

Trento, 12 settembre 2007

**Sintesi FLC-CGIL e SNALS della Contrattazione decentrata
di data 11 settembre 2007**

Delegazione pubblica. (di seguito d.p.)

Molinari-Mezzena

Staff:

Depaoli-Aste

Delegazione sindacale. (di seguito d.s.)

R.S.U.

Andreis, Silvestrin, Martuscelli

OO.SS

FLC-CGIL (F. Rossi)-CONFSAL/SNALS (Frisanco)-

Per noi il punto principale all'ordine del giorno era il confronto sul

Regolamento per le procedure di stabilizzazione del personale contrattualizzato assunto con rapporto di lavoro subordinato.

Due ore di discussione sono servite per definire quelli che sono gli aspetti positivi, quelli negativi e a focalizzare i punti che, secondo noi, necessitano di ulteriori precisazioni.

Aspetti positivi:

- La volontà politica dell'Amministrazione di stabilizzare, gradualmente, tutti i lavoratori in possesso dei requisiti previsti dalla Direttiva Nicolais: 106 colleghi;
- **La proroga** di tutti i contratti fino alla conclusione delle procedure di stabilizzazione: i colleghi aventi i requisiti non dovranno sottoporsi a nuove prove concorsuali e saranno mantenuti in servizio fino alla trasformazione del rapporto di lavoro da determinato a indeterminato;

Aspetti negativi:

- Il rifiuto, ad oggi, di includere nelle procedure di stabilizzazione i Collaboratori Esperti Linguistici (CEL): 34 colleghi;

Si tratta di una presa di posizione che va in direzione opposta a quanto previsto dalla Direttiva Nicolais e dal Ministero della Funzione Pubblica: **la stabilizzazione riguarda tutto il personale assunto a tempo determinato con la sola esclusione del personale Dirigenziale.**

E a questo dettato l'Amministrazione deve attenersi così come si sono adeguate altre sedi universitarie: riguarda 34 colleghi di madrelingua, l'80% del personale che, a Trento, insegna le lingue agli studenti fornendo loro gli strumenti per affrontare le sfide dell'internazionalizzazione.

Un compromesso è ancora possibile e proporremo di inserirlo nel Regolamento: se non venisse accettato, andremo di persona, e vi chiederemo solidarietà, a sostenerlo in Consiglio di Amministrazione.

Tra l'altro, l'esclusione da qualsiasi riferimento alla stabilizzazione, li escluderebbe dal diritto di voto attivo e passivo per il rinnovo della RSU: di fatto la negazione di un diritto democratico fondamentale.

Punti da definire:

- Vorremmo che l'Amministrazione si impegnasse a definire una scadenza temporale entro la quale esaurire il processo di stabilizzazione: plausibile fissare un quadriennio;
- Stabilire da subito il numero di stabilizzazioni da effettuare annualmente (per il 2007 si prevede un numero di stabilizzazioni pari a 24) legando l'accesso dall'esterno, necessario, ad una percentuale che potrebbe essere del 25% delle stabilizzazioni

Per noi, anche muovendosi in una logica prudentiale, apprezzabile, così come ha sempre fatto, il trend per l'Ateneo è positivo: il rapporto costi fissi personale/FFO è ben al di sotto del 90%, risulta essere sottofinanziato addirittura del 30%, le nuove politiche di finanziamento premieranno sempre di più gli Atenei virtuosi, la produttività scientifica, il decreto "tagliaspese" Bersani non si applica più alle Università, c'è l'impegno formale del Governo a portare il finanziamento dell'Università a livello Europeo..

Tutto questo permette scadenze certe, l'Amministrazione non può pensare di non impegnarsi sul fronte del personale t.a. magari per avere più spazi di manovra nel campo della docenza: non siamo in conflitto con i docenti, vogliamo essere considerati alla stessa stregua.

Siamo comunque alla conclusione di un processo che ha visto la FLC-CGIL e lo SNALS, mobilitarsi e sostenere, da sole a livello locale, e da subito il diritto dei nostri colleghi precari ad un rapporto di lavoro stabile: la loro attiva partecipazione ha permesso questo importante risultato e dimostra ancora una volta che, per i propri diritti, bisogna agire in prima persona avendo una visione di insieme che eviti rischi di settarismo e di esclusione.

Modalità di conduzione delle trattative sindacali.

La Parte Pubblica ha consegnato un iter procedurale che non fa altro che riportare l'Accordo Quadro sottoscritto all'ARAN da tutte le sigle sindacali: siamo convinti che **l'agire concretamente** nell'interesse dei colleghi sia l'unica patente di rappresentatività riconosciuta dai lavoratori.

Manovra PEV

Le procedure inizieranno in autunno per i passaggi verticali C-D (8 posizioni) e D-EP (9 posizioni).

Il processo di valutazione è un processo in itinere: colleghi che, nel proprio ambito lavorativo, abbiano la consapevolezza di avere acquisito nuove professionalità e/o responsabilità le devono porre all'attenzione dei propri responsabili e essere prese in considerazione dall'Ufficio Valutazione;

Applicazione accordo sindacale del 4 giugno 2007.

In settembre si procederà al conguaglio dell'incentivazione di gruppo (arretrati). Entro il mese di novembre si adegueranno gli importi relativi alle indennità di responsabilità-ctg D- e alla retribuzione di posizione per la ctg. EP.

Vacanza contrattuale

L'Amministrazione, dopo ripetute richieste da parte delle RSU e OO.SS, corrisponderà al personale, da ottobre, la vacanza contrattuale-ora denominata *anticipazione sui futuri benefici economici contrattuali*. –in allegato-

Prossima riunione:

Da definire prima del Consiglio di Amministrazione del 27 p.v.

Cordiali saluti.

RSU: Andreis, Martuscelli, Silvestrin
OO.SS.: FLC-CGIL (Rossi), SNALS (Frisanco)