



LOMBARDIA

4° CONGRESSO REGIONALE Cisl Università Lombardia

“Insieme verso una nuova frontiera contrattuale”

**27 aprile 2017 - ore 9.30 Sala Grandi
UST CISL Milano Metropoli
Via Tadino, 23 Milano**

Carissimi amici,

il titolo di questo congresso è esplicativo ed emblematico allo stesso tempo.

“Insieme”, perché solo insieme possiamo avere la speranza, anzi la certezza, di poter discutere, confrontare, analizzare, mediare, costruire un progetto ed operare per la sua realizzazione.

“verso”, perché non possiamo permetterci di illuderci di formulare e realizzare “il progetto” ma possiamo, dobbiamo essere coscienti che il nostro compito è lavorare (appunto insieme) “verso” l’idea di “un progetto” che proprio in quanto tale deve essere una costruzione dinamica ed aperta all’evoluzione ed ai contributi di tutti, anche e soprattutto in corso d’opera, per adattarsi senza fossilizzazioni alle mutevoli condizioni sociali e normative ed alle mutanti condizioni nazionali ed internazionali sia economiche che culturali. Quindi “tendere verso”.

“una nuova frontiera”, perché siamo ormai da tempo tutti noi coscienti che il “fare sindacato” non è, non può più essere, quello di quando noi “meno giovani” abbiamo iniziato e siamo cresciuti. E non può più essere nemmeno quello più recente che ha visto l’avvicinamento dei più giovani. Tanti sono stati i mutamenti, a volte gli stravolgimenti, negli ambiti del sociale, del culturale, della normativa, sul concetto stesso di lavoro, sia in ambito privatistico che pubblico che nello specifico

pag. 1

universitario. Sappiamo che i nostri “utenti” non sono più solo i lavoratori o i pensionati, ma i giovani, i disoccupati, gli immigrati anche irregolari, i disadattati, le famiglie ed i minori.

“contrattuale”, perché non dobbiamo dimenticare che noi siamo sindacato e solo sindacato, che il nostro ambito è la contrattazione. Ma la contrattazione non è più solo quella che riguarda il cedolino, le ferie, gli orari di lavoro; è ben altro, è ben più di questo, ma sempre contrattazione e deve essere: la capacità di mediare e, in presenza di scarsità di risorse, di individuare le priorità anche guardando al di là del mero aspetto del “salario”, spingendoci ed intervenendo su quello che è ormai un termine globale, il welfare che, certo, include anche l’aspetto economico del cedolino.

Avrete notato che ho usato termini come amici, lavoratori, pensionati, immigrati e non ho detto amiche, lavoratrici, pensionate, immigrate. Questo perché (e non solo per un sindacalista) non devono esistere due generi (maschile e femminile) ma un unico genere “umano”. Poi, nei dettagli delle singole contrattazioni, andremo ad operare per il superamento delle discriminazioni, ma di tutte le discriminazioni: genere e preferenze sessuali, etnia, religione, opinioni eccetera eccetera.

Vediamo ora quali possono essere queste “nuove frontiere” che dobbiamo affrontare, limitandoci all’ambito universitario.

Sono essenzialmente tre:

- la contrattazione economica (e di carriera);
- l’acquisizione ed accrescimento del welfare aziendale;
- l’integrazione con e nel welfare sociale.

- La contrattazione economica (e di carriera)

Abbiamo tre grandi filoni:

- 1) AFAM
- 2) Atenei non pubblici
- 3) Atenei pubblici

L’Afam è una realtà spesso trascurata, immeritatamente ed ingiustamente, ma purtroppo necessariamente. Come Cisl Università siamo una piccola categoria, sia pur altamente qualificata e con lunga esperienza contrattuale grazie ad una autonomia statutaria sconosciuta al resto della Pubblica Amministrazione. Non abbiamo quindi risorse sufficienti in termini di distacchi e/o permessi; tutti voi integrate le poche ore disponibili con recuperi e ferie personali. Le realtà Afam

pag. 2

sono strutturalmente piccole e giustamente distribuite sul territorio; pertanto non riusciamo, nessuno di noi può riuscirci, a seguirle direttamente e con presenza fisica. Anche la tipologia di problematiche e di argomenti di contrattazione (normativi ed integrativi) sono totalmente diversi da quelli che ritroviamo negli Atenei, riguardando in massima parte il corpo docente contrattualizzato. Anche le nostre personali competenze quindi sono limitate in questi ambiti e spesso, quando contattati, siamo costretti a rimandare alla struttura nazionale.

Gli Atenei “liberi” o “privati” vanno più propriamente definiti come “non pubblici”.

Non sono infatti “privati” nel senso di azienda privata, non sono “liberi” nel senso di totalmente indipendenti da normative (vedasi ad esempio il corpo docente o comunque la parte di finanziamento pubblico). Hanno un contratto locale che è insieme contratto integrativo e CCNL nel senso che riguarda tutte le sedi senza che ci sia un “qualcosa di superiore”.

Ciò pone ampi margini di contrattazione sia sugli aspetti economici che sulle progressioni di carriera (sia di “livello” che di “posizione economica”), ma anche in questi casi la situazione economica e sociale ha portato ad una riduzione di risorse (sia quantitative che qualitative) e ad un sempre maggior confronto tra le Amministrazioni dei diversi Atenei, certo non per il livellamento verso l’alto quanto piuttosto verso il basso, ovviamente.

Fortunatamente le capacità contrattuali in questi Atenei hanno consentito e consentono buoni risultati, anche grazie all’integrazione dell’aspetto economico con quello di welfare aziendale, resa possibile dall’assenza dei vincoli normativi previsti invece per gli Atenei pubblici. Purtroppo abbiamo la contropartita di minor tutele in caso di decisione da parte dell’Amministrazione di chiudere Sedi per mancanza di fondi (Feltre) o di esternalizzazione con cessioni di rami aziendali (Iulm). Non è un aspetto da sottovalutare!

Gli Atenei pubblici hanno avuto ed hanno ben pochi margini, vincolati come sono da norme, leggi e limiti finanziari. Il blocco della contrattazione ha ridotto lo stipendio reale del 7-8% fino al solo 2015 (vedasi lo studio della Cisl Brescia sui dati CAF dichiarazioni 2016); non solo, il blocco ha portato anche all’impossibilità economica per molti Atenei di fare procedure per le progressioni economiche orizzontali, o a farle per una minoranza del personale (ricordiamoci che i fondi necessari vengono tolti in maniera permanente dal contratto integrativo!). I pensionamenti del corpo docente, il precariato dei ricercatori ed il blocco del turn-over hanno poi di fatto, con la ristrettezza dei Punti Organico residuali dopo le assegnazioni da parte dei CdA ai concorsi per docenti, reso

inesistenti i concorsi di categoria “D” bloccando la possibilità di carriera ai “C” anche tramite un normale concorso pubblico in concorrenza con aspiranti esterni (i concorsi riservati per le progressioni erano già stati aboliti da Brunetta, le riserve di posti in concorso pubblico sono azzerate da tale esiguità e quindi dai bandi in larga parte comunque ad un solo posto). Gli unici concorsi che sembra si riescano a fare, guarda caso, sono quelli per la Dirigenza.

La partita contrattuale integrativa si svolgerà presumibilmente a seguito delle modifiche al Dlgs 150/2009 (Brunetta) a seguito del Decreto “Madia” sulla Performance, su come cercare di reperire qualche magra risorsa per alimentare qualche progressione orizzontale e ... poco altro.

Anche la trasformazione ormai avvenuta dei tavoli di contrattazione integrativa, una volta con delegazioni sindacali con le OO.SS. protagoniste, vede ormai una presenza marginale dei sindacati, tutto o quasi demandato ed assegnato alle RSU.

Questo provoca due rischi, che purtroppo in diverse situazioni sono divenute realtà; da un lato l'emarginazione di alcune sigle, anche confederali (vedasi la Uil in Bicocca), dall'altro la presenza nelle liste sindacali e quindi nelle RSU di colleghi fino ad ora “non partecipi” alla vita sindacale, non iscritti ad alcuna sigla e quindi spesso non consci dei valori e dei sentimenti di solidarietà e molteplicità dei sindacati. Purtroppo solo poi ci si rende conto che alcuni hanno partecipato alle elezioni RSU solo per poter presentare interessi personali o addirittura, il che è peggio in quanto meno evidenti alla globalità dei colleghi, settoriali di singole categorie o situazioni.

Ma paradossalmente questo apre nuovi “ambiti ambiti” per le OO.SS. che possono così affrontare le nuove frontiere della contrattazione, in primo luogo il tema del welfare e del benessere lavorativo.

Solo raramente, ma per fortuna avviene, tali nefaste deviazioni delle RSU sono compensate e neutralizzate dal clima di compattezza ed unitarietà, nel rispetto delle reciproche visioni prospettiche e di metodo, raggiunto con la maturazione delle OO.SS. propriamente dette, che si confrontano anche aspramente ma poi riportano nelle RSU una maggioranza, spesso una unanimità, che a nome di tutti i lavoratori esprime le capacità contrattuali e prospettiche proprie della formazione e preparazione dei delegati sindacali.

Su altro versante, d'altra parte, la partita nazionale sarà invece molto “interessante” poiché dovrà riguardare:

- “Come distribuire” gli 85 euro medi lordi in tre anni.
- Come superare la struttura di inquadramento (lo scorso anno e quest'ultimo molti hanno raggiunto la posizione economica apicale della categoria, in oltre 30 anni di servizio, e il blocco della progressione verticale impedisce qualsiasi prospettiva di incremento di carriera

fino al pensionamento) e renderla omogenea con gli altri comparti del pubblico impiego al fine della mobilità inter-comparto preannunciata dal decreto Madia dello scorso luglio (ad es. negli altri comparti non esistono gli EP ed i tecnologi, che ricordiamo originariamente erano il IX e X livello per i tecnici ed il IX e vice-dirigenza per gli amministrativi, mentre per i C e D è spesso difficile l'equiparazione con gli F ministeriali per alcuni livelli economici).

- Come reintegrare il fondo di contrattazione, in particolare per l'assorbimento per le progressioni economiche che erano bloccate dal 2010 e che ormai hanno ridotto il fondo in molti Atenei prossimo allo zero.
- Come bloccare le molte "libere interpretazioni" evolute in questi anni da parte delle Amministrazioni, spesso in divergenza l'una dall'altra ed a volte anche con se stessa, in base agli scopi di ciascuna. Mi riferisco al rifiuto dell'applicazione della mezz'ora minima di pausa, al rifiuto della possibilità di fare i riposi compensativi a giornata intera, al rifiuto opposto di poter fare i riposi compensativi a singole ore, al rifiuto di utilizzare per i riposi compensativi le ore svolte in più in orario flessibile, limitandoli alle sole ore svolte in orario di "straordinario", al rifiuto di utilizzo dei riposi compensativi a giornata intera per gli EP, alla limitazione minimale del numero di giornate di riposo compensativo nell'anno (invece di imporre ai dirigenti il controllo autoritativo), al sempre più diffuso costume delle "ferie obbligate senza possibilità di ricorrere alla banca delle ore" in casi di chiusura programmata per presunti risparmi economici (che un anno esistono e l'anno successivo no, per poi tornare di nuovo il successivo anno ancora), all'adozione o al rifiuto di adozione dei ticket elettronici, alla dilatazione per mesi dei tempi di risposta dell'esito delle commissioni paritetiche e di quelle ex-art.81 non esistendo un limite temporale in CCNL, alla possibilità di utilizzare bacheche sui siti web di Ateneo in area pubblica, all'utilizzo di liste di distribuzione e-mail verso tutto il personale, anche suddivise tra docenti e TA.
- Come superare il limite anacronistico in molte città dei 7 euro per ticket (sede legislativa).
- E via così all'infinito

- L'acquisizione ed accrescimento del welfare aziendale

Questa è la principale frontiera contrattuale (e non) che ci troviamo ad affrontare.

Negli Atenei “non pubblici” c’è già una lunga tradizione, ma nuovi fronti devono essere aperti a seguito della trasformazione della società e delle esigenze dei dipendenti e delle loro famiglie. E possono essere affrontati già in sede di contrattazione.

Negli Atenei pubblici invece o vengono affrontati in sede di CCNL (magari anche semplicemente demandando formalmente alle competenze della contrattazione integrativa) oppure sono oggetto di semplice “discussione” con le amministrazioni (quando siamo fortunati), ma non di contrattazione vera e propria in quanto i fondi “li trova se vuole l’amministrazione”. Naturalmente occorre fare in modo che le forme di welfare siano “generaliste per categorie” e non rientrino nella fiscalità se non in misura inferiore al limite.

Solo una rapida carrellata di argomenti; in alcuni Atenei una parte ne sono già stati applicati, in altri Atenei ne sono stati applicati un’altra parte, in altri sono in corso studi di applicabilità.

- Flessibilità e diversificazione dell’orario di lavoro (sia come ingresso/uscita che pausa che distribuzione verticale nella settimana)
- Telelavoro (con la relativa regolamentazione) anche con distribuzione verticale (vedasi obblighi “Madia”)
- Part-Time orizzontale e verticale
- Polizze sanitarie e/o convenzioni con istituti ospedalieri / cliniche (estendibili a pagamento anche ai familiari)
- Mense aziendali con agevolazione di coda per i dipendenti, convenzioni con mense collegate (ospedaliere, CNR, ...), costo del pasto mensa interna non superiore al valore del ticket, convenzioni con locali limitrofi per “pasto completo”
- Convenzioni con Enti di trasporto (o contributi agli abbonamenti annuali)
- Asilo nido / materna aziendale gratuito (ovvero buoni/voucher per nidi/materne convenzionati)
- Parcheggi interni gratuiti o convenzioni con parcheggi limitrofi a prezzo ridotto
- Convenzioni per campi estivi dei figli dei dipendenti e/o per brevi periodi festivi anche in occasione di chiusure delle strutture scolastiche
- Convenzioni con centri salute/sportivi/palestre
- Iscrizione gratuita ai corsi del proprio Ateneo
- Interventi per l’abbattimento delle barriere architettoniche anche limitrofe (spazi comunali, metropolitane, stazioni ferroviarie, parcheggi e fermate autobus)

- Integrazione di Sirio/Perseo tramite rimborso dell'ulteriore 1% attivabile dal dipendente. Qui va sottolineato che, essendo di interesse per la stessa componente delle delegazioni trattanti di parte pubblica, in alcuni casi si stanno aprendo dei "varchi di possibilità" collaborando con gli stessi Uffici dell'Amministrazione. E' un elemento fondamentale per il welfare non solo dell'attuale contingente, ma anche e soprattutto per i giovani che si troveranno (a 70 anni?) con pensioni prossime alla pensione sociale, dopo anni di precariato. Presumibilmente (se non si interverrà a livello normativo legislativo e/o di CCNL) si potranno elaborare solo forme di finanziamento annuale, legate ai bilanci appunto annuali; ma la sensibilità di tutti su questo problema sociale (nel senso più ampio del termine) potrebbero portare ad una situazione di "prassi consolidata" che inevitabilmente dovrà essere recepita a livello poi normativo.

- L'integrazione con e nel welfare sociale

Molto del welfare aziendale è comunque integrato con l'esterno, il sociale: dalle barriere architettoniche ai centri sportivi comunali, dai soggiorni estivi ai mezzi di trasporto, dagli asini nido all'assistenza sanitaria, alle forme pensionistiche integrative.

Vanno esplorate forme di integrazione soprattutto a livello di Municipio, Comune, Città Metropolitana, Regione, Enti (quali l'Inps) per poter accedere a prestazioni e servizi comunque disponibili ma spesso non pubblicizzati e conosciuti dai dipendenti e da noi stessi sindacato Università (i servizi e le opportunità INPS ne sono un chiaro esempio).

Insieme verso una nuova frontiera contrattuale

Spero abbiate compreso come nessun accenno ho voluto fare alla situazione nazionale ed internazionale che stiamo attraversando, con arsenali nucleari, camion bomba, Brexit, milioni di poveri, guerra mondiale per l'acqua, immigrazione tempestata di morte, torture, sofferenze e sfruttamento, donne incinte e minori non accompagnati sui barconi a causa delle violenze sessuali sulle migranti, qualunquismo, populismo, neofascismo, odio e vendette, ricchezza estrema e povertà assoluta, disuguaglianza ed ingiustizia.

Oggi siamo qui per iniziare insieme un percorso verso una nuova modalità di fare contrattazione, ma sempre e solo contrattazione, in Università come nella società, a tutela dei più deboli, per una società migliore, per delle condizioni di vita e di lavoro migliori.

Vi ringrazio.

Il Segretario Generale Cisl Università Lombardia

(Francesco Rubini)