



LA PIATTAFORMA
USB PI - UNIVERSITA'

PER

UN RINNOVO CONTRATTUALE
VERO

RINNOVO CCNL 2019-2021

**VOGLIAMO
RESTITUIRE IDENTITA'
AL COMPARTO
E
AL PERSONALE
UNIVERSITARIO**

Negli ultimi 10 anni una serie di provvedimenti normativi, a partire dalla legge 240 del 2010 (Gelmini), e di interventi di riduzione della spesa pubblica hanno privato il Sistema Universitario Pubblico di gran parte delle risorse e aumentato le distanze tra i diversi Atenei.

Sono stati persi oltre 5 miliardi con i tagli sul Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), con una progressiva riduzione della quota base (dal 75 al 50% circa) e con l'espansione di meccanismi premiali, avvalendosi di criteri che sono costantemente oggetto di grandi critiche.

L'Agenzia Nazionale di Valutazione (ANVUR) ha sviluppato un sistema accentrato di controllo che, attraverso alcuni parametri (AVA, VQR ecc..), ha concentrato le poche risorse su alcuni gruppi e settori, su alcuni Atenei e territori del Nord, a spese degli altri Atenei del Sud, determinando eccessivi squilibri nel Sistema Universitario Nazionale.

E' stato perso circa il 20% del personale, poiché il blocco e le limitazioni del turnover non hanno consentito l'utilizzo di circa 7.000 punti organico.

Con il DI 49/2012, la riduzione dell'organico è stata distribuita in modo non omogeneo: alcuni Atenei del Nord hanno potuto aumentare il personale, mentre gli altri, soprattutto al Sud, lo hanno dovuto ridurre di molto.

Infine ci sono stati anche più di 130 mila studenti in meno.

Nel contesto Europeo, l'Italia risulta all'ultimo posto come finanziamento statale dell'Università, al penultimo per numero di giovani laureati e con metà dei ricercatori di Francia e Inghilterra.



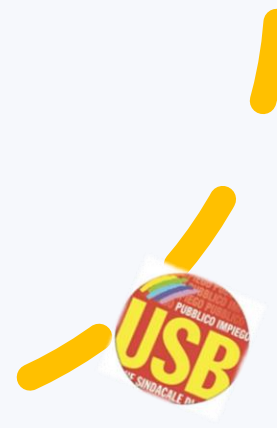
RILANCIARE IL SISTEMA UNIVERSITARIO PUBBLICO

PER IL RILANCIO DEL SISTEMA UNIVERSITARIO PUBBLICO OCCORRE UN'INVERSIONE DI DIREZIONE DELLE POLITICHE DEGLI ULTIMI DECENNI:

**RIVEDERE LA LEGGE 240 DEL 2010 (LEGGE GELMINI)
L'IMPIANTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE
I CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE
E
L'ELIMINAZIONE DEI PUNTI ORGANICO (P.O.).**

Il peso più grave di questo stato di cose si è abbattuto sul personale tecnico, amministrativo e bibliotecario delle Università e dei Policlinici Universitari, che oggi risulta essere quello con le retribuzioni più basse di tutto il Pubblico Impiego. Tutto ciò malgrado l'elevata professionalità e la qualità delle prestazioni rese.

La pandemia ha dimostrato che, nonostante la carenza di organico e salari irrisori, l'operato del Personale TAB ha permesso il funzionamento in emergenza degli Atenei, evidenziando l'importanza del suo ruolo.



I PUNTI PROGRAMMATICI

USB RIVENDICA UN RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER L'UNIVERSITA' CHE DEVE:

- **restare lo strumento principale per disciplinare il rapporto di lavoro nel Comparto;**
- **riconoscere l'importanza del ruolo dei Lavoratori Tecnico-Amministrativi e Bibliotecari dell'Università** e risolvere la sperequazione retributiva del personale Universitario rispetto al restante personale del Pubblico Impiego;
- **agevolare percorsi di carriera aperti**, accompagnati da un'attenta gestione del personale, per avviare programmi di formazione continua, che diano la possibilità a tutti i lavoratori di migliorare le proprie competenze e le proprie condizioni economiche e giuridiche in modo stabile;
- **valorizzare il personale**, attraverso lo stanziamento di apposite risorse per la revisione dell'ordinamento professionale e la progressione economica, superando i vincoli relativi al titolo di studio;
- **prevedere il superamento degli attuali limiti ai fondi del salario accessorio,**
- **valorizzare e ampliare l'area delle materie di disciplina contrattuale** e restituire alla contrattazione l'organizzazione del lavoro con il pieno coinvolgimento di tutte le Organizzazioni Sindacali presenti in Ateneo;
- **abolire la valutazione individuale del lavoratore**, frutto di una concezione punitiva del lavoratore pubblico, rispetto ad una Pubblica Amministrazione in piena evoluzione;
- **stabilire l'abolizione della trattenuta economica in caso di assenza per malattia** che ha manifestato i suoi effetti nefasti in particolar modo in questo anno di pandemia, nell'ottica dell'equiparazione tra lavoratori pubblici e privati;
- **prevedere un piano straordinario di assunzioni stabili**, non precarie e non legate solo a professionalità specifiche; la stabilizzazione dei lavoratori precari e piani di "internalizzazione" dei servizi dati in appalto.
- **definire una regolamentazione dello smart working a regime** che stabilisca criteri omogenei di attuazione negli atenei, nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale che garantisca realmente ai lavoratori in smart working il diritto di pari trattamento economico e giuridico;
- **ridurre l'orario di lavoro a parità di stipendio** e una maggiore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.
- impegnare le Amministrazioni Universitarie **a un continuo e proficuo confronto con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza** che devono essere individuati tramite elezioni



RESTITUIRE IDENTITÀ' AL COMPARTO

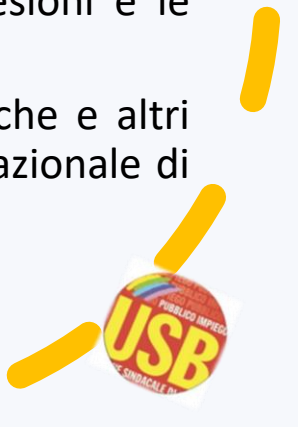
**PER REALIZZARE REALMENTE
QUESTI OBIETTIVI,
IL PROSSIMO
RINNOVO CONTRATTUALE
DELL'UNIVERSITÀ
DOVRÀ ESSERE PRECEDUTO DA
UNA RIFORMA DEL PUBBLICO
IMPIEGO CHE RESTITUISCA
IDENTITÀ AL COMPARTO**

L'unificazione dei Comparti ha infatti prodotto delle distorsioni e delle difficoltà, soprattutto nella parte normativa, tali che le Sezioni sono di fatto dei Comparti. L'Università, inserita nel Comparto Istruzione e Ricerca, occupa nell'attuale sua collocazione un posto di secondaria importanza nel confronto con la Scuola, accentuando il ricorso, già in atto da tempo, a processi di privatizzazione che ne snaturano i compiti costituzionali.

Considerato che è stato creato il Ministero Università e Ricerca (MUR), i **Comparti Università, Ricerca e AFAM dovranno essere scorporati dal Comparto della Scuola**, così da riconoscere e valorizzare la specificità delle condizioni lavorative e professionali del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario dell'Università.

USB, per il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) 2019/2021, intende svolgere la propria funzione attribuitagli dalle migliaia di lavoratori che le hanno manifestato il proprio consenso attraverso le adesioni e le elezioni RSU.

Con questi obiettivi, evidenziamo una serie di modifiche giuridiche e altri provvedimenti, da inserire nel rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) 2019/2021.



PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE

**DOPO ANNI DI BLOCCO
DEL TURN OVER,
DEVONO ESSERE
ASSEGNATE RISORSE PER
L'ORGANICO
COMMISURATE ALLE
ESIGENZE REALI DEI VARI
ATENEI,
COSÌ DA ATTIVARE UN
PIANO STRAORDINARIO
DI ASSUNZIONI DEL
PERSONALE T.A.B.**

Negli ultimi anni, le procedure di spending review, già recepite nella riforma Gelmini, hanno prodotto una fortissima riduzione del turn-over nell'Università.

Per il personale docente, in questi anni, sono stati realizzati diversi piani straordinari di reclutamento che, in parte, hanno sopperito alle carenze di organico.

Il personale tecnico amministrativo e bibliotecario è stato soggetto a riduzioni di organico, all'aumento del precariato e a sotto-inquadramenti professionali.

L'età media del personale TAB delle università statali italiane è pari a 51 anni e quasi l'80% ha un'anzianità di servizio superiore ai dieci anni. Gli ultracinquantenni sono inferiori alla metà del personale impiegato solo negli Atenei del Nord, mentre superano il 60% nelle Isole, al Centro e al Sud. Inoltre quasi la metà del personale TA negli Atenei Statali è inquadrato nella categoria C, circa un terzo nella categoria D, mentre uno su dieci è di categoria B. Gli EP sono poco più del 6%, ed i Dirigenti sono 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 elevate”*, riteniamo che debbano essere garantiti il necessario riequilibrio degli organici e dei piani di intervento per progressioni di carriera periodiche, destinandovi le necessarie risorse ministeriali.

SUPERAMENTO DEI PUNTO ORGANICO

**USB CHIEDE
L'ABBANDONO
DELL'UTILIZZO DEI P.O.
PER CONSENTIRE LE
PROGRESSIONI DI
CARRIERA (PEV) E LE
ASSUNZIONI DI
PERSONALE TECNICO
AMMINISTRATIVO E
BIBLIOTECARIO**

Ma non bastano i fondi dedicati, se non vengono superati il blocco del turn-over e l'anomalia delle assunzioni e delle progressioni di carriera del personale tecnico amministrativo e bibliotecario con i Punti Organico (P.O.).

E' questa un'operazione opportuna in quanto al momento **l'Università è l'unico settore del Pubblico Impiego in cui le progressioni di carriera e le assunzioni avvengono sulla base dei Punti Organico (P.O.) assegnati agli Atenei**, con criteri che sono costantemente oggetto di grandi critiche, e **non come negli altri Comparti del Pubblico Impiego**, ossia sulla base delle risorse economiche disponibili.

Anche in considerazione dell'innalzamento dell'età media del Personale, dovrà essere avviato un piano straordinario di assunzioni e stabilizzazioni del Personale TAB, così come avviene periodicamente per il personale Docente.

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

La programmazione del personale così impostata e il suo monitoraggio in fase di attuazione devono essere oggetto di confronto sindacale.

TRATTAMENTO SALARIALE

**PER UN ADEGUATO
RECUPERO DI QUANTO
PERSO DEL POTERE
D'ACQUISTO A CAUSA DEL
BLOCCO SALARIALE SUBITO
NELL'ULTIMO DECENNIO,**

**NEL TRIENNIO 2019-21 GLI
AUMENTI SALARIALI
DEVONO GARANTIRE LA
COPERTURA
DELL'INFLAZIONE
SECONDO LE PREVISIONI
ISTAT (IPCA)**

Le risorse messe a disposizione per questo rinnovo contrattuale serviranno solo in parte ad adeguare i salari, soprattutto perché i famosi 107 euro lordi pro-capite annunciati saranno spalmati su diversi anni e non saranno equamente distribuiti tra il Personale poiché una quota dell'incremento è destinata ai fondi del salario accessorio.

L'aumento sarà ancora meno significativo se si considera che sarà comprensivo dell'indennità di vacanza che percepiamo da maggio 2019 e dell'elemento perequativo, introdotto con il vigente CCNL che, peraltro, non è percepito da tutto il personale. Inoltre, dovremo restituire il beneficio derivante dal cuneo fiscale che verrà con ogni probabilità tagliato.

Occorre un incremento delle retribuzioni, prevedendo risorse aggiuntive per valorizzare l'impegno professionale del personale.

Occorre contrattualizzare ogni eventuale nuova risorsa destinata al personale.

Bisogna semplificare la composizione dei Fondi dedicati alla contrattazione integrativa e prevedere regole omogenee di erogazione per limitare le abissali differenze contrattuali esistenti negli Atenei che causano, tra dipendenti dello stesso comparto, disparità salariali inaccettabili.

Bisogna consentire l'utilizzo di risorse aggiuntive, superando la logica del limite del "tetto" ai fondi del salario accessorio, di cui all'art.23, comma 2, del d. Lgs. 75/2017 che, congelando i fondi alle consistenze storiche, non rendono possibile il pieno utilizzo delle attuali risorse dei lavoratori e il loro relativo incremento.

RISORSE AGGIUNTIVE

OCCORRE CHE LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI, ABBIANO CARATTERE DI ESIGIBILITÀ E REGOLARITÀ CON PROCEDURE BIENNALI, A CARICO DEL BILANCIO DI ATENEO E FUORI DAL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO

Le riorganizzazioni hanno ripercussioni strutturali sulle attività del personale T.A.B., pertanto, le risorse aggiuntive che gli atenei destineranno dovranno incrementare stabilmente il salario accessorio disponibile.

Bisogna prevedere che le risorse necessarie per l'organizzazione di Ateneo (incarichi, responsabilità ecc.) siano a carico del bilancio di Ateneo e non più del fondo accessorio.

L'indennità di Ateneo dovrà essere una componente del salario tabellare.

Con lo smart working emergenziale i lavoratori hanno dovuto sostenere a loro spese il costo del lavoro. Deve essere prevista la restituzione ai lavoratori di una parte consistente dei risparmi che le Amministrazioni Universitarie hanno realizzato e che realizzeranno con l'applicazione a regime dello smart working. Deve essere previsto l'aumento del buono pasto e il suo pieno riconoscimento anche in regime di smart working.

Il CCNL dovrà disporre la destinazione dei fondi frutto dell'attività cosiddetta "terza missione" alla parte variabile del salario accessorio, riconoscendo l'apporto dato da tutto il personale T.A.B., escludendo le risorse aggiuntive dai limiti imposti dalle diverse finanziarie degli anni precedenti.

L'assorbimento del Personale Ospedaliero, l'acquisizione di Operatori di attività di comunicazione e informazione (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 accessorio, non soggetta a limiti di bilancio, ma legati solamente alle disponibilità finanziarie degli Atenei.



ORARIO E QUALITA' DEL LAVORO

**L'ORARIO DEVE
RITORNARE AD
ESSERE MATERIA DI
CONTRATTAZIONE
SINDACALE,
IN FUNZIONE DEL
MIGLIORAMENTO
DELLA QUALITA' DEL
LAVORO**

Devono essere stabiliti i criteri per predisporre regolamenti di Ateneo uniformi per la gestione di part-time, telelavoro, smart working, 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, escludendo qualsiasi ingerenza nella fruizione dei permessi ex L. 104/92, diritto allo studio ecc...

Va ripristinata la cumulabilità di forme diverse di permessi e bisogna cancellare l'art.21 del CCNL 2016/18 (disincentivo ad assenze pre-festive).

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

**COME GIA' PREVISTO
DALL'ART. 44 DEL CCNL
2016-18,
E' NECESSARIO DEFINIRE
UN NUOVO SISTEMA DI
CLASSIFICAZIONE
DEL PERSONALE
CHE DOVRA' ANCHE
AGEVOLARE LA MOBILITA'
INTERCOMPARTIMENTALE**

Devono essere riviste le declaratorie professionali delle attuali categorie, eliminando i rispettivi livelli intermedi 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 essere progressivamente abbandonata la categoria B, utilizzandola solo in presenza di processi di re-internalizzazione di particolari servizi.

Per l'appartenenza alla categoria C, eventuali situazioni di assenza di titoli di studio utili dovranno essere superate con appositi strumenti formativi a carico dell'Ente.

Bisogna ricondurre al contratto i sistemi di valutazione del personale e per il personale delle categorie B, C e D si dovrà prevedere la valutazione collettiva e non quella individuale.

Occorre prevedere percorsi formativi di qualità, obbligatoriamente per tutti.

Va regolamentata nel CCNL la figura del tecnologo a tempo indeterminato.

Per i Collaboratori ed Esperti linguisti (CEL) e i Lettori di Madre Lingua, tenuto conto di quanto previsto dalla L. 63/2004 e dalla L. 167/2017, dovrà essere previsto un apposito profilo professionale, con attribuzione del trattamento economico rapportato a quello del ricercatore confermato, prevedendo un sistema di progressione economica disciplinata dal CCNL, che dovrà descrivere l'ambito funzionale in cui essi operano, stabilendo che l'impegno orario a tempo pieno dell'intera categoria è definito in 500 ore annue, la cui distribuzione è effettuata, previo confronto con le parti sociali, in sede decentrata, salvaguardando le condizioni di miglior favore.

Un intervento normativo che riaffermi la peculiarità della Sanità Universitaria ed il ruolo fondamentale delle Aziende Ospedaliere-Universitarie e del personale ivi operante;



SICUREZZA SUL LAVORO

**POTENZIARE
L'EFFETTIVA TUTELA
DELLA SALUTE E
DELLA SICUREZZA
SUL LAVORO.**

L'emergenza sanitaria ha ristabilito la centralità del tema della sicurezza e tutela della salute dei lavoratori sul posto di lavoro, ma non solo.

Con la strutturazione a regime di nuove modalità di lavoro più elastiche è indispensabile prevedere norme contrattuali che in ambito organizzativo vincolino i datori di lavoro a disciplinare “fasi, cicli e obiettivi” che caratterizzano il lavoro agile per assicurare ai lavoratori il diritto “alla disconnessione”.

Devono essere maggiormente coinvolti gli RLS e assicurati controlli medici periodici più stringenti per i lavoratori e, in particolare, per gli smart worker a cui è demandata una maggiore corresponsabilità nella tutela della sicurezza.



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 E ALLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE.

Nel prossimo CCNL **dovrà essere cancellata la possibilità prevista all'art.67 del CCNL vigente di far gravare il welfare sul salario accessorio.**

Devono essere potenziati i Servizi interni per facilitare lo svolgimento del lavoro e per favorire un miglioramento delle condizioni di vita personali dei dipendenti, con un innalzamento del livello di benessere lavorativo, attraverso una adeguata risposta alle problematiche sociali ed economiche che affliggono il personale.

Il buono pasto, in quanto diritto riconosciuto al lavoratore, è oggetto di consultazione sindacale e deve essere garantito a tutto il personale T.A.B. (Dlg.122/17), anche in regime di smart working.

Va aumentato sia il valore del buono pasto oggi fissato a 7 euro, sia la parte non tassabile, valori che sono ormai resi anacronistici dai livelli di inflazione.

Al lavoratore che opera in strutture non fornite di mense o di locali convenzionati si dovrà dare la possibilità di optare per l'indennità sostitutiva di mensa percepita in busta paga.



REINTERNALIZZAZIONI

**L'UNIVERSITA' OGGI
E' UNA FABBRICA DI
PRECARIATO,
NONOSTANTE
L'INVITO DELL'EUROPA
A RIDURRE I RAPPORTI
DI LAVORO PRECARI**

Dovranno essere attivate operazioni di internalizzazione, individuando in sede di trattativa strumenti atti a gestire i servizi con personale interno o in house.

I servizi esternalizzati 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.

Le Fondazioni universitarie non possono essere utilizzate per trasferire attività istituzionali o per privatizzare gli Atenei.

Le Università dovranno essere escluse dalla possibilità di utilizzare Personale in somministrazione, a tempo determinato e indeterminato.



RELAZIONI SINDACALI

**NEL RISPETTO
DEI DIRITTI COSTITUZIONALI,
DOVRÀ ESSERE
RESA POSSIBILE
L'ATTIVITÀ SINDACALE
DI TUTTE LE OO.SS.
PRESENTI NEGLI ATENEI
E
DEL SINGOLO RSU**

Ad ogni O.S. presente negli Atenei, come ad ogni singolo RSU, deve essere garantito l'esercizio dell'attività sindacale, garantendo a tutti la possibilità di indire assemblee in orario di lavoro.

Il recente CCNL 2016/18 del Comparto Istruzione e Ricerca 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.

Con questi obiettivi il CCNL del P.I. dovrà prevedere un unico regolamento generale di funzionamento delle RSU di Ateneo.

E' poi prioritario recuperare il confronto e/o la contrattazione su ogni argomento che abbia ricadute sul personale.

Vanno ampliate le materie oggetto di partecipazione sindacale riportando alla contrattazione la formazione del personale e i Piani di Azioni Positive.

Occorre incrementare le ore di assemblea sindacale disponibili per i lavoratori

