



# Rappresentanze Sindacali di Base

## Università degli Studi di Bologna

Sede aziendale "Francesco Lorusso" Viale Berti Pichat, 10

Tel. 051.389524 - info@bologna.universita.rdbcub.it - www.universita.rdbcub.it

### Piattaforma dei candidati RdB per il rinnovo delle RSU 2007

#### Premessa

I rinnovi dei contratti nazionali, nel nostro comparto, avvengono con anni di ritardo e, in genere, dopo la loro scadenza: così è avvenuto con il CCNL 2002-2005 - biennio economico 2002-2003 - rinnovato a tre anni dalla data della sua decorrenza naturale, e così sta avvenendo per il rinnovo del biennio economico 2004-2005.

In questi ultimi anni, i lavoratori dell'ateneo hanno dovuto affrontare la riduzione degli organici, frutto di ripetute leggi finanziarie che hanno tagliato le università, l'aumento delle attività ed i processi di riorganizzazione dei servizi determinati dalla riforma dell'ordinamento didattico. Di concerto sono aumentati i carichi di lavoro, le responsabilità e la precarietà, favorita dal fatto che l'amministrazione ha potuto attingere ad un mercato del lavoro caratterizzato da una forte offerta di laureati disoccupati, disponibili al sottoinquadramento pur di lavorare.

La scelta, per quanto riguarda la direzione e la gestione dei processi di riorganizzazione dei servizi, a seguito dei cambiamenti introdotti dalla riforma degli ordinamenti didattici e dei conseguenti processi riorganizzativi, è stata quella di privilegiare il ricorso sistematico a consulenze e incarichi dirigenziali di natura privata, umiliando e rendendo marginali le professionalità maturate dai dipendenti in servizio.

Il blocco delle assunzioni ha avuto come conseguenza il ricorso crescente a lavoro precario: i contratti a tempo determinato sono saliti in modo esponenziale.

Negli ultimi anni, infine, la distribuzione dei fondi del salario accessorio è risultata scarsamente equa e sempre più sperequante tra coloro che possono godere e cumulare indennità individuali e la stragrande maggioranza degli altri lavoratori.

Si ritiene, pertanto, senza timore di essere smentiti molte cose siano cambiate per le lavoratrici ed i lavoratori dell'Università degli Studi di Bologna, quali hanno vissuto e vivono tuttora una ampia campagna di "riorganizzazione", che coinvolgerà tutte le strutture centrali e periferiche, grandi e piccole e che, in un silenzio inquietante è già cominciata (cantieri di riorganizzazione). In che direzione è già evidente:

- **una progressiva e drammatica perdita di potere d'acquisto dei propri salari**
- **una maggiore presenza di lavoro precario**
- **una riorganizzazione del lavoro che marginalizza il ruolo del personale tecnico amministrativo**
- **l'introduzione di variabili indipendenti che diversificano le retribuzioni contrattuali**
- **una limitata riqualificazione delle posizioni lavorative**

La contrattazione integrativa dovrà intervenire nel garantire:

- **il potere d'acquisto dei salari di tutti i dipendenti, con una più equa distribuzione dell'integrazione salariale d'ateneo, a partire dai salari delle categorie B e C**
- **una integrazione salariale d'ateneo adeguata al costo della vita**
- **la semplificazione delle procedure e certezze per le progressioni economiche**
- **la valorizzazione delle professionalità interne, specialmente di quelle delle categorie B e C**
- **trasparenza ed equità nella gestione del personale tecnico-amministrativo e dei suoi diritti**

La contrattazione d'ateneo dovrà svolgersi in un'unica soluzione e sulle materie economiche e normative ad essa demandate, sia per adeguare le norme contrattuali nazionali alla realtà specifica dell'ateneo, sia per integrare e migliorare i trattamenti nazionali.

Unica eccezione: le problematiche relative alla condizione del personale universitario operante nelle strutture sanitarie, ivi compreso il personale infermieristico per le quali si chiede in contemporanea un tavolo parallelo ed un accordo specifico.

L'accordo si applicherà a tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato e la validazione dell'accordo, da parte sindacale, avverrà attraverso consultazione referendaria dei lavoratori dell'ateneo.

## Nuove assunzioni

Il protocollo d'intesa sottoscritto a luglio 2007 nell'Ateneo di Bologna risulta insufficiente e non risolve alla radice il problema del precariato. Occorre intervenire nuovamente allargando la platea dei lavoratori da stabilizzare anche a quelle figure che sono attualmente escluse.

- Trasformazione dei contratti di lavoro "atipici" in contratti di lavoro dipendente.
- Assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori a tempo determinato.
- Agibilità sindacali per i lavoratori eletti come rappresentanti dei lavoratori precari.
- Riconoscimento del periodo svolto a tempo determinato per ferie e progressioni.
- Formazione anche per chi è stato assunto con contratto a tempo determinato di un anno.
- Modifica delle procedure per assunzioni: i posti da coprire, prima di essere messi a concorso pubblico, verranno messi a bando come selezioni interne per i passaggi di categoria e, solo in seguito, verranno banditi come concorsi a tempo indeterminato.

## Processi di riorganizzazione e mobilità del personale

I processi di riorganizzazione dei servizi saranno oggetto di preventivo confronto con la RSU e le OO.SS..

La copertura dei posti necessari per l'attivazione di nuovi servizi e nuove sedi avverrà ricorrendo prioritariamente a mobilità interna volontaria e, solo successivamente, facendo ricorso a nuove assunzioni a tempo indeterminato.

## Salario accessorio

- consolidamento ed incremento del salario accessorio: tutte le attività economiche e le innovazioni (alcune proposte le troverete nel prosieguo della piattaforma) devono contribuire a tale incremento
- costruzione di uno strumento d'ateneo (non semplicemente un regolamento redatto con atto unilaterale da parte della amministrazione) finalizzato al riconoscimento **a tutti i lavoratori** e con **criteri obiettivi e ben definiti**, dei fondi provenienti dalle attività economiche e profittevoli degli atenei (convenzioni, conto terzi ecc.), mettendo fine ad una, nei fatti, deregolamentazione, che ha portato ad una guerra tra lavoratori a tutto vantaggio di chi questi fondi gestisce in totale autonomia (corpo docente).
- riequilibrio della distribuzione del salario accessorio a favore delle voci salariali collettive ed introduzione di un limite al cumulo di voci individuali tra di loro;
- revisione delle modalità di attribuzione e distribuzione delle indennità che non possono essere attribuite con criteri discrezionali

- azzeramento gettoni di presenza ai componenti del C.d.A. ecc..

## Mansioni (art. 24 CCNL 1998/2001)

Regolamento per l'assegnazione ed il riconoscimento economico delle mansioni superiori.

## Permessi

- autocertificazione dello stato di malattia per assenze di un solo giorno per 12 giorni l'anno;
- 150 ore: superamento della percentuale di fruizione; calcolata all'interno delle strutture;
- inserimento modifiche nuovo CCNL su fruizione permesso per matrimonio;
- estensione dell'istituto dell'autocertificazione;
- estensione della fruizione dei permessi a tutto il personale con contratto di lavoro subordinato.

## Valorizzazione delle professionalità interne

Drastica riduzione del ricorso a consulenze esterne e a contratti di natura privata per la copertura delle attività istituzionali. Verifica pubblica delle disponibilità interne alla copertura delle esigenze sopradette.

## Regolamento Mobilità interna

Revisione del regolamento di mobilità interna, svincolando gli spostamenti volontari dei lavoratori dalle assunzioni e favorendo lo scambio di posti. Si richiedono degli albi costantemente aggiornati dei posti disponibili e dei lavoratori disponibili allo scambio di posti.

## Formazione

- Piani annuali e triennali di formazione obbligatoria (1 corso per le progressioni economiche) e facoltativa (3 per i passaggi di categoria), mirata e certificata.
- Accesso alla formazione prioritariamente e tempestivamente per chi matura i requisiti di 3 anni nella posizione economica (progressioni economiche) e i 5 anni nella categoria (passaggi di categoria).
- I titoli formativi conseguiti dovranno risultare nella pratica personale di ogni dipendente.
- Docenza formativa affidata al personale interno - lista di formatori interni.

## Progressioni economiche

- Snellimento e semplificazione delle procedure per le progressioni economiche.
- Finanziamento di tutte le progressioni.
- Reinquadramento alla posizione economica superiore sulla base dei seguenti requisiti:
  - almeno tre anni di anzianità nella posizione economica;
  - un corso formativo seguito nel triennio valutato.

### **Lavoratori operanti nelle strutture sanitarie**

- Applicazione delle tabelle di corrispondenza previste dal Contratto Nazionale 2002/2005. Contrattazione nelle riorganizzazioni delle strutture sanitarie della mobilità del personale universitario.

### **Ticket e buoni mensa**

- Adeguamento del valore del ticket al costo medio di un pasto tipo (primo, secondo con contorno, acqua) a Bologna calcolato sui parametri della Regione Emilia-Romagna (13.70 euro medio).

### **INTERVENTI SOCIO-ASSISTENZIALI A FAVORE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO**

#### **Fondo sussidi**

- raddoppio del fondo per sussidi al personale;
- concessione del sussidio dietro presentazione di preventivo, o altro idoneo documento, con presentazione di fattura, o altro idoneo documento a dimostrazione della spesa, entro 180 giorni dall'effettiva erogazione, pena il recupero della somma da parte dell'amministrazione;
- rielezione con regole democratiche dei rappresentanti del personale nella Commissione.

#### **Contributi**

Rimborso delle spese sostenute dai lavoratori per:

- lenti e occhiali da vista;
- cure dentarie;
- protesi ortopediche e/o acustiche;
- iscrizione dei figli a scuole materne o infantili;
- buoni libro per i figli dei dipendenti;
- contributi per l'incentivazione delle iniziative di edilizia economica e popolare.

#### **Benefici**

Esenzione dal pagamento delle tasse e contributi dovuti all'ateneo per l'iscrizione ai corsi universitari e post-universitari per i figli dei dipendenti.

#### **Incentivi per una mobilità sostenibile**

Ulteriore contributo dell'ateneo al costo degli abbonamenti ai mezzi di trasporto pubblici (su gomma e su rotaia) in analogia con quanto fatto dalla Regione Emilia-Romagna (38,00 Euro annui per abbonamento autobus)

Servizio di bike sharing per gli spostamenti di lavoro dei collaboratori

Incentivazione del car pooling.

#### **Fondo prestiti e contributi**

Costituzione di un fondo prestiti d'ateneo a tasso simbolico per l'acquisto della prima casa, per

l'assistenza familiare ed altre necessità per i dipendenti dell'ateneo.

### **Carta servizi**

Impegno da parte dell'amministrazione di istituire una carta servizi rivolta ai dipendenti utilizzabile per l'acquisto scontato di beni e servizi attraverso una seria rete di convenzioni. Ad esempio: negozi, (anche supermercati), grandi aziende (telefonia, assi curazioni ecc...).

### **Gruppi di Acquisto di Base.**

Un piccolo segnale contro il caro vita potrebbe essere dato dall'Ateneo con la messa a disposizione di appositi ed idonei locali ai dipendenti che volessero mettere in campo dei Gruppi di Acquisto di Base.

I gruppi di acquisto collettivi stanno prendendo sempre più piede anche nella nostra città in quanto, attraverso l'acquisto di merci effettuato direttamente dai produttori (quasi sempre del territorio) si eliminano i costi di ben 8 passaggi della filiera che dal produttore porta al consumatore.

L'Ateneo potrebbe fornire ai G.A.B., ad esempio, i prodotti agroalimentari prodotti alle Facoltà. Un po' una versione moderna dei vecchi spacci aziendali ora in disuso.

### **INTERVENTI TESI AL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO, ALLA SICUREZZA, AL RISPARMIO E RECUPERO DI RISORSE DA REDISTRIBUIRE AL PERSONALE T.A.**

#### **Open-source, acquisti etici e risparmio energetico.**

- Open-Source:

RdB coerentemente con la "Dichiarazione di Berlino sull'accesso aperto alla letteratura accademica" e con la Dichiarazione di Messina "Gli atenei italiani per l'Open Access: verso l'accesso aperto alla letteratura di ricerca" che se n'è fatta promotrice in Italia, chiede che l'Alma Mater Studiorum Università di Bologna promuova e incentivi le "nuove possibilità di disseminazione della conoscenza non solo attraverso le modalità tradizionali ma anche e sempre più attraverso il paradigma dell'accesso aperto via Internet". Chiede inoltre che si assuma il compito, in questo senso, da sola e in partnership con altre realtà scientifiche ed istituzionali, di incentivare la sperimentazione e l'adozione di strumenti coerenti con questo principio come: gli archivi aperti (open archive) per la consultazione e la diffusione di pubblicazioni e materiali didattici, le licenze libere (creative commons, gpl, ecc.) e l'utilizzo di formati e software liberi per la docenza e le attività amministrative. RdB chiede ancora che, al pari di altri Atenei italiani e di molte altre PA presenti sul territorio si impegni anche nella promozione attraverso convegni e

corsi di studio di un accesso aperto alle tecnologie e ai saperi.

*Solo un esempio: l'utilizzo di OpenOffice (licenza libera) al posto di Microsoft Office, può far risparmiare 70 euro + iva per postazione ogni 24 mesi circa, che si può tradurre in 2000-3000 euro + iva ogni 24 mesi per Dipartimento medio piccolo umanistico, oltre al costo dell'accordo select annuale riguardante Office che paga l'Ateneo! I risparmi potranno essere utilizzati per il fondo di salario accessorio.*

### **Acquisti socialmente ed ecologicamente responsabili. Green Public Procurement:**

Con D.Lgs. 5.2.97, n. 22 (Decreto Ronchi), art. 19 (dall'UE 4/7/2001 COM 274) e Decreto 8 maggio 2003 n. 203 G.U. 5 agosto 2003, già dal 2003, gli Enti Pubblici e le società a prevalente capitale pubblico dovrebbero coprire il fabbisogno annuale di manufatti e beni con una quota di prodotti ottenuti da materiale riciclato nella misura non inferiore al 30% del fabbisogno medesimo (per la carta il 40%).

Considerate le già tante esperienze di PA (Politecnico di Milano, Comune di Ferrara, Province di Bologna, Cremona, Genova, Torino) che hanno cominciato un programma di responsabilizzazione negli acquisti di beni e negli appalti di forniture e servizi, RdB promuove presso l'amministrazione Alma Mater la costituzione di un gruppo di lavoro interno sul tema per avviare la raccolta di documentazione inerente le esperienze già realizzate, le aree di criticità e le opportunità e al più presto di cominciare con iniziative pilota per la sperimentazione di gare d'appalto e selezioni di forniture che tengano conto dei principi sociali e ambientali, entrando a far parte del Progetto Pilota nazionale, arrivando eventualmente a dotarsi anche di certificazione Emas.

Questo vuol dire anche ambienti di lavoro più salubri, meno inquinamento indoor, cibi e bevande più salutari!

- Sistemi Esco per la gestione efficiente dell'energia e il risparmio economico e di Co2!  
Liberiamo l'aria e le risorse finanziarie in un colpo solo:

RdB si fa promotore della realizzazione di Edifici intelligenti.

Automazione edifici, supporto disabili, risparmio energetico attraverso il sistema delle Esco.

Considerati i Decreti di Aprile 2001 e gli obiettivi di incremento dell'efficienza energetica negli usi finali di energia, attraverso misure e interventi che comportano una riduzione dei consumi di energia primaria, i titoli da efficienza energetica e la possibilità di realizzare anche per le PA, progetti predisposti ai fini del rispetto di tali obiettivi tramite società terze operanti nel settore dei servizi

energetici, RdB propone l'affidamento della gestione dell'efficienza e del risparmio (anche economico) energetico, il cui contratto non incide sul bilancio e senza nessun investimento da parte del cliente al sistema Esco. Il Risparmio è garantito, potrà essere utilizzato per il contratto integrativo e nessun rischio è a carico dell'amministrazione.

### **Sicurezza e non burocrazia.**

La questione della sicurezza nei laboratori e nei posti di lavoro è una vera e propria emergenza nell'Ateneo bolognese. Lavorare e studiare in sicurezza non può essere solamente una dichiarazione di intenti ma deve diventare realtà. Barriere architettoniche, piccole e grandi negligenze, laboratori del tutto inadeguati... lasciare che i lavoratori operino in ambienti del tutto privi dei più elementari criteri di sicurezza è un crimine! Non si può precarizzare anche la salute!

A livello locale va reimpostato un piano per la sicurezza nell'ateneo che rimuova gli ostacoli (dalle scarse agibilità a quelli burocratici) che impediscono l'attività dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza e va garantita, a norma di legge, la formazione dei lavoratori. Proponiamo inoltre l'elezione diretta a suffragio universale dei RLS (e non come avviene ora, nominati all'interno della RSU, così come pretendono i sindacati CGIL-CISL e UIL e quelli autonomi), possibilmente da una lista unica di candidati e quindi realmente "motivati" e svincolati da ogni logica di appartenenza. Gli RLS inoltre per essere veramente efficaci dovranno stare fuori da ogni organismo istituzionale (CDA, commissioni bilaterali, ecc.).

