Pubblico Impiego - Portale Nazionale

Tor Vergata: Il contratto integrativo 2018: per USB é il minimo sindacale.



Roma, 14/02/2019

Come RSU-USB abbiamo firmato il contratto integrativo 2018 che assicura il salario accessorio finora percepito con il particolare risultato di aver mantenuto l'IMA (Indennità Mensile Accessoria) come emolumento stabile per tutti. Vale a dire non più sottoposto a valutazione e a ulteriori contrattazioni. L'importo erogato mensilmente è significativo, relativamente al percepito più contenuto, se non del tutto assente, dai lavoratori degli altri atenei.

Però, da lì a far intendere che i lavoratori di Tor Vergata sono i beneficiari fortunati di bonus e regalie … ce ne vuole!!

Un resoconto sindacale, in particolare, sembra più un comunicato dell'ufficio stampa dell'ateneo che il comunicato di una parte del tavolo contrattuale.

La realtà è che da troppi anni le risorse destinate alla società e al lavoro sono state drasticamente ridimensionate. Il rinnovo del contratto nazionale, non più strumento di adeguamento dei livelli retributivi, ha lasciato sostanzialmente intatto il progetto dei vari governi mirato al contenimento del costo del lavoro, allo svuotamento della contrattazione nazionale e al ridimensionamento della trattativa aziendale.

E nell’Università, dove i rapporti di forza sono particolarmente sfavorevoli ai lavoratori, le rappresentanze sindacali sono chiamate a gestire la spartizione delle briciole, svolgendo a volte un ruolo ambiguo che rischia di far perdere agli occhi dei lavoratori le ragioni della propria funzione.

E con questo non vogliamo confutare per posizione presa, altrimenti non avremmo firmato l’accordo.

Piuttosto vogliamo sostenere che, a fronte del risultato ottenuto con il rinnovo contrattuale (incrementi risibili dopo quasi nove anni di blocco), aggravato dalla più generale riduzione del reddito complessivo (diminuzione dei servizi e aumento delle tariffe) – il recupero salariale è una necessità prioritaria per i lavoratori dell’università.

E quello che siamo riusciti ad ottenere non è altro che il minimo sindacale!

Perché il Sindacato si deve porre un tetto minimo da cui non può prescindere per la tutela della condizione dei lavoratori.

Il contratto integrativo 2018 costituisce, dunque, un punto di partenza per USB che continuerà a svolgere la propria funzione sindacale, anche e non solo tramite gli eletti RSU.

La CGIL sostiene che USB non ha alcun diritto in contrattazione perché non firmataria del CCNL, ma la libertà di pensiero e di iniziativa, dunque, di esistere come Organizzazione Sindacale – cara primadonna – non può essere soppressa in nome del “diritto”.

LUCI ed OMBRE del contratto integrativo

Avendo compreso che, da bravi amministratori, i vertici operano in prospettiva, riteniamo che il Sindacato debba adeguarsi al passo, stando possibilmente con i piedi per terra nel perseguire con coerenza e fermezza la funzione che gli appartiene.

Riguardo ai risultati ottenuti con il contratto integrativo 2018, sottoponiamo all’attenzione dei lavoratori alcuni elementi e considerazioni:

le risorse variabili del 2017 ammontavano a 2.005.063,00 € contro i 1.723.345,00 € del 2018.

Dei 282.000,00 € circa di differenza, 158.000,00 € sono trasferiti all’esterno del salario accessorio per costituire il nuovo Fondo Comune di Ateneo. In questo modo si è potuto incrementare il salario accessorio fino alla concorrenza del limite massimo (costituito dal fondo 2016). Un tetto retributivo posto dal governo per contenere la spesa pubblica a cui non dovrebbero essere sottoposti gli incrementi del rinnovo contrattuale. Altrimenti il rinnovo contrattuale i lavoratori se lo pagano con il taglio del salario accessorio. Della serie: con una mano te li do e con l’altra te li levo. Nonostante la richiesta unanime della parte sindacale, ha prevalso il parere del Collegio dei Revisori;

con una quota del Fondo Comune di Ateneo si finanzia una parte dell'indennità di responsabilità (€ 58.000,00). Contestualmente all'art. 6.1 del contratto integrativo 2018 è prevista la riduzione del 12% delle stesse indennità di responsabilità. Basta fare due conti: corrispondono a poco meno dei 58.000,00 euro di cui sopra;

rimangono liberi i 100.000,00 euro restanti del Fondo Comune di Ateneo che viene distribuito a pioggia nel rispetto di criteri perequativi;

è un risultato che l'IMA come emolumento stabile non è sottoposta a valutazione, non dimentichiamo, tuttavia, che dal 2019 tutto il personale sarà sottoposto a valutazione.

Riflettendo, sorge il dubbio che il Fondo Comune di Ateneo 2019, con il bonus dei 500.000,00 € (sempreché non costituito in parte, come nel 2018, con il metodo della compensazione), sia stato progettato come futuro contenitore di risorse per le nuove responsabilità, i super premi e regalie varie ad personam.

Una distribuzione del salario accessorio che potrebbe essere usata non come legittima e dovuta integrazione salariale per tutti, ma come strumento di premiazione di alcuni che le rappresentanze sindacali dovrebbero contrastare.

Perché la retorica della via meritocratica al salario mina le basi dell'unità dei lavoratori, senza peraltro risolvere né il problema dei bassi salari, né quello del sottoinquadramento.

Si aprirà la lotta fra chi la "professionalità" non può spenderla (le qualifiche basse) e chi la mette davanti a tutto, fra lavoratori "anziani" e lavoratori giovani e laureati, fra chi può accedere al conto terzi e chi no, fra chi può partecipare ai concorsi esterni per progredire nella carriera e chi no, fra divisioni e dipartimenti, fra tecnici laureati e amministrativi, fra chi ha il premio individuale e chi no…

Vedremo come si svilupperà la contrattazione per il 2019.

USB Università Tor Vergata