



## Il risvolto della medaglia

### Notizie di rilievo:

- *Accordo Bando PEO e Fondo ex Art.87 CCNL 2006/2009 Anno 2017*
- *La tele di Penelope*
- *Incontro con il Direttore Generale*
- *Lettera al Ministro del MIUR*

informazione della FGU CSA Università dell'Unical

a cura del coordinamento sindacale presso Sede ponte Bucci Cubo 7/11 Arcavacata di Rende

### Sommario:

<i>Accordo Bando PEO Fondo ex Art.87 CCNL</i>	2
<i>La tele di Penelope (comunicato congiunto del 03/10/2017)</i>	3
<i>Incontro con il Direttore Generale (comunicato del 12/05/2017)</i>	3
<i>Lettera al Ministro del MIUR trasmessa a mezzo PEC il 25/09/2017</i>	5
<i>Aumenti contrattuali</i>	6
<i>Comunicati vari del CGS</i>	6

## Punto e a capo. Siamo ripartiti!

Finalmente **oggi 26 Ottobre 2017** il commissariamento è terminato e devo ammettere che non è stato facile.

Grazie all'aiuto di tutti voi, insieme stiamo celebrando il **I° Congresso d'Ateneo della FGU del CSA Università.**

Da quando ho ricevuto l'incarico di fare ripartire la sede sindacale dell'Unical il numero degli iscritti è quasi triplicato e grazie ad un gruppo di amici il sindacato locale è ripartito.

Siamo ritornati ad essere prota-

gonisti indipendenti e critici in contrattazione, abbiamo fatto sentire la nostra voce durante le riunioni del tavolo di presidenza e quando siamo stati chiamati ad essere componenti in tavoli tecnici abbiamo dato il nostro importante contributo.

Ci siamo ripresi la sede e la abbiamo arredata rendendola di nuovo fruibile. Abbiamo nuovamente risorse in cassa che gestiremo insieme in modo trasparente.

Fra le cose realizzate un fruttuoso e proficuo dialogo con un'associazione studentesca e l'edi-

zione cartacea di questo giornalino. Tale mezzo di informazione conterrà anche uno spazio per lavoratori e studenti dell'Unical, consentirà contraddittori tra opinionisti diversi e favorirà la comunicazione e la condivisione di idee ed emozioni.

**Voltaire: "Disapprovo quel che dite, ma difenderò fino alla morte il vostro diritto di dirlo"**

**Francesco Lavorato  
Coordinatore Nazionale del  
CSA Università**

Accordo Bando PEO Fondo ex Art.87 CCNL 2006/2009 Anno 2017 (comunicato del 10/10/2017)



**COMUNICATI DEL  
CSA Università FGU  
d'Ateneo**

*“bando PEO ...  
dopo un dibattito  
più che burrascoso,  
si è raggiunto un  
accordo a  
maggioranza”*

Cari colleghe e colleghi,

La **FGU CSA Università** comunica che finalmente ieri si è chiusa una lunga e difficile trattativa.

La giornata non era iniziata sotto i migliori auspici in quanto, nonostante il momento delicato e l'importanza della contrattazione, si registrava l'assenza del Direttore Generale impegnato in una riunione di Senato Accademico incautamente convocato in concomitanza alla riunione di contrattazione. Superata l'impasse iniziale con l'arrivo del Direttore Generale e dopo un ulteriore tentativo di mediazione che ha visto tutte le OO.SS. e la RSU ribadire con fermezza la posizione assunta nella pre-

cedente seduta del 2 ottobre scorso (vedi comunicato del 03/10/2017 che si allega), si è giunti alla ripartizione del Fondo, che riportiamo in calce, così come richiesto dalle Componenti Sindacali.

Un ulteriore punto all'ordine del giorno riguardava il bando PEO per il quale, dopo un dibattito più che burrascoso, si è raggiunto un accordo a maggioranza.

La **FGU CSA Università**, pur ritenendo che il Bando così modificato non soddisfi pienamente le esigenze di equità e meritocrazia, ha deciso di sottoscrivere l'accordo nel rispetto della certezza del diritto del lavoratore. Nel corso della riunione è stata condivisa la proposta

di costituire una Commissione Bilaterale relativa alle individuazione delle responsabilità e delle posizioni organizzative.

Finalmente, considerando i tempi tecnici necessari all'Amministrazione, saranno liquidate le spettanze come da Art. 88, comma 2 - lett. C del CCNL 2006-2009 già maturate dai colleghi lavoratori.

Inoltre, è stato concordato con l'Amministrazione che a breve sarà data una risposta ai colleghi che hanno inoltrato richiesta relativa alla ritenuta del 2,50% sul T.F.R. previa riunione del Tavolo di Presidenza.

Ripartizione risorse Fondo ex Art.87 CCNL 2006/2009 Anno 2017: **€ 1.035.429,24**

N°	ISTITUTI	IMPORTI
1	Progressione economica all'interno delle categorie B-C-D-EP - Art. 88, comma 2, lett. a) – CCNL 2006-2009 - risorse di cui all'art. 87, lett. d) – risorse di cui all'art. 87 lett. e)	€ 120.000,00
2	Indennità di responsabilità per il personale della categoria B-C-D- Art. 88, comma 2 –lett. b) – CCNL 2006-2009	€ 75.000,00
3	Compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti (Turni, Servizio biblioteche - Indennità autisti) nonché, la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi d'urgenza. Art. 88, comma 2 –lett. c) – CCNL 2006-2009	€ 174.429,24 Ripartito come segue: Prolungamento Orario Biblioteche: € 75.00,00 Reperibilità: € 65.00,00 Turni: € 15.000,00 Autisti: € 12.213,00 Indennità Area Didattica: € 7.216,24
4	Indennità di mansione ai centralinisti non vedenti, comprensiva dell'importo integrativo di cui al CCA sottoscritto in data 19/11/2009 (€ 7,52 per ogni giorno di effettiva presenza) circolare Ministero del Tesoro del 4/11/1992 n°84	€ 7.000,00
5	Indennità accessoria mensile – Art 5, comma 2 – CCNL 2004-2005 – Art. 88, comma 3 – CCNL 2006 - 2009	€ 381.000,00
6	Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi; a) Compensi diretti ad incentivare la produttività individuale b) Compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva	Punto a): € 178.000,00 Punto b): € 100.000,00

## La tele di Penelope (comunicato congiunto del 03/10/2017)

### Comunicato del 3 10 2017 a firma di tutte le RSU e le OO. Escluso la O.S. CGIL e i suoi componenti RSU

Cari colleghe e colleghi,

le OO.SS. e componenti RSU intendono riportare come si sono realmente svolti i fatti durante la contrattazione di ieri 2 ottobre 2017, senza populismi mistificatori:

1) La parte pubblica si è presentata con una documentazione inerente il Fondo incompleta. Durante la seduta, e dopo alcuni interventi, il delegato del Rettore, Prof. Ferrari, comunicava che si era resa disponibile una somma di € 130.000 di cui, per sua ammissione, aveva avuto contezza solo mezz'ora prima. Tale circostanza è assolutamente da stigmatizzare! Non è possibile convocare una riunione senza conoscere per tempo l'entità delle risorse del Fondo da discutere e altresì scandaloso che lo stesso delegato non fosse al corrente di questa sostanziale variazione. 2) Con grande sforzo di volontà e di senso di responsabilità, accorciando il gap fra le varie posizioni, le OO.SS. e le

RSU hanno raggiunto un accordo sofferto ma unitario circa la ripartizione delle risorse (vedi allegato). 3) All'unanimità le OO.SS. e le RSU sono state IRREMOVIBILI sulla quantificazione dell'indennità di responsabilità a euro 75.000 a fronte dei circa 122.000 proposti dalla Parte Pubblica, ripartendo la somma dei 130.000 tra PEO e IMA. 4) All'UNANIMITÀ è stato chiesto che si procedesse alla liquidazione immediata delle Indennità Contrattuali relativamente ai compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti (Turni, Servizio Biblioteche-Indennità autisti) e, la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza. Art. 88, comma 2 – lett. C) CCNL 2006-2009, nonché l'Indennità Accessoria Mensile per come deliberata nell'Accordo 2016. A questa richiesta la parte pubblica, dopo tre ore di discussione, non ha inteso accogliere le istanze, perpetrando lo stato di stallo. Fin qui i fatti. Sebbene non sia lodevole scendere sul piano della polemica purtroppo si

rende necessario contrastare atteggiamenti disgreganti che non vanno nella direzione degli interessi del PTA. Ribadiamo con forza che è un diritto inalienabile dei lavoratori che rappresentiamo la ripartizione del fondo e ottenere le spettanze già maturate.

A questo punto ci poniamo delle domande; Se si fosse chiuso l'accordo a luglio, quando TUTTE LE SIGLE NESSUNA ESCLUSA, hanno formalizzato una richiesta al CdA per un aumento del fondo, avremmo avuto un accordo giusto? E' forse colpa delle OO.SS. e RSU il ritardo nella liquidazione delle PEO 2016? E' corretto discutere questioni inerenti il PTA attraverso una veicolazione delle informazioni poco trasparente ed approssimativa? In conclusione la posizione della parte Sindacale è chiara e non modificabile, e si ribadisce che le spettanze maturate debbano essere liquidate immediatamente. Adesso la responsabilità di deliberare il FONDO passa alla Parte Pubblica. L'individuazione delle singole responsabilità è essa stessa responsabilità.



### COMUNICATI DEL CSA Università FGU d'Ateneo

*“le OO.SS. e componenti RSU intendono riportare come si sono realmente svolti i fatti durante la contrattazione del 2 ottobre 2017, senza populismi mistificatori”*

## Incontro con il Direttore Generale (comunicato del 12/05/2017)

In data 11/05/2017, alle ore 11,00, una delegazione del CSA della CISAL Università ha incontrato il Direttore Generale dell'Università della Calabria. Nel corso dell'incontro sono stati trattati vari temi di notevole importanza per tutti i lavoratori del nostro Ateneo che saranno riassunti brevemente di seguito.

### **Diritti dei lavoratori**

La delegazione CSA della CISAL Università ha sottolineato come ad oggi si è ancora in attesa della contrattazione di Ateneo e come ciò comporti l'impossibilità di retribuire le giuste spettanze ai lavoratori (fondo accessorio IMA, prolungamento orario serale del sistema bibliotecario, indennità di responsabilità, turni, ecc.). Con rammarico, è stato rimarcato come questo

modus operandi sia ormai diventato un'abitudine che lede un diritto sacrosanto del lavoratore, ovvero la certezza della retribuzione.

Relativamente alle PEO, la nostra delegazione ha fatto presente come siano da ritenersi un fallimento in quanto non possono essere considerate uno strumento veramente premiale. Il fatto che il management abbia a disposizione più di 45 punti per



**COMUNICATI DEL  
CSA Università FGU  
d'Ateneo**

*“Incontro con il  
Direttore Generale  
dell'Università  
della Calabria”*

valutare il PTA senza di fatto utilizzarli, dimostra la portata dell'incongruità valutativa. La performance stessa non è stata condivisa con il Sindacato e non ci sono elementi obiettivi che possano valutare efficacemente il PTA. Per non parlare poi delle risorse, del tutto insufficienti a gratificare e motivare il personale. Ancora si stanno valutando i titoli dei vincitori delle ultime PEO cosa che fa pensare che una verifica è necessaria ed indispensabile perché troppi saranno stati gli errori fatti nella giusta presentazione dei titoli e di quant'altro. A tal proposito il CSA della CISAL Università suggerisce anche di pubblicare i punteggi in maniera dettagliata. Suggerisce, inoltre, per una garanzia di trasparenza ed equità, che gli incarichi e le posizioni organizzative di tutto il personale debbano essere conservate nelle cartelle personali di ciascuno e pubblicizzati nelle strutture di appartenenza e che il peso degli stessi incarichi debba essere chiaro e documentato.

La delegazione ha sottolineato come la metodologia di reclutamento è stata ed è ancora parentale e clientelare, e sono anche poco chiari gli spostamenti da una struttura all'altra dell'Ateneo. Gli spostamenti di personale continuano ad ingenerare malessere ed hanno a che fare con difficoltosi ed artificiosi mezzi di scambio. Il benessere lavorativo dovrebbe essere preso sempre in elevata considerazione.

Purtroppo, lo stesso precariato del PTA è stato anche un mezzo per rafforzare il potere di sottomissione fisica e psicologica sui lavoratori ed anche un ripiego per dare un contentino a chi aveva ambizioni di ricerca. IL CSA della CISAL Università ha fatto notare come, in tempi passati, siano state raccolte firme

da parte dei lavoratori (per i ticket mensa, i turni serali, alcune modifiche statutarie) più volte senza ricevere, anche se dovuta, alcuna risposta. Pratica che va cambiata.

Già da tempo il nostro sindacato ha portato all'attenzione dell'Amministrazione le problematiche relative ai colleghi apicali al fine di dare loro risposte adeguate, ma con rammarico è stato fatto presente che ad oggi non è stato dato loro riscontro. La delegazione ha fatto presente che il CSA della CISAL Università di avere iniziato da tempo ad istruire le pratiche per il recupero dell'indebita trattenuta del 2,50% che viene fatta a tutti quelli assunti dopo 31/12/2000 e che sono in regime di TFR ed ha comunicato che si riserva di dare corrette informative sul Fondo Sirio Perseo.

**Sicurezza e Welfare**

La delegazione CSA della CISAL Università ha affrontato anche tematiche riguardanti la sicurezza dei lavoratori e degli studenti. Ha sottolineato che occorrerebbe intervenire sul percorso per gli ipovedenti, in quanto quello attuale è pericoloso soprattutto quando si forma del ghiaccio o quando piove. Ha fatto notare che bisognerebbe, inoltre, approntare una Mappa con la localizzazione dei defibrillatori rendendola di pubblico dominio insieme al numero di telefono dei colleghi preparati ad intervenire ed istituire a riguardo dei turni di reperibilità. A queste sollecitazioni il Direttore Generale ha risposto esaurientemente. La nostra delegazione, inoltre, ha esposto alcune idee che si potrebbero concretizzare perché già realizzate in altre università: - 1) Sconto del 50% sulle tasse universitarie dei dipendenti e dei loro figli. 2) Maggiori risorse al personale da destinare al fondo

sussidi. 3) Istruire per tempo la possibilità di ottenere i Ticket mensa (buoni pasto) poiché non tutti beneficiano della mensa e non tutti sono vicini alle mense, il buono pasto non sarebbe altro che un necessario incremento stipendiale. 4) Allorché ci siano esigenze di servizio, consentire di andare a mensa dalle 12:30. 5) Trovare un modo per ridurre il tempo che si perde quando c'è troppa affluenza alla mensa. Eventualmente chiedere un migliore posizionamento dei distributori automatici di bevande e vivande. 6) Abbiamo segnalato che la strada di accesso all'Università prospiciente il vecchio campus venga riparata perché piena di profonde buche. 7) Abbiamo segnalato che i bar devono rimanere aperti quando anche se pochi colleghi sono in servizio e che la mensa vicino all'amministrazione, al Rettorato e alle biblioteche sia aperta dal 1° settembre. 8) Abbiamo proposto di avviare una discussione sulle Ferie solidali.

Inoltre, è stato fatto presente che in occasione del seminario sulla trasparenza e del benessere organizzativo non tutti sono stati messi in condizione di poterlo seguire. Una possibile soluzione sarebbe quella di replicare il seminario o consentire a chi è di servizio di avere le stesse informative per avere anche lo stesso attestato.

**Problematiche relative alle biblioteche**

La delegazione CSA della CISAL ha posto l'attenzione anche sulle problematiche più urgenti che investono il sistema bibliotecario dell'UNICAL sia dal punto di vista gestionale che dal punto di vista strutturale. Sarebbe bello che si avesse la concezione del bibliotecario così come la si ha in ambiente anglosassone; il "librarian" stile inglese ha una

considerazione davvero enorme e di certo non si può chiedere tanto, ma una modifica che desse più dignità alla categoria sarebbe quantomeno auspicabile. Non si può, come previsto dal regolamento del nostro Ateneo, ridurre la professione del bibliotecario a mero esperto amministrativo.

Ritornando allo stato in cui versa tutto il sistema bibliotecario, è stata sottolineata la carenza di personale che di conseguenza non è in grado di garantire un'ottimale erogazione dei

servizi all'utenza. Infatti, le unità che nel corso dell'ultimo decennio sono andate in pensione non sono state mai rimpiazzate andando a compromettere un organico già di fatto sottodimensionato.

Sono state segnalate, in modo dettagliato, le numerose carenze strutturali, ambientali, tecniche ed igieniche delle Biblioteche.

### Conclusioni

Sono tanti e di vario tipo, dunque, i disagi con cui ci confrontiamo tutti quotidianamente.

Quando si dice "tutti" si intende tutta la comunità universitaria. Non si tratta di individuare colpevoli o cercare lo scontro con chi sta ai vertici, ma di trovare, tutti assieme delle soluzioni che possano accontentare tutti e rendere la gestione quotidiana dell'università un luogo dove quotidianamente è piacevole lavorare, studiare, intrattenere relazioni personali e quant'altro.

### il Coordinamento Sindacale d'Ateneo del CSA della CISAL Università Della Calabria

## Lettera al Ministro del MIUR trasmessa a mezzo PEC il 25/09/2017

Ill.ma Sig.ra Ministra dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca

On. Valeria Fedeli

Ill.mo Presidente della CRUI

Prof. Gaetano Manfredi

Ancora una volta le Università Pubbliche sono sotto l'occhio del ciclone e la loro autonomia è andata persa da ormai molto tempo, lo dimostrano le circolari del MEF che vengono recepite e adottate dalle amministrazioni universitarie, penalizzando il personale Tecnico- Amministrativo e CEL, particolarmente sul fondo trattamento accessorio, PEO e altro.

Il MIUR con il Decreto Ministeriale del 9 agosto 2017, n° 610, all'art. 3 comma 1, ha ancora una volta penalizzato il personale Tecnico-Amministrativo e CEL, che in aggiunta al blocco dei contratti subisce, per l'ennesima volta, il blocco di una parte dei già scarsi punti organico assegnati nel biennio 2017-2018.

Dopo tutti questi anni di blocco delle assunzioni e delle PEV, chiedere per l'ennesima volta il congelamento del 10% dei punti

organico derivanti dai cessati del 2016, per l'inserimento in ruolo del personale in organico nelle camere di commercio e altri enti, danneggia le Università che data l'elevata età media dei dipendenti avrebbe necessità di poter invece assumere giovani.

Così come non si comprende come mai il MIUR, la CRUI, o i rappresentanti del personale T.A. eletto nel CUN, non abbiano sostenuto la necessità di far destinare una parte di punti organico per l'assunzione di personale precario delle nostre Università, e in particolare i nostri Ricercatori di tipo A.

Si tratta di personale che in questi anni, ha dimostrato una elevata professionalità e pubblicato lavori scientifici rilevanti oltre a partecipare attivamente a convegni Nazionali ed Internazionali e attività progettuali, ma non solo, tanti hanno conseguito l'Abilitazione Scientifica, per la seconda fascia, ma con scarse probabilità di essere poi chiamati soprattutto coloro che provengono dalle categorie del personale T.A. Infine vogliamo ricordare che la normativa attuale permette le progressioni

verticali per il personale Tecnico-Amministrativo, solo tramite concorsi esterni e una buona parte di essi è fermo da più di dieci anni.

Già in altre occasioni abbiamo richiamato l'attenzione delle istituzioni che governano il sistema universitario, MIUR, CRUI, CUN, etc.. che l'Università debba essere il volano dello sviluppo del paese pare siamo tutti d'accordo, si tratta solo di dare gambe a quella che è un'opinione comune con finanziamenti straordinari per l'assunzione di giovani docenti e personale T.A. che diano nuova linfa all'università facendo emergere quelle potenzialità, oggi nascoste o non ammesse nel circuito produttivo.

Contiamo di riprendere il discorso sulla metodica di ripartizione dei punti organico anche nella fase di discussione del rinnovo del CCNL per il quale si auspica siano rese disponibili le risorse necessarie a finanziarlo in modo adeguato.

Roma 25.09.2017

Il Coordinatore Generale Nazionale Dipartimento Università FGU Gilda Unams—Arturo Maullu



**COMUNICATI del  
Coordinamento Nazionale  
della FGU Dipartimento  
Università**

*“... le Università Pubbliche sono sotto l'occhio del ciclone e la loro autonomia è andata persa da ormai molto tempo”*



FEDERAZIONE GILDA UNAMS  
DIPARTIMENTO UNIVERSITA'

**COMUNICATI del  
Coordinamento Nazionale  
della FGU Dipartimento  
Università**

## Aumenti contrattuali

Sabato 26 Agosto 2017 13:56

Arturo Maullu - coordinatore generale nazionale CSA Università - Dip.Univ.FGU Gilda Unams.

In premessa, quando si parla di "aumenti contrattuali" è bene ricordare che bisogna fare sempre riferimento ad importi al lordo. Infatti questi "aumenti", comprendono in primis i contributi previdenziali e sanitari a carico dello Stato "lordo Stato" che incidono per un 32,7%.

Prendiamo ad esempio quindi i famosi 85 euro sbandierati da alcune sigle sindacali che firmano l'accordo del 30 novembre u.s.

Ebbene, gli 85 euro "lordo Stato"

corrisponderebbero in effetti a circa 64 euro, somma questa cosiddetta "lordo dipendente" che spetta sì al lavoratore, ma sulla quale graverebbero ancora ulteriori trattenute.

Infatti, dai 64 euro, andranno ancora detratti l'8,80% di contributi previdenziali a carico del dipendente e alcune altre trattenute che inciderebbero nell'insieme, per un totale dell'11% circa. Per cui detratto il tutto si arriverebbe a 57 euro.

Ma.. mica è finita qui, ci sono da calcolare le ritenute erariali, cioè "l'Irpef" che varia a seconda dello stipendio complessivo del dipendente. Bisogna considerare che di norma, per la maggior

parte del personale del P.I. gli aumenti contrattuali sono tassati al 27%, mentre per chi gode di uno stipendio più elevato la tassazione arriva al 38%. Per cui, praticamente i 57 euro si riducono a 42 euro, mentre si assottigliano ulteriormente a 36 euro per chi ha uno stipendio maggiore.

Ma l'importo può scendere ancora di 2 o 3 punti percentuali se andiamo a conteggiare anche le addizionali regionali e comunali. Poi in ultimo, si dovrà fare i conti con il famoso bonus Renzi di 80 euro...., ed alla fine cosa resterebbe concretamente in tasca al dipendente? Giusto qualche spicciolo per il costo di qualche tazza di caffè.



**COMUNICATI  
del CGS**

## Comunicati vari del CGS

### La Pubblica Amministrazione, una risorsa per il Paese

Una buona e funzionale Pubblica Amministrazione non è per il Paese un lusso, o una spesa improduttiva.

La Pubblica Amministrazione in un paese democratico è garanzia di rispetto delle regole, di convivenza democratica, di sicurezza, di istruzione, formazione e ricerca scientifica di qualità, di fruizione e conservazione di beni storici e culturali, di servizi sociali e sanitari accessibili a tutti, compreso i meno abbienti.

E' lo strumento fondamentale per la regolazione dei mercati mediante il contrasto ai fenomeni evasivi ed elusivi, alle contraffazioni e al contrabbando, e quindi alla concorrenza sleale di chi, contravvenendo alle leggi, altera le regole di mercato, pena-

lizzando le aziende sane. E', per il tramite della scuola statale gestita dagli enti locali, strumento essenziale per garantire lo sviluppo economico e sociale del Paese. Un sistema di istruzione e formazione che fornisca gli strumenti necessari alle nuove generazioni per sostenere le sfide del prossimo futuro e un avanzato settore della ricerca sono le condizioni imprescindibili per garantire al paese un' adeguata competitività internazionale nel panorama mondiale attuale.

Con la semplificazione normativa, la delegificazione, la digitalizzazione, senza perdere la funzione di orientamento e controllo che gli spetta, la P.A. può divenire un' importante fattore di creazione di valore, permettendo alle aziende e alle nuove imprenditoriali di dispiegare tutte le loro potenzialità in un mercato

sempre più globale e concorrenziale.

Con la riscrittura e la risistemazione degli attuali livelli di governo e di articolazione sul territorio deve divenire sempre più vicina ai cittadini, fruibile, efficace, meno complessa, senza però perdere la sua capillarità, la sua funzionalità, la caratteristica peculiare di essere funzione pubblica al servizio del Paese nel rispetto delle norme costituzionali.

In questa direzione, forte è la contrarietà della CGS, Confederazione maggiormente rappresentativa nei comparti del lavoro pubblico, nei confronti delle operazioni messe in campo dai governi e dal Parlamento negli ultimi quindici anni di ridimensionamento delle strutture, degli uffici e degli organici, di privatizzazioni selvagge, di spregiudicate

operazioni che hanno esternalizzato funzioni e servizi, aumentando a dismisura i costi, diminuendo nel contempo la qualità dei servizi e delle prestazioni rese.

In tale ambito intendiamo lanciare una vera sfida al Governo in ordine alla grandi scelte che devono investire nell' immediato futuro la nostra Pubblica Amministrazione e che all' interno della legge delega recentemente approvata fatichiamo ad individuare.

In uno scenario che vede le parti sociali escluse dai processi "riformatori", continueremo a produrre comunque le nostre idee e proposte, non rinunciando al ruolo che possiamo e dobbiamo avere, consapevoli che ove persistessero le scelte unilaterali e autoreferenziali di questi mesi non esiteremo a scendere di nuovo in piazza come avvenuto più volte in modo anche unitario negli ultimi mesi.

### **La contrattazione quale strumento per la valorizzazione del personale e il miglioramento dei servizi**

L'inaccettabile approccio dei governi che si sono succeduti in questi anni nei confronti del lavoro pubblico lo si è avuto sul mancato diritto al contratto e sui rinnovi contrattuali con la consistente riduzione in molti casi fino al 50% dei fondi aziendali destinati alla contrattazione integrativa.

Il blocco dei contratti del pubblico impiego, che dura ormai da 7 anni, ha determinato non solo la riduzione drastica del potere d'acquisto dei salari delle lavoratrici e dei lavoratori, ma anche l'indebolimento di diritti, oggetto di ripetute incursioni legislative punitive e lo svilimento delle professionalità, anch'esse bloccate per legge sia nelle dinamiche economiche che

professionali.

Eppure vi era, e tanto più vi è ora, la necessità di riconoscere le professionalità esistenti, ingessate in ordinamenti ormai superati.

Le battaglie da noi condotte anche nelle aule dei tribunali per mettere fine all'odiosa discriminazione nei confronti dei lavoratori pubblici ha portato, come è noto, alla sentenza della Corte Costituzionale che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale delle norme che bloccano la contrattazione nel pubblico impiego, permettendo finalmente che si potesse ritornare a parlare di rinnovo dei contratti, in uno scenario che invece, senza la nostra azione, sarebbe stato ancora fermo per anni.

La normativa sul pareggio di bilancio e l'incredibile campagna mediatica sui presunti costi del rinnovo dei contratti con effetto retroattivo ha portato alla sentenza che riconosce la cosiddetta "sopravvenuta" con la decorrenza economica successiva alla pubblicazione della sentenza stessa.

Ma il Governo non rispetta neanche questa sentenza.

Con la legge di stabilità 2016, infatti, ha stanziato una posta assolutamente irrisoria per il 2016 e ha bypassato completamente il 2015. Inoltre il DEF 2016 estende lo stesso finanziamento (310 milioni di euro) per tutto il triennio 2019-2021.

Ferme restando le iniziative assunte di fronte alla Corte dei Diritti dell'uomo di Strasburgo che vedono la nostra Confederazione impegnata con uno storico ricorso teso a far sì che vi sia il riconoscimento di un adeguato indennizzo per gli anni di blocco, e la condanna del Governo Italiano che elude la sentenza, per la CGS comunque il rinnovo dei contratti dovrà decorrere dal

1 luglio 2015 e l'incremento economico dovrà tenere conto in modo chiaro della perdita di potere d'acquisto subita in questi anni.

Gli stessi indici basati sull'IPCA (Indice Prodotti al Consumo al netto dell'andamento dei prezzi petroliferi) che avrebbero dovuto costituire l'indicatore per il rinnovo dei contratti a partire dal 2010 e che avrebbero dovuto operare a regime e con regolarità per un triennio, non sono ormai adeguati a svolgere il proprio compito e recuperare il gap che si è prodotto in questi anni.

Anche alla luce del ridisegno dei comparti di contrattazione occorrerà quindi mettere in campo un insieme di azioni che intervengano sui diversi livelli di contrattazione e che permettano di rivalutare lo stipendio, aggiornare le indennità delle singole amministrazioni, rifinanziare e rilanciare i livelli di contrattazione integrativa, consentire gli sviluppi di carriera, omogeneizzare i contratti sotto l'aspetto normativo e giuridico garantendo in ogni caso le specificità professionali di categoria, uniformandosi alle esperienze migliori e positive, sia di livello nazionale e sia di livello europeo.

Con risorse che sono reperibili all'interno del bilancio dello Stato se veramente si vuole fare una seria lotta agli sprechi e alle inefficienze della spesa pubblica per appalti, consulenze, esternalizzazioni; se si mette in campo una vera azione di contrasto all'evasione fiscale e contributiva che permette l'arricchimento di pochi e l'impoverimento di tanti. Bisogna utilizzare tutti i risparmi di gestione reinvestendoli nel personale e nelle dinamiche retributive estendendo anche al lavoro pubblico lo strumento della defiscalizzazione dei



## **COMUNICATI**

### **del CGS**

*“La contrattazione quale strumento per la valorizzazione del personale e il miglioramento dei servizi”*



## COMUNICATI

### del CGS

*“La contrattazione quale strumento per la valorizzazione del personale e il miglioramento dei servizi”*

premi di produttività ormai da tempo in uso nel privato.

Rispediamo al mittente le ipotesi di rinnovi contrattuali al ribasso o diversificate, che non porterebbero alcun beneficio economico ai lavoratori e creerebbero solo soluzioni assolutamente inaccettabili, vista la situazione economica in cui versano circa 3 milioni di lavoratori e le loro famiglie.

Lo Stato italiano è l'unico datore di lavoro che decapitalizza il proprio patrimonio, svaluta e non investe nel personale che è la vera risorsa che può permettere il cambiamento e il realizzarsi di quelle riforme di cui necessitano le amministrazioni pubbliche. Come si può pensare di dare gambe a una riforma della PA bloccando i salari di chi dovrebbe impegnarsi maggiormente per realizzare le innovazioni di cui le organizzazioni e i servizi hanno bisogno?

Crediamo nella contrattazione come strumento centrale per garantire una migliore efficienza delle Amministrazioni e delle funzioni che svolgiamo, perché mediante gli strumenti della partecipazione, del confronto e della negoziazione è sicuramente possibile garantire una migliore organizzazione del lavoro e una maggiore fruibilità dei servizi, rispetto alle azioni unilaterali e solitarie dei capetti di turno.

Pensiamo che il contratto possa e debba garantire attraverso un mix combinato di azioni, il diritto alla formazione, all'accrescimento professionale, all'articolazione dell'orario di lavoro, al riconoscimento dei diritti e all'individuazione dei doveri.

Vogliamo ridare al contratto la funzione primaria di regolazione del rapporto di lavoro superando le leggi e le leggi che hanno ripubblicizzato il rapporto di lavoro in senso unicamente

punitivo, anche con penalizzazioni sul salario in caso di malattia che non trovano eguali in altri settori e in altri Paesi. Noi vogliamo batterci e ci batteremo questo sia chiaro, per un contratto a tutto tondo in cui l'intera parte economica costituisca parte fondamentale dello stesso, anche ai fini pensionistici (indennità, salari accessori in generale, buoni pasto, etc)

### **L'Ordinamento, lo sviluppo professionale e il merito**

Siamo convinti che occorra partire (o ripartire) dal lavoro pubblico e dai lavoratori pubblici che sono una risorsa importantissima per il Paese e una incredibile leva occupazionale anche e soprattutto se legata ai servizi che vengono erogati ed alla loro maggiore qualità.

Pensiamo che l'occasione dei rinnovi contrattuali nell'ambito dei nuovi comparti del Pubblico Impiego, possa essere utilizzata per superare ordinamenti professionali ormai obsoleti, modernizzare e rendere gli stessi funzionali al progetto di inserimento nelle diverse Amministrazioni, partendo dai nuovi ambiti di riferimento (nuovi comparti), salvaguardando nel contempo le loro specificità.

Proprio i criteri che hanno ispirato le aggregazioni nei nuovi comparti tendono a valorizzare le affinità professionali. Così pensiamo debba essere anche per i contratti di settore: valorizzare le professionalità e le relative assunzioni di responsabilità che hanno gradualità diverse.

In questo contesto, pensiamo ad uno sviluppo professionale che consenta il dispiegarsi delle carriere, rivedendo le attuali aree funzionali verso l'alto (eliminazione di quella iniziale, creazione dell'area quadri e implementazione di quella dei

professionisti, valorizzare il management sanitario e le specialità cliniche, garantire la specificità professionali dei docenti) trovando soluzioni moderne che consentano al personale pubblico di crescere professionalmente ed economicamente.

Nella considerazione che la legge Brunetta, non solo non ha creato fattori di crescita ma ha impedito lo sviluppo del personale, vietando le carriere interne e diventando così fattore di demotivazione per milioni di lavoratori, pensiamo di avviare una forte rivendicazione per la modifica della predetta norma anche allo scopo di reintrodurre la possibilità di seri percorsi professionalizzanti che consentano al personale di mettersi in gioco e misurarsi ai fini di un adeguato sviluppo professionale verticale.

Nell'ambito dell'istruzione, essendo la professione docente tutelata costituzionalmente, attraverso la libertà di insegnamento prevista dall'art. 33 della Costituzione, va perseguita la rivendicazione di un'area di contrattazione specifica e separata per la docenza.

In ambito sanitario va individuata una categoria a sé per chi svolge le funzioni di coordinamento e di specialista clinico.

Sul fronte del merito, ribadita la nostra posizione critica di fondo sull'attuale modello, non può non essere confermata la disponibilità e la necessità politico sindacale di affrontare senza alcun timore reverenziale l'ineludibile problematica della performance del personale pubblico.

In questo quadro occorre però riaprire un dialogo vero e concreto fra le parti attraverso il superamento della riserva di legge sulla materia per ridare ai lavoratori pubblici attraverso le

loro rappresentanze, strumenti idonei al fine di affrontare seriamente il tema del merito, fuori dal canale mediatico creato volutamente intorno allo stesso.

Sulle fasce di merito pensiamo che vadano superate le rigidità predeterminanti e che, ad esempio, il riferimento da prendere in considerazione non debba essere l'ufficio, il reparto/ servizio o il dipartimento bensì l'intero ente di appartenenza.

### **Il lavoro Pubblico, la tutela dei diritti, il rispetto dei doveri**

L'attacco mediatico portato strategicamente e con violenza al lavoro pubblico e al lavoratore pubblico, agli occhi di un osservatore comune, rende quasi anacronistica la scelta di una difesa, anzi di un vero e proprio rilancio sul tema della tutela dei diritti e, aggiungiamo noi, del rispetto dei doveri.

L'esperienza e gli accadimenti dei nostri giorni, rendono evidente come questo sia invece uno dei temi centrali per il rispetto dovuto a milioni di lavoratori, quelli pubblici, che svolgono quotidianamente il loro dovere al servizio dello Stato, nelle diverse forme professionali e sotto le più diverse amministrazioni, centrali e periferiche. La soluzione non può essere quella di ridurre i diritti attraverso la legislazione né tanto meno quella di urgenza.

Oltre alla modifica delle attuali norme legislative che rendono inesigibili i diritti sanciti dai precedenti rinnovi contrattuali, occorre la definizione di un accordo quadro per tutto il pubblico impiego o accordi quadro di singolo comparto che rilancino la fase contrattuale sul tema dei diritti e dei doveri e, con l'occasione, siano capaci di elimi-

nare le attuali disparità giuridico-ordinamentali in materia di diritti costituzionalmente garantiti, oltre a modificare e integrare gli istituti che mirano concretamente a offrire risultati positivi per i dipendenti pubblici.

Esempi che possono essere considerati "di scuola", sono quelli relativi alle sanzioni disciplinari con l'assoluta assenza di terzietà ed il disarmonico sviluppo dei trattamenti previsti per le persone/dipendenti affette da gravi patologie.

Nell'ambito della tutela dei diritti, sempre in un contesto di accordo quadro, occorrerà sviluppare altri temi che sono intimamente legati alla qualità della vita dei pubblici dipendenti e che riguardano i tempi di conciliazione lavoro-famiglia, la politica degli orari ed il welfare aziendale.

Così come andranno ribaditi i doveri in termini di rigoroso rispetto delle norme contrattuali, di deontologia e di servizio che debbono caratterizzare sempre più l'attività ed il comportamento di tutti coloro che, a diverso titolo e con le svariate funzioni svolte, ogni giorno rappresentano la Pubblica Amministrazione in questo Paese.

### **Lotta agli sprechi e alle esternalizzazioni: per migliorare la PA occorre un sindacato partecipativo**

Siamo convinti che un buon modo per recuperare risorse, anche da utilizzare internamente alle singole Amministrazioni per lo sviluppo delle politiche del personale e per rendere migliori servizi al cittadino utente, possa essere quello di reinternalizzare tutta una serie di servizi che, per scelta politica e amministrativa, in questi anni sono stati appaltati all'esterno della Pubblica Am-

ministrazione italiana e che continuano a sfuggire alla verifica ed al controllo degli ormai innumerevoli commissari alla spending review o della autorità politica di turno.

Pensiamo che i contratti di lavoro possano contenere clausole che consentano alle parti sociali di dare il proprio contributo partecipativo, ai diversi livelli, in ordine alla scelte di carattere organizzativo che riguardano la tipologia e la qualità dei servizi e delle attività, siano essi interni alle stesse Amministrazioni siano essi esterni verso l'utenza ed i cittadini in generale.

Pensiamo che anche per quanto riguarda la politica degli appalti nella PA, ci possano essere espliciti riferimenti di ambito contrattuale che consentono alle parti sociali di intervenire e interloquire con le singole Amministrazioni per verificare e per monitorare lo stato e lo sviluppo delle attività commesse, a livello centrale e nei singoli territori, in un quadro più ampio di relazioni sindacali nell'interesse dei cittadini e dei lavoratori pubblici e di quelli privati che operano a contatto con le strutture pubbliche.

Il tentativo strisciante di privatizzare servizi pubblici fondamentali previsti dalla Carta Costituzionale si sta palesando anche attraverso lo sviluppo del terzo settore che sta trovando nuovo impulso nelle politiche governative. Il definanziamento dei servizi pubblici e il blocco del turn over portano in primis disservizi ai cittadini che vengono di fatto dirottati al privato a pagamento e così, portati all'esasperazione per l'inefficienza organizzativa, si formano una pessima opinione del servizio pubblico e del dipendente pubblico.



## **COMUNICATI**

### **del CGS**

*"Il lavoro Pubblico, la tutela dei diritti, il rispetto dei doveri"*



## COMUNICATI

### del CGS

*“Per una nuova  
Pubblica  
Amministrazione, un  
vero ricambio  
generazionale ed una  
modifica della attuali  
politiche assunzionali  
e previdenziali”*

### Per una nuova Pubblica Amministrazione, un vero ricambio generazionale ed una modifica della attuali politiche assunzionali e previdenziali

Una Pubblica Amministrazione in linea con la scelta di essere anche volano di sviluppo economico e occupazionale per il Paese, deve traguardare una nuova politica assunzionale ed una diversa politica previdenziale del settore pubblico, risolvendo una volta per tutte l'annosa questione del precariato e armonizzando la normativa italiana con quella europea, come impone la sentenza della Corte di Giustizia Europea del novembre 2014.

Per continuare e migliorare la qualità di servizi pubblici insostituibili forniti ai cittadini, quali quelli della istruzione e della salute, della giustizia, del fisco, della difesa e delle istituzioni, del territorio, culturali e ambientali, etc., la PA può e deve rinnovarsi profondamente anche per quanto riguarda il proprio personale, e i contratti di lavoro devono essere uno strumento attraverso il quale procedere a rivisitare gli attuali processi previsti per tali materie.

La mobilità volontaria interna nei comparti e a livello inter-compartimentale e interregionale, le politiche occupazionali e assunzionali, rivedendo i modelli sinora attuati, la previsione dell'utilizzo di forme nuove di

lavoro anche nel pubblico, in alcuni casi già inserite nei precedenti contratti ma scarsamente praticate, il tutto allo scopo precipuo di ringiovanire la Pubblica Amministrazione, potranno essere elementi utili per raggiungere l'obiettivo finalizzato di un vero e significativo processo di riorganizzazione della stessa PA, a cui far partecipare attivamente le forze sociali anche nell'ambito di una necessaria revisione delle dotazioni organiche delle singole Amministrazioni.

Appare però di tutta evidenza, come al provvedere di un necessario ringiovanimento della PA italiana occorra abbinare il superamento degli attuali blocchi previsti dalla Legge Fornero che, di fatto ed allo stato, limitano fortemente il possibile turnover del personale.

La materia della mobilità deve tornare a essere materia contrattuale e non riserva di legge. Il personale della nostra Pubblica Amministrazione è tra i più vecchi d'Europa. Alcune attività sono altamente usuranti e l'impatto nelle dotazioni organiche è rilevante per offrire servizi di qualità e sicurezza ai cittadini. Tutto ciò pone la necessità di uno svecchiamento del personale. È quanto mai doveroso affrontare il problema e trovare delle soluzioni che consentano al lavoratore di arrivare a termine carriera in salute e consentano all'Amministrazione di mantenere aperti i servizi.

### Conclusioni

Queste sono le nostre prime riflessioni a carattere generale sul contratto come strumento per rilanciare il lavoro e la funzione pubblica, ridare fiato al potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, valorizzare le professionalità per offrire servizi migliori e di maggiore qualità, reinternalizzando attività che possono essere svolte con maggiore proficuità e grandi risparmi dalle professionalità interne, coniugando il rispetto dei diritti con l'esercizio puntuale dei doveri. Tutto ciò dovrà andare di pari passo con le scelte che riteniamo debbano essere assunte dall'Esecutivo e dal Parlamento in tema di riforma della Pubblica Amministrazione, dei livelli di governo, del rapporto tra legge e contratto. Ecco perché è necessario riprendere un percorso che tenga conto di queste variabili, seppur con forme e modalità diverse, e che sia però coerente con l'obiettivo da raggiungere.

I decreti delegati di riforma della PA dovranno tenere conto di queste riflessioni e saranno fondamentali per capire il ruolo riservato alle rappresentanze dei lavoratori pubblici. Se i lavoratori saranno considerati semplici "comparse" e sarà loro riservato solo l'informazione, se continuerà il definanziamento dei contratti e il blocco delle assunzioni, è prevedibile che ogni tentativo di riforma sia destinato al fallimento

FGU CSA UNIVERSITÀ  
DELL'UNICAL

coordinamento sindacale  
Sede ponte Bucci Cubo 7/11  
Arcavacata di Rende

Posta elettronica:  
FGU-CSA-Universita@unical.it



**Siamo su Internet:**

**[www.csauniversitafgu.org/sito/  
csa-in-italia/60-universita-della-  
calabria.html](http://www.csauniversitafgu.org/sito/csa-in-italia/60-universita-della-calabria.html)**