IPOTESI DI PIATTAFORMA 2002/2005

1. LA SITUAZIONE DI PARTENZA E LE FINALITA'

Per quanto riguarda l'aspetto economico, il nuovo accordo non potrà discostarsi da quanto avviene negli altri comparti pubblici: l'aumento medio verrà calcolato con riferimento al tasso programmato di inflazione ed al recupero del tasso accertato non ancora corrisposto, con l'obiettivo della difesa del potere d'acquisto reale delle retribuzioni. La maggior parte dell'incremento andrà attribuita agli aumenti tabellari o, comunque, agli istituti contrattuali generali, fissi e ricorrenti. Va fatto uno sforzo per incrementare il trattamento stipendiale utile ai fini della pensione e della liquidazione ; oltre al consolidamento di voci del salario accessorio, la trattativa potrà prendere in esame anche il conglobamento di parte della IIS nel trattamento tabellare come ulteriore passo in questa direzione.

Negli ultimi rinnovi contrattuali abbiamo perseguito il riallineamento con altre categorie del pubblico impiego ; in particolare, l'introduzione del nuovo ordinamento ha consentito una maggiore paragonabilità delle collocazioni giuridiche e dei corrispondenti trattamenti economici. D'altro canto – e più che in altri comparti di contrattazione – sono state fornite concrete opportunità di carriera, attraverso le progressioni orizzontali e verticali.

Tutto ciò è stato ottenuto mantenendo alcune specificità universitarie (ad esempio in tema di titolo di studio) e introducendone altre (ad esempio, la categoria EP, che è quanto di più simile alla dirigenza si trovi oggi fuori dalle aree contrattuali dirigenziali).

Ci proponiamo, nel prossimo rinnovo, di proseguire il cammino verso il riallineamento e di perfezionare gli strumenti già operanti, attraverso tre principali interventi :

- utilizzo stabile e concreto delle progressioni ;

- nuovo intervento sull'ordinamento ;

- ricollocazione del personale che opera nelle strutture assistenziali.

Va migliorato il sistema delle relazioni sindacali, i cui risultati vanno resi esigibili in tempi rapidi. Dovrà anche essere rivisto l'ambito delle materie soggette a contrattazione integrativa, soprattutto in tema di organizzazione del lavoro.

Vi sarà la necessità di affrontare anche altri problemi, determinati non dalle vigenti norme contrattuali, ma dalla più generale situazione dell'impiego nel Paese : basti citare l'ormai esclusivo accesso attraverso forme flessibili di lavoro e le collaborazioni. A questo proposito, ben conoscendo la difficoltà obiettiva a contrattare le forme di lavoro flessibile, occorre richiedere il rafforzamento dei diritti di informazione e contrattazione sulle modalità di utilizzo ; occorre fissare il principio di parità di retribuzione con il tempo indeterminato per mansioni analoghe ; in caso di esternalizzazione dei servizi, occorre garantire l'applicazione del CCNL Università, o, comunque, di trattamenti economici e normativi non inferiori. L'utilizzo dei contratti di tempo determinato è sempre più frequente, soprattutto in seguito al blocco delle assunzioni prolungato per anni, nonostante le percentuali previste nel ccnl 98/01. Si dovrà pertanto rendere più cogente ai fini concorsuali il riconoscimento del servizio prestato

Altro problema importante concerne l'aspetto della formazione permanente per il personale in servizio negli Atenei. Occorre regolamentare con certezza applicativa tempi e modi per la programmazione dei corsi formativi, garantendo che venga messa a disposizione almeno l'1% della massa salariale, a carico dei bilanci degli Atenei, e che le risorse non utilizzate restino a disposizione per lo stesso scopo negli esercizi finanziari successivi.

2. LE PROGRESSIONI

Per quanto riguarda le progressioni orizzontali, il nuovo sistema ha prodotto, in prima applicazione, interventi che hanno avuto carattere pressoché generale. A regime, si potrebbero verificare situazioni di malcontento, dovute soprattutto alla necessità di attuare le progressioni di alcuni a spese del fondo per il trattamento accessorio di tutti. L'intervento potrà, allora, consistere nel destinare alle progressioni orizzontali una percentuale della massa salariale di rinnovo, da gestire in contrattazione integrativa ipotizzando anche un fondo distinto da quello dell'art. 67 CCNL 9.8.2000. Tale scelta andrà sviluppata al tavolo di trattativa, quando si potranno avere chiare le risorse disponibili. E' inoltre opportuno ridurre i tempi minimi di permanenza nei livelli oppure i tempi delle cadenze selettive ai fini della progressione orizzontale e snellire le procedure selettive.

Per quanto riguarda le progressioni verticali, la prima applicazione del CCNL 9.8.2000 sembra aver esaurito lo slancio. Le Amministrazioni sono restie ad avviare processi di mobilità interna in assenza di accesso dall'esterno. Sotto altro aspetto – e soprattutto là dove, per assicurare il maggior numero di passaggi, si è ricorsi all'applicazione contestuale delle norme transitorie e di quelle di regime (art.74 e art.57 CCNL 9.8.2000) – si rischia il ristagno. La situazione va, dunque, sbloccata.

L'intervento potrà consistere nel sostituire all'attuale percentuale di posti liberi (identificati nella programmazione triennale di organico) una percentuale di personale in servizio destinata al passaggio. Tale mobilità, finanziata direttamente dal nuovo CCNL, avverrebbe dunque sulla scorta delle decisioni assunte in contrattazione integrativa, a prescindere dai vuoti di organico e dalla programmazione. Se necessario, si potrebbe anche ipotizzare, nel casi di passaggio a categoria superiore, la automatica trasformazione del posto : ad esempio, passando da C a D, la dotazione di C diminuisce di 1 unità e la dotazione di D aumenta di 1 unità. Il dipendente si porterebbe dietro, quindi, il proprio posto. Vedendo la cosa da altra angolazione, la sua progressione verticale non dipenderebbe dal numero di D che l'amministrazione ritiene necessario e opportuno avere, ma dall'impiego di una maggiore risorsa economica, a ciò destinata e pagata dal CCNL.

Ferma restando la necessità di perfezionare l'ipotesi in corso d'opera, con più precisi conteggi sulla massa salariale di rinnovo e sull'incidenza dei costi, possiamo intanto esemplificare così l'operazione : stabilire ogni anno il passaggio del 5% del personale in servizio significa garantire una concreta prospettiva di progressione di carriera.

3. L'ORDINAMENTO

Occorre partire, ancora una volta, dal confronto con altri comparti di contrattazione per rilevare due dati di fatto :

1- La quasi totalità delle figure professionali ora collocate in categoria EP trovano riscontro, altrove, in comparti dirigenziali :

- il comparto Sanità ha le aree dirigenziali medica e sanitaria non medica ;

- i bibliotecari, altrove, hanno la dirigenza ;

- la legge 145/02 colloca ora in apposita area dirigenziale i ricercatori e tecnologi degli EPR ed i professionisti degli enti pubblici non economici.

In considerazione di questo, abbiamo rafforzato la convinzione che l'intera odierna categoria EP vada collocata in un'area di livello dirigenziale. Il che non significa trasportare tutti gli attuali EP nella dirigenza (ruolo apposito, i cui numeri di organico non possono che essere stabiliti dagli Atenei ed a cui si accede esclusivamente attraverso i meccanismi previsti dal D.Lgs. 165/01 e successive modificazioni) ; significa creare, in apposita area dirigenziale, una sorta di serbatoio dal quale le Amministrazioni potranno attingere per conferire incarichi di funzioni dirigenziali tecniche, scientifiche, mediche, sanitarie, bibliotecarie, amministrative.

2 - L'istituzione di una separata area dirigenziale e il transito in essa degli EP potrebbe favorire la collocazione in vice dirigenza degli attuali D, ai sensi della legge 145/2002, che prevede l'istituzione della vice dirigenza nel comparto Ministeri : sarebbe facilitata un'azione politica sul Governo per ottenere, nel quadriennio 2006/2009, che i decreti interministeriali emanati in applicazione della stessa legge 145 collochino la vice dirigenza, nel nostro comparto, al livello della categoria D.

Concludendo, non ci nascondiamo le difficoltà che potremmo incontrare (per fare una ipotesi meramente accademica, se il CCNL di comparto venisse sottoscritto prima che si riesca a raggiungere un accordo sulla identificazione dei destinatari dei CCNL di area dirigenziale), ma siamo convinti che sia necessario, per raggiungere il nostro scopo di riallineamento, proseguire e completare quanto avevamo iniziato con l'istituzione della categoria EP, al fine di valorizzare quelle professionalità e quindi non discriminarle rispetto ad analoghe figure di altri comparti, anche in assenza di specifiche indicazioni normative che si riallaccino ai contenuti della legge 145/02.

4. PERSONALE CHE OPERA NELLE STRUTTURE DI ASSISTENZA

Questo personale è destinatario, dal lontano 1974, di un'equiparazione economica al personale ospedaliero di pari mansioni, funzioni e anzianità. Anche senza attardarsi a ripercorrere le evoluzioni avvenute nei due comparti (Università e Sanità) negli ultimi trenta anni, non vi è dubbio che sia oggi necessario affrontare la trasformazione organizzativa nelle strutture sanitarie, sia quelle a gestione diretta universitaria che quelle convenzionate con il S.S.N., nelle quali il personale opera. Particolare attenzione dovrà essere posta alle aziende "miste" incardinate nel sistema sanitario regionale che nascenti dagli ex policlinici a gestione diretta, dopo una lunga battaglia da noi condotta, sono ora inserite fra le istituzioni titolari del comparto Università.

Questo consente di affrontare da altra angolazione il problema delle "tabelle di equiparazione", che non si è riusciti a fare negli ultimi due rinnovi contrattuali sia per la difficoltà di trovare, nei singoli Atenei, equiparazioni sufficientemente omogenee, sia per l'ostilità mostrata dalle nuove strutture verso il personale universitario, considerato un ostacolo alla autonoma gestione degli organici.

Possiamo, ora, pensare all'introduzione di un segmento specifico nel nostro ordinamento, che tenda al superamento dell'equiparazione economica, e realizzi, nel sistema a regime, una specifica disciplina, avvicinando il più possibile le due normative contrattuali a partire dalla struttura ordinamentale. La coincidenza massima con la normativa della Sanità dovrà, tuttavia, consentire di non perdere i connotati dell'appartenenza universitaria.

Perno di questa specifica disciplina – dando per scontata la sostanziale coincidenza degli istituti di base, quali le relazioni sindacali, il codice di comportamento, i procedimenti e i provvedimenti disciplinari, le ferie, ecc. – saranno :

a) i passaggi di livello economico ;

b) i passaggi di categoria ;

c) la formazione ;

d) l'orario di lavoro.

Si tratta di istituti collegati fra di loro e con l'ordinamento. Su di essi, al momento, l'elaborazione è giunta ad affermazioni di principio, che vanno riempite di contenuto con un certosino lavoro di confronto. Solo dopo che il quadro sarà completato potremo, con obiettività, decidere se e per chi mantenere, a regime, l'equiparazione ex art.31 D.P.R. 761/79 ; questa appare l'unica soluzione che dà garanzie alla totalità degli interessati.

Per quanto riguarda le relazioni sindacali nell'ambito delle Aziende il contratto dovrà chiarire definitivamente la composizione delle delegazioni di parte pubblica coinvolgendo in essa i responsabili delle aziende in coerenza con le soluzioni che verranno adottate.

5. LETTORI E C.E.L.

Il contratto, vista la particolare normativa ex art. 22 del vigente CCNL, 2° biennio 2000/01, dovrà recuperare a livello nazionale meccanismi di riconoscimento dell'esperienza, comunque nella logica dell'uniformità di trattamento economico e normativo. La specifica disciplina deve garantire il permanere della figura indispensabile nell'insegnamento linguistico.

6. CO.CO.CO.

La piattaforma, riguardando l'àmbito strettamente contrattuale, non potrebbe occuparsi di rapporti di lavoro non dipendente. Ci riserviamo dunque di elaborare uno speciale allegato, ove chiedere che, all'atto della stipula del contratto, le Amministrazioni si impegnino a definire la durata della collaborazione, il progetto in cui i collaboratori vengono impegnati, il riconoscimento dei diritti quali la maternità, la malattia, etc.

Il lavoro da compiere è ancora molto e sicuramente i punti identificati non saranno i soli da affrontare. Ci sembra, tuttavia, che essi siano i principali argomenti da dibattere, soprattutto alla luce della posizione – per essere cortesi, fin troppo cauta – assunta dal Comitato di Settore circa le risorse da destinare al rinnovo contrattuale. Su questi punti e sugli altri che verranno proposti, la discussione è aperta.