole dall'Europa, **un Piano di Azione e Coesione**.

L'AQUILA, 1.7.2013