

Ci sembra utile, all'inizio dell'anno accademico, fare il punto sulla situazione sindacale in ateneo.

SALARIO

Dal punto di vista economico gli ostacoli sono numerosi: l'ultimo CCNL (firmato solo da CISL, UIL e UGL) non ha praticamente portato aumenti salariali. Dopo di che è arrivato (giugno 2010) il blocco degli stipendi e delle carriere fino al 2013, che la manovra estiva ha esteso fino al 2014. Contro questa ignobile manovra hanno scioperato solo CGIL e sindacati di base.

Nelle università la massa salariale di riferimento è quella del 2008, e la circolare ministeriale n.12 del 5/4/2011 ha precisato che non possono essere aumentati neppure i ticket.

Per questo motivo RSU e OO. SS. hanno contrattato un aumento del contributo a favore della mobilità casa-lavoro che, però, ha un limite economico: per legge, oltre una certa soglia, questi contributi diventano benefit e vengono tassati.

In questa situazione le Organizzazioni Sindacali che parlano di aumento del ticket o si lamentano (nei comunicati, non in trattativa) di uno scarso contributo a favore della mobilità casa-lavoro non fanno altro che prendere in giro i lavoratori.

Il problema fondamentale è il blocco nazionale alla massa salariale, che non può essere sbloccato che con azioni di lotta contro il governo (contro il quale gli stessi sindacati non hanno mai indetto 1 ora di sciopero).

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Come CGIL di ateneo crediamo che sia fondamentale garantire che, una volta terminate, le "progressioni autofinanziate" per tutti, si trasformino in progressioni a tutti gli effetti. Anche su questo c'è un blocco nazionale che scade nel 2014. Utilizzando appropriatamente il fondo comune di ateneo è però possibile procedere prima a degli adeguamenti.

INTERVENTI A FAVORE DEI LAVORATORI

Riteniamo poi che ci siano altri interventi a favore del personale che possono essere finanziati senza raggiungere la soglia del benefit: contributi per visite o prestazioni sanitarie, esenzione dal pagamento della seconda rata per iscrizione all'università di un lavoratore (o dei figli), erogazione del ticket legata alla presenza e non all'effettuazione della pausa, revisione dei criteri di assegnazione dei sussidi.

INDENNITÀ

Nei prossimi mesi verranno erogate delle indennità a lavoratori che smaltiscono rifiuti tossici o che devono rinunciare parzialmente alla flessibilità oraria. In molti casi si tratta di lavoratori che già stavano smaltendo rifiuti o sacrificando la loro flessibilità senza alcun tipo di riconoscimento. Deve partire subito il monitoraggio per riconoscere un'indennità ai lavoratori che maneggiano materiali potenzialmente

infettivi. Da sempre ci sono categorie di lavoratori che, avendo un orario disagiato o facendo i turni, ricevono un'indennità: questo non significa accettare intollerabili differenze tra lavoratori. Le differenze inaccettabili, a nostro avviso, sono quelle originate da un'iniqua distribuzione del conto terzi, che alcuni docenti interpretano come uno strumento discrezionale nelle loro mani.

CONCORSI RISERVATI

Per la prima volta, dopo diversi anni, ci saranno dei concorsi riservati (progressioni verticali): una decina già approvati, ai quali se ne aggiungeranno pochi altri. Abbiamo sempre chiesto di privilegiare i casi più evidenti di sotto-inquadramento, in particolare i B amministrativi e di biblioteca che svolgono evidenti mansioni da C. Questa richiesta, dopo essere stata accettata, è stata in gran parte disattesa: l'amministrazione ha di fatto privilegiato i ben più costosi passaggi da D a EP. Chiediamo che nella prossima tornata si trovi una soluzione.

MOBILITÀ INTERNA E FERIE

Durante l'anno passato sono stati raggiunti accordi utili per i lavoratori relativamente alla mobilità interna e alle domande di ferie. Invitiamo tutti a utilizzare, quando necessario, questi strumenti e a segnalarci eventuali violazioni.

Sul versante normativo dovremmo riuscire a breve a sottoscrivere un accordo sul tempo parziale e ad affrontare le questioni relative al convenzionamento di alcuni lavoratori degli ospedali.

In molti ci chiedono di contrattare modifiche al regolamento sull'orario. La controparte, però, è disponibile a una discussione solo quando si ricontratterà il contratto decentrato.

NUOVO STATUTO E RIORGANIZZAZIONE

Sarà centrale, nei prossimi mesi, il processo di riorganizzazione dell'ateneo: cercheremo di seguirlo con puntuali incontri con l'amministrazione, informando e coinvolgendo i lavoratori.

Sicuramente, per i motivi detti sopra, ci preoccupa il nuovo statuto, che disegna un CDA di stampo manageriale, presieduto da un rettore con pieni poteri: come cambieranno le relazioni sindacali in ateneo? Il rifiuto quasi totale opposto alle richieste di maggior coinvolgimento dei lavoratori portate dal nostro Rappresentante nella commissione statuto è un pessimo segnale.

Ricordiamo che negli ultimi anni quel che è stato ottenuto è il frutto del coinvolgimento e della mobilitazione dei lavoratori: alla rassegnazione che sembra regnare, alla sfiducia del "Tanto non si può fare nulla, decidono tutto loro", dobbiamo opporre la nostra indisponibilità a pagare la crisi e a esser svalutati e privati di qualsiasi voce in capitolo sul posto di lavoro.

Milano, 27 ottobre 2011