



Il contratto integrativo 2014 :
(forse..) rimossa la valutazione per l'IMA
+
una reale valutazione del personale per il fondo collettivo

Venerdì 12 dicembre 2013 si è svolta la prima seduta di contrattazione, presieduta dal Prof. Decastri, delegato del Rettore, il quale ha aperto il dibattito sottolineando l'importanza di una collaborazione tra le parti proficua e costante. In particolare ha sottolineato:

- la volontà di regolarizzare gli incontri di contrattazione calendarizzando le sedute, almeno una al mese, con l'impegno di redigere i verbali che saranno resi pubblici.
- entro gennaio verrà pubblicato un Regolamento per la gestione delle "presenze/assenze" del personale TAB: una sorta di *testo unico* delle regole finora introdotte tramite le varie circolari amministrative.
- Redazione di bozza di uno studio sulla fattibilità per la costituzione di un CRAL aziendale.

Riguardo a quest'ultimo punto, la maggior parte delle organizzazioni sindacali è rimasta interdetta. Come USB abbiamo ritenuto opportuno chiarire subito la nostra posizione, condivisa in seguito da quasi tutte le altre OO.SS.. Dato il momento di forte congiuntura economica, temiamo che l'eventuale istituzione di un dopolavoro possa distrarre fondi dal Servizio Affari Sociali.

L'Ufficio preposto, peraltro, gestisce istituzionalmente, oltre le attività più strettamente sociali, anche le attività culturali, sportive e ricreative rivolte a tutti i dipendenti come dispone il contratto nazionale di lavoro. Esiste il rischio che una tale iniziativa possa vanificare tutti gli sforzi compiuti per potenziare l'Ufficio Affari Sociali, che è l'unica struttura preposta a garantire la centralità dell'azione sociale, nonché l'imparzialità e trasparenza nella gestione dei fondi pubblici. Per contro, un Cral è un'associazione privata che svolge un'attività esclusivamente a favore dei propri iscritti che verrebbe finanziata con dei fondi del nostro già magro Bilancio.

Si tenga presente che le nostre attività sociali rappresentano "un fiore all'occhiello" nel panorama delle realtà universitarie ed è interesse di tutti il loro potenziamento, attraverso l'aumento di risorse economiche volte ad attivare nuove forme di sostegno, come sussidi e rimborsi per i dipendenti in difficoltà.

Richiamata l'attenzione sull'ordine del giorno, si è passati alla discussione sull'ipotesi di contratto integrativo 2014 che, secondo il prof. Decastri, deve risultare in linea con la normativa (ahinoi si riferisce alla Riforma Brunetta!) e, nel contempo, valorizzare il personale.

In questo contesto il Prof. Decastri ha introdotto lo spigoloso tema riguardante la valutazione dell' IMA. Ci riferiamo all' infelice scelta di questa Amministrazione di rendere l'IMA valutabile per il 2013 a causa di un supposto *diktat* del Collegio dei Revisori dei Conti. Il delegato del Rettore, avendo proceduto ad un'analisi dei contratti integrativi in essere nelle altre Università che avvalorano la tesi sindacale, si è impegnato a "negoziare" con il Collegio dei revisori, affinché l'erogazione l'IMA non sia più soggetta a valutazione.

La buona notizia è stata controbilanciata dalla comunicazione tesa ad affermare una "reale" valutazione del personale per l'erogazione della parte di accessorio destinata alla premialità (ossia il fondo ora destinato ai progetti).

Una parte del salario accessorio "veramente premiale" costituirebbe la base di partenza per dialogare sul nuovo contratto integrativo e su cui i sindacati sono stati chiamati ad esprimersi.



La dichiarazione del Prof. Decastri sull'IMA non valutabile non può che trovarci d'accordo, prova ne è la mancata sottoscrizione del contratto integrativo 2013. Tuttavia non sfugge al nostro ragionamento che le indennità di responsabilità, comprese le nuove recentemente istituite (??), sono da considerare incluse nella parte premiale dell'accessorio. Al riguardo ci interesserebbe conoscere i criteri di distribuzione dell'indennità, un'annosa questione (risale al 2001) che non è mai stata discussa al tavolo di contrattazione.

Riteniamo, inoltre, che una "vera premialità" non può essere individuata esclusivamente nella valutazione *tout court*, ma dovrebbe considerare una disponibilità di risorse effettivamente adeguate, altrimenti la questione si ridurrebbe ad una sgradevole e ancor più umiliante competizione tra i lavoratori. Oltretutto non promuoverebbe un clima organizzativo condiviso e coeso e temiamo possa essere un mezzo per risparmiare risorse economiche, più che per valorizzare i dipendenti.

Un altro aspetto fondamentale, su cui abbiamo chiesto delucidazioni affinché si possa avviare una costruttiva ipotesi di contratto, è la quantificazione del fondo del salario accessorio, poiché senza una reale specifica dello stesso non esisterebbe trasparenza nella sua distribuzione.

Nella prossima seduta di contrattazione, fissata per il 7 gennaio la consistenza di questo fondo sarà uno dei principali argomenti all'ordine del giorno.

Rinviamo ad un successivo comunicato la trattazione dell'argomento "formazione".

Concludiamo aggiungendo che la realizzazione del progetto complessivo (Organizzazione e valorizzazione del personale) presentato dal nuovo Rettore, potrebbe aprire una fase realmente nuova. La esordiente delegazione di parte pubblica, che si propone in una veste così innovativa e propulsiva, ci ha lasciato perplessi ma non disorientati. Non ci stordiranno con le incerte promesse di una nuova era all'insegna delle corrette relazioni sindacali, staremo a vedere i fatti.....

E l'OdG del C.d.A del 19/12/2013, nel quale sono stati sottoposti all'attenzione del Consiglio argomenti riguardanti il personale, all'insaputa delle OO.SS, già non depone a loro favore. La nostra cultura sindacale ci impone un atteggiamento di riflessione e di valutazione senza preconcetti e prevenzioni, pur conservando il senso critico che ci ha consentito fino ad ora di intercettare situazioni che si sarebbero rivelate negative per il personale; oppure di farci promotori di cause che, seppure in apparenza potevano sembrare impopolari, si sono rivelate valide.

In questa fase iniziale del processo ancora non abbiamo elementi sufficienti per valutare la volontà dell'Amministrazione, tantomeno i metodi e le strategie che adotteranno. Probabilmente solo dopo la prossima contrattazione sapremo quali sono le loro reali intenzioni.

Per il momento ci sembra veramente azzeccata la citazione del Rettore di una frase di Nelson Mandela che facciamo nostra:

"Sembra sempre impossibile finché non viene realizzato" (Nelson Mandela)

Roma, 19 dicembre 2013

Coordinamento USB PI
Università Tor Vergata