

L'Università della Magna Grecia: i precari ragionano attorno al loro futuro, mentre la dirigenza cerca di dividerli e metterli l'uno contro l'altro

Per effetto delle dinamiche organizzative e considerate le esigenze legate alle attività proprie e peculiari dell'Ateneo e tenuto conto del blocco delle assunzioni che ha caratterizzato gli ultimi anni, è stato fatto ricorso a forme contrattuali flessibili e in particolare a rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato (nel corso degli ultimi due anni) e a collaborazioni coordinate e continuative.

A tal fine, si rammenta che il **Decreto relativo all'Istituzione dell'Università degli Studi di Catanzaro del 29 dicembre 1997** – pubblicato sulla G.U. della Repubblica Italiana del 13 gennaio 1998, n. 9 - stabilisce in n. **177 i posti che rappresentano l'organico** dell'Università di Catanzaro alla luce dell'offerta formativa relativa a quell'anno. In ragione dell'accresciuta capacità formativa e di ricerca dell'Ateneo, avremmo dovuto assistere a un proporzionale accrescimento delle risorse umane almeno in misura tale da consentire un adeguato sviluppo dei servizi anche alla luce di tutte le innovazioni introdotte dalla legge. Tale incremento non solo non si è avuto, ma lo stesso numero di 177 previsto in fase di istituzione non è mai stato raggiunto neanche se dovessero annoverarsi le 45 unità a tempo determinato attualmente in servizio. Allo stato, infatti, risultano essere **126 i dipendenti** a tempo indeterminato, numero che è di gran lunga inferiore anche rispetto alle dotazioni organiche di tutti gli Atenei, anche più piccoli di catanzaro.

Circa n. 60 co.co.co. dal 2002/2005 fino ad aprile 2009;

Le stabilizzazioni previste dalle finanziarie 2007 e 2008 non sono proprio state considerate;

bando di concorso per n. 26 cat. B3 pubblicato a dicembre 2008: 26 vincitori + 19 persone assunte per scorrimento graduatoria;

“cernita” quindi da 65 (ex co.co.co.) a 45 dipendenti a t.d. per due anni da maggio 2009 al 2 maggio 2011 più stipula di circa n. 25/30 co.co.co. (sia nuovi sia a persone che sono co.co.co. dal 2002/2003).

LIMITI NORMATIVI:

- **20% (?) TURN OVER**

- **50% della spesa 2009 massimo utilizzabile nel 2011**

FFO SPESO AL 56% NEL 2009 QUINDI CATANZARO ATENEO VIRTUOSO

PROPOSTA DELL'AMMINISTRAZIONE: BANDO DI CONCORSO A TEMPO DETERMINATO (PER TRE ANNI?) CATEGORIA b3, C E D (?) PER SOLI N. 22 POSTI. DAL 23mo ALL'80mo posto assunzione (quando?) in fondazione universitaria (sic!) (contratto a t.d.).

NOSTRA PROPOSTA

Ns proposta insieme con CGIL: rinnovo per i 45 td, poi soluzione politica visti i limiti. In altre Università (per esempio Catania) si è proceduto al rinnovo dei t.d. in attesa dell'applicazione dell'art.22 c. 5 CCNL stabilizzazione con redazione di una graduatoria di merito per chi ne aveva diritto (anzianità t.d., anzianità co.co.co. etc)

POSSIBILITA' DI BANDIRE CO.CO.CO E TD SU "FONDI NON ORDINARI" Legge 23 dicembre 2005, n. 266 Art. 1 comma 188. Per gli enti di ricerca, l'Istituto superiore di sanità (ISS), l'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL), l'Agenzia per i servizi sanitari regionali (ASSR), l'Agenzia italiana del farmaco (AIFA), l'Agenzia spaziale italiana (ASI), l'Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente (ENEA), il Centro nazionale per l'informatica nella pubblica amministrazione (CNIPA), nonché per le università e le scuole superiori ad ordinamento speciale e per gli istituti zooprofilattici sperimentali, sono fatte comunque salve le assunzioni a tempo determinato e la stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa per l'attuazione di progetti di ricerca e di innovazione tecnologica ovvero di progetti finalizzati al miglioramento di servizi anche didattici per gli studenti, i cui oneri non risultino a carico dei bilanci di funzionamento degli enti o del Fondo di finanziamento degli enti o del Fondo di finanziamento ordinario delle università.

CONTABILITÀ

Sub. A: COSTO CATEGORIA B3 PER ANNO: euro **28.605,00**

Sub. B.: COSTO CATEGORIA B3 PER 8 MESI (66%): euro **18.880,00**

SPESA 2009

Sub. C1: N. 45 dipendenti cat.B3 PER 8 MESI: **849.600,00**

n.1 co.co.co. per 4 mesi (pos economica rif. C1) $5.630,00 + 35\%$ (oneri a carico ente) = 7.600,50

Sub C.2: N. 80 CO.CO.CO. PER 4 MESI (GEN-APRILE 2009): $7.600,5 * 80 =$ **608.040,00**

n. 1 co.co.co. PER 6 MESI (MAGGIO – DICEMBRE 2009)= $8.200,00 + 35\% =$ 11.070,00

Sub. C.3 N.20 CO.CO.CO. PER 6 MESI (MAGGIO – DICEMBRE 2009)= $11.070,00 * 20 =$ **221.400,00**

Sub. C: TOTALE: **1.679.040,00**

Sub.D: Totale 50%: **839.520,00**

SPESA 2011

1) Utilizzando la cifra Totale 50%; 839.520,00 è possibile fare fronte alle spese per **44/45 dipendenti a t.d. per 8 mesi** dal 4 maggio 2011 al 31 dicembre 2012;

2) è possibile bandire ulteriori concorsi a t.d. o co.co.co. su fondi ricerca, conto terzi, fondi regionali, comunitari etc..

art. 9 comma 28 DL 78/10 come convertito dalla Legge n. 122 del 30 luglio 2010

A decorrere dall'anno 2011... le università possono avvalersi di personale a t.d. ...ovvero con contratti di co.co.co. nel limite del 50 % (sub. D.) della spesa sostenuta per le stesse finalità (*n.d.r.* erogazione servizi - svolgimento attività amministrazione) nell'anno 2009 (Sub. C)...resta fermo quanto previsto dall'art. 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266.

art. 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266: ... per le università ...sono fatte comunque salve le assunzioni a tempo determinato e la stipula di contratti di co.co.co. per l'attuazione di progetti di ricerca e di innovazione tecnologica ovvero di progetti finalizzati al miglioramento di servizi anche didattici per gli studenti, i cui oneri non risultino a carico dei bilanci di funzionamento degli enti o del FFO delle università.

SOLO ALCUNE DIFFERENZE TRA DIPENDENTI PUBBLICI E DIPENDENTI PRIVATI (FONDAZIONE)

VANTAGGI DIPENDENTI STATALI:

- Tutelati dalla contrattazione collettiva;
- Diritto all'indennità di buonuscita erogata dall'INPDAP o TFR;
- Cessione del quinto dello stipendio (prestito per i dipendenti che prevede il versamento delle rate da parte del datore di lavoro);
- TFR e buonuscita costituiscono garanzia per i prestiti che eventualmente chiede il dipendente pubblico;
- Inoltre vantaggi connessi al datore di lavoro (pubblico) con tutte le conseguenze in tema di stabilità;

SVANTAGGI DI ESSERE DIPENDENTI DELLA FONDAZIONE:

- Non più tutela contrattazione collettiva;
- Rischi connessi alla circostanza che trattasi di datore di lavoro privato, pertanto soggetto a fallimento, nonché cambiamento attività;
- Voi assunti a seguito di concorso;
- Trattamento pensionistico e TFR non più erogati da INPDAP e dunque perdita delle garanzie sui prestiti;
- Perdita di tutti i vantaggi connessi allo status di dipendente pubblico e che si traducono anche in piccole agevolazioni quali contributi statali per l'acquisto di pc e simili;
- Persistono tutte le incompatibilità che si basano o sulla circostanza che esercitate una funzione pubblica oppure sul fatto che i vostri stipendi vengono in parte erogati dallo stato (che partecipa la fondazione).