

Osservazioni sull'ipotesi di CCNL 2016-2018

Parte economica.

Siamo ben distanti dai già miserabili 85 euro lordi medi a regime. Nella graduazione di cui alla tabella A2 del CCNL, riguardante il PTA (pag. 140), tale cifra inizia dalla posizione D5 e quindi oltre l'80% del personale universitario è al di sotto. Per evitare che emerga l'evidente differenza con gli 85 euro promessi dallo sciagurato accordo del 30 novembre 2016 e dalla propaganda di questi mesi, è stato utilizzato un artificio contabile (la cosiddetta "perequazione" per i redditi più bassi). Tale aumento parte però solo da marzo 2018 e finisce il 31 dicembre 2018, riportando pertanto l'aumento ben sotto gli 85 euro. Inoltre la perequazione non è pensionabile e non incrementa il TFR.

Parte giuridica

1. Viene sancito come obbligo contrattuale che una parte limitata del personale (gli "eccellenti"!) dovranno ricevere dei premi maggiorati, non inferiori al 30% dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Si è tanto parlato di superamento delle legge Brunetta e di supremazia del contratto sulla legge. In realtà non si è fatto altro che mettere sul contratto quanto già previsto per legge, facendoci scivolare dalla padella alla brace, perché l'incremento della percentuale oltre il 30% sarà rimessa alla contrattazione integrativa, con la parte datoriale che spingerà ad ottenere il massimo e i sindacati che avranno l'ingrato compito di mettere i colleghi l'uno contro l'altro, in una spirale di competizione sempre più forte. Una totale e vergognosa arresa ai diktat dei vari governi e alla loro campagna di denigrazione dei dipendenti pubblici, sotto la parola d'ordine della meritocrazia.
2. Entra nel contratto la differenziazione dell'accessorio su base premiale, determinata dalla valutazione della performance organizzativa e individuale che deve costituire la parte prevalente delle risorse distribuite.
3. Il Fondo per le risorse decentrate (salario accessorio) non viene incrementato. Permangono le limitazioni di legge che possono venire derogate solo per le università "virtuose", cioè quelle più ricche con i bilanci in ordine. Quindi le possibilità di aumento del salario accessorio non saranno per tutti e si profila una composizione degli aumenti salariali che accrescerà progressivamente le disuguaglianze, determinando divergenze nella categoria, se non vere e proprie fratture, in un settore, quello universitario, già pesantemente soggetto all'autonomia. La possibilità di aumento del fondo per le risorse decentrate tuttavia può avvenire solo a seguito dell'emanazione dei decreti attuativi previsti dalle disposizioni di legge, come recita testualmente l'art. 63 comma 5. Allo stato attuale quindi, dopo la firma del CCNL, il fondo accessorio è bloccato come prima.
4. Dentro un fondo accessorio che non aumenta dovrà essere finanziato anche il welfare aziendale, che prima era a carico di appositi capitoli nei bilanci degli Atenei, con il rischio concreto che manchino le risorse e che i benefici di welfare integrativo anziché aumentare, vengano tagliati.
5. La parte relativa alle PEO è quella più pesante. Cgil-Cisl-Uil sostengono che l'inserimento, all'art. 64 comma 2, lettera e), della previsione secondo cui le progressioni economiche si svolgono "secondo la disciplina dei precedenti CCNL", possa di per sé superare il riferimento all'articolo 23 comma 2 della legge 150/2009 che, oltre la selezione, prevede l'accesso alle progressioni economiche solo per una "quota limitata" di lavoratori.

Si tratta di una formulazione volutamente ambigua e di dubbia interpretazione giuridica, probabilmente insufficiente per scardinare una previsione di legge. Una specie di foglia di fico, fonte di contenzioso, a disposizione di entrambe le parti firmatarie per scaricarsi reciprocamente le responsabilità.

Ciò che è certo è che le PEO rimangono una selezione e continueranno a svolgersi con il sistema inaccettabile di criteri (formazione, valutazione, arricchimento professionale, ecc.) che abbiamo sperimentato in questi anni, che non premia affatto i migliori, bensì i più furbi.

Viene stanziata la bellezza di 0,1% del monte salario anno 2015 con destinazione vincolata alle PEO. Una cifra semplicemente ridicola, che basta, da sola, per far apparire grottesca tutta l'impalcatura di questo ignobile contratto. E' evidente che allo stato attuale possiamo scordarci le PEO, se non per una esigua minoranza.

Il PTA dell'università è l'unico personale nel comparto a non avere alcun strumento automatico (per anzianità) d'incremento retributivo.

6. Le risorse derivanti dal conto terzi entrano nella contrattazione e questo non si sa se sia un bene o un male. Di certo, entrando nell'accessorio saranno soggette alle quote premiali di cui sopra e non avranno più una funzione redistributiva come hanno avuto finora in alcune sedi universitarie.

7. Il fondo accessorio dovrà farsi carico in modo fisso e continuativo anche delle differenze retributive del personale di area medica che torna in servizio presso l'università per effetto di trasferimento d'ufficio. Posto che la tutela della retribuzione va salvaguardata, le risorse dovrebbero essere poste sul capitolo fisso degli stipendi, non dell'accessorio.

8. La disciplina del part-time recepisce la legge 81/2015 con conseguente "flessibilità" e diminuzione delle tutele in capo al lavoratore. Infatti se precedentemente il consenso del lavoratore al lavoro supplementare era obbligatorio e in caso di rifiuto egli non doveva motivare le ragioni, ora il lavoratore "può rifiutare lo svolgimento di prestazione di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale". Ciò significa che il lavoratore ha l'onere di dimostrare le ragioni dell'impossibilità a svolgere la prestazione entro i casi stabiliti, diversamente deve dare corso all'ordine del datore di lavoro di prestare attività supplementare e/o straordinaria. Siamo di fronte ad una completa inversione delle tutele che privilegiano l'esigenza di parte datoriale su quella del lavoratore.

10. Dalla contrattazione integrativa esce definitivamente l'organizzazione del lavoro, con tutte le implicazioni sulla mobilità e sull'orario di lavoro. Diventano materie di "confronto", cioè un semplice scambio di opinioni che entrano da un orecchio ed escono dall'altro. Ma questo contratto non doveva essere la riconquista della contrattazione sulle principali materie riguardanti il rapporto di lavoro? Però la più importante, l'organizzazione del lavoro è sparita! Ed è uscita dalla contrattazione anche la formazione, per meglio consentire alla parte datoriale di elaborare i piani di selezione delle persone destinatarie dei premi e delle progressioni.

11. *Dulcis in fundo* abbiamo il contratto di somministrazione e ci mancava pure questo!

Snals-Confsal

Università di Padova

N.B. A seguito della riforma dei comparti di contrattazione nel pubblico impiego, l'Università è entrata nel comparto Istruzione, assieme a Scuola, Afam e Ricerca. La Federazione Snals Università Cisapuni nel dicembre 2017 è confluita nel sindacato SNALS-CONFISAL.