



LA PROPOSTA USB PI: LINEE DI INTERVENTO PER L'ACCORDO INTEGRATIVO – ANNO 2015

PREMESSA

Il salario accessorio deriva in gran parte da una quota sottratta ai fondi nazionali, quelli che vengono stanziati dal governo per il rinnovo dei contratti pubblici, e che vengono determinati con i criteri di cui agli artt. 87 e 90 del CCNL 2006-2009.

Le quote a carico dei bilanci d'ateneo sono:

- 1) quelle derivanti dai risparmi sui fondi del personale resi disponibili dai pensionamenti (la differenza tra gli stipendi effettivamente goduti dai lavoratori che si dimettono, trasferiscono o vanno in pensione), dei resti dei fondi per il lavoro straordinario dell'anno precedente
- 2) quelle derivanti dal recupero della RIA eventualmente goduta dai colleghi dimissionari, trasferiti o pensionati, quando erano in servizio
- 3) da investimenti degli atenei in occasione di riorganizzazione o riqualificazione dei servizi

Con il blocco del contratto nazionale al 2009 e le norme restrittive che dal 2010 hanno ridotto il fondo per il salario accessorio, si è prodotta una drastica riduzione della quota che va sotto il nome di “salario di produttività collettiva e miglioramento servizi” che in genere è stata la voce da cui si è attinta quella parte di salario accessorio per tutti volta ad integrare il salario nazionale.

Nel nostro ateneo si è scelto di compensare “le perdite” destinando i proventi dell'ex Fondo Comune d'Ateneo (cioè quella parte degli utili derivanti da attività di ricerca, consulenza, ecc,) e una percentuale di entrate derivante da attività varie (come master, ricerca scientifica, progetti europei, convenzioni e contratti e TFA-PAS) all'incremento del fondo per il salario accessorio.

Con questa manovra la quota destinata al salario accessorio è rimasta parzialmente “costante” dal 2010, ma di fatto ha ridotto l'integrazione salariale d'ateneo (risparmi e investimenti) al salario nazionale.

La legge di stabilità del 2015 ha introdotto alcune notevoli novità: non sono state confermate le norme che bloccano i salari al tetto del 2010, che stabiliscono una riduzione progressiva del fondo in relazione alla diminuzione dell'organico del PTA e le progressioni di carriera ed economiche ritornano ad avere valenza economica oltre che giuridica.

Conseguentemente si ha il superamento dei limiti per la costituzione del salario accessorio d'ateneo che dal 2015 si può comporre dai seguenti fondi:

- 1) fissi stabiliti, determinati e finanziati, eccetto alcune voci di cui al punto 2) dal contratto nazionale (con cui investire sulle progressioni economiche)
- 2) variabili previsti dal contratto nazionale e finanziati dal bilancio d'ateneo: “risparmi” e “investimenti” (che possono incrementare l'IMA e le posizioni organizzative)
- 3) variabili derivanti da attività economiche d'ateneo (per erogare incrementi salariali per tutti, correlati al disagio lavorativo e alla produttività)

**USB Pubblico Impiego – Università Tor Vergata
Unione Sindacale di Base**

Via 0. Raimondo, 18- tel. 3393054210 - sito www.usb.uniroma2.it - e-mail usb@uniroma2.it



LE RICHIESTE DI USB PI

In base alle considerazioni espresse sulla possibilità di incrementare il Fondo Salario Accessorio, alla maggiore consistenza dei trasferimenti ministeriali per l' FFO e del numero di PO (punti organici) assegnati all'Ateneo, **USB PI chiede che i maggiori investimenti economici si trasformino in posti di lavoro stabili, progressioni di carriera e miglioramenti salariali per tutti (dipendenti di ruolo e a tempo determinato).**

In riferimento agli investimenti economici in forma diretta chiede:

- **incrementi delle voci del salario accessorio da anni congelate**: indennità di rischio, di disagio, reperibilità etc. Previsione di due nuove tipologie di indennità: per la partecipazione alla vigilanza dei concorsi, elezioni e commissioni varie; nell'ambito del sistema sicurezza e prevenzione per i componenti le squadre di emergenza anti incendio e pronto intervento, fatto salvo l'obbligo di formazione prevista dalla legge;
- **rideterminazione dei criteri e dell'importo per la corresponsione delle indennità di responsabilità** che devono essere attribuite a tutti i dipendenti con affidamento di incarico o posizione (assegnati con avvisi pubblici), superando inoltre il criterio per cui fino ad una certa data l'indennità di responsabilità riassume anche quella cosiddetta di "professionalità";
- **stabilizzazione del salario accessorio** con avvio delle procedure per le progressioni orizzontali finanziate con risorse adeguate alle aspettative del personale, la cui professionalità si è sviluppata nel corso degli anni. Bisognerebbe equilibrare l'intervento tenendo in conto la complessa situazione che vede giovani dipendenti preparati ma sotto-inquadrati e lavoratori più "anziani" che ancora stanno aspettando l'attuazione di un accordo appositamente sottoscritto nel 2010, ma a cui non è stato mai dato corso.

Le dinamiche sociali ed economiche, oltre il blocco degli stipendi, hanno inciso sul salario reale dei lavoratori. USB chiede un intervento anche sul salario indiretto, sollecitando attivamente la discussione nell'ambito delle relative Commissioni e della contrattazione decentrata per chiudere l'accordo sull'ampliamento dei servizi sociali per costruire un Sistema di Welfare volto alla sostenibilità, al benessere, alla socialità, alla cultura per i dipendenti e i loro familiari.

Al riguardo oltre l'accoglimento delle nuove proposte, già presentate in sede di contrattazione, questa O.S. chiede che sia posta l'attenzione sulla possibilità di attivare un'assicurazione sanitaria che potrebbe risultare efficace ed economica, mediante una convenzione in una sorta di consorzio con altre università laziali, come da anni è attivata per il personale degli enti parastatali (INPS, INAIL, ACI ed ex INPDAP).



Oltre la tutela reale dei salari, USB rivendica politiche a favore del personale per :

- **la difesa degli organici:** utilizzo dei punti organici non solo per il personale docente, ma anche per assumere/stabilizzare il personale TAB;
- **il contrasto al sottoinquadramento:** previsione della riserva del 50% per le progressioni di carriera nei posti messi a concorso;
- **l'organizzazione del lavoro:** definizione delle procedure attuative dei regolamenti finora emanati (telelavoro e attività c/terzi) che altrimenti rimangono solo teoria. Accordo sul regolamento per la mobilità interna con esclusione di clausole finali che restituiscono il pieno arbitrio alla dirigenza, azzerando i principi di trasparenza, equità e pari opportunità alla base del regolamento; informazione alle parti sociali e coinvolgimento del personale nei processi organizzativi;
- **una formazione continua** che contemperi la finalità di investire sul personale tutto, ai fini del miglioramento dell'organizzazione amministrativa e di acquisizione di maggiore professionalità nell'ambito delle attività di ricerca e di internalizzazione, con il riscontro sul piano del riconoscimento al personale della professionalità acquisita mediante crediti formativi spendibili in termini economici e di progressioni.

Questa O.S. si riserva di approfondire le tematiche esposte, per ora come linee di intervento, nell'ambito della discussione tra le parti.

Specifica che per quanto riguarda il nodo posto dal Collegio dei Revisori sulla valutazione per la corresponsione dell'IMA, ritiene indispensabile acquisire il parere formale dell'organo di controllo, condividendo gli stessi principi che il Pro-rettore prof. Decastri invoca circa la necessità di dare ordine e trasparenza alla discussione nell'ambito delle relazioni sindacali. Nel contempo si proceda alla discussione e definizione dell'accordo sul CCI 2015.

Roma, 3 febbraio 2015

USB Pubblico Impiego