



FLC CGIL | federazione lavoratori
della conoscenza

ELEZIONI RSU 5 – 7 MARZO 2012

PROGRAMMA DEI CANDIDATI DELLA LISTA FLC CGIL UNIVERSITA' TOR VERGATA

Premessa

Il quadro generale all'interno del quale si esercita l'attività sindacale è cambiato radicalmente negli ultimi anni, a causa delle scelte sbagliate adottate per fronteggiare la profonda crisi finanziaria ed economica. Una delle conseguenze più vistose e gravi è il peggioramento delle condizioni del lavoro in tutti i suoi aspetti, che si riflettono in particolar modo sulle tutele e sui livelli occupazionali e retributivi. I blocchi dei contratti, degli stipendi e delle progressioni di carriera, il drastico aumento dell'età della pensione e la riduzione e dilazione del pagamento della liquidazione, la limitazione del turn-over e l'aumento delle forme di lavoro precario, il restringimento del ruolo della contrattazione, l'accresciuta discrezionalità delle amministrazioni, sono alcune delle dure realtà con le quali occorre fare i conti. La CGIL si è battuta con tutte le energie disponibili per difendere diritti e retribuzioni del lavoro dipendente, consapevole anche che il potere d'acquisto dei salari dei lavoratori italiani è tra i più bassi tra i paesi industrializzati e che le anomalie del Paese da correggere sono tutt'altre, tra le quali certamente l'alto livello dell'evasione fiscale, gli sprechi nella P.A. e l'alta diseguaglianza nella distribuzione della ricchezza. La CGIL coerentemente non ha sottoscritto, a differenza di CISL, UIL, UGL ecc., il cosiddetto **“Patto per l'Italia”**, che sospendeva l'art.18 dello statuto dei lavoratori, né l'ultimo accordo separato, quello sulla **“riforma degli assetti contrattuali”**, che programma la diminuzione del potere d'acquisto delle retribuzioni (lo stipendio, a differenza del sistema precedente, verrà rivalutato nel rinnovo del CCNL solo nella parte fondamentale e per di più escludendo dal calcolo l'inflazione derivante dai costi energetici importati), Questo accordo prevede inoltre, all'art.16, la derogabilità in sede locale dai contratti nazionali di lavoro: ciò ha comportato, come la CGIL aveva denunciato, un pesante indebolimento dei lavoratori, che sempre più spesso vengono di fatto costretti a cedere diritti e salario, previsti dai contratti nazionali, con il ricatto degli investimenti e del mantenimento dell'occupazione (vedi Fiat ma anche moltissime altre realtà industriali). ***Parlando del comparto Università, la FLC-CGIL, a differenza delle omologhe CISL e UIL di settore e di altri sindacati autonomi, non ha sottoscritto a marzo del 2009, il secondo biennio del CCNL università perché con € 68 (lordi) di aumento copriva la metà dell'inflazione reale e avallava il taglio del 10% del salario accessorio (da cui derivano buona parte delle attuali traversie della contrattazione decentrata d'Ateneo).***

Le elezioni delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU)

In questo panorama si inseriscono le elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze Sindacali Unitarie: tre milioni e mezzo di dipendenti pubblici potranno finalmente votare, far sentire la loro voce: ognuno potrà scegliere il suo sindacato ed il suo rappresentante sindacale!

Questo appuntamento è stato fortemente voluto dalla CGIL, ma il Governo precedente su richiesta di alcune organizzazioni sindacali lo ha rimandato ben oltre la scadenza naturale.

Le RSU sono uno spazio di partecipazione di grande importanza per la democrazia nel nostro Paese ma, essendo meno visibile di altre scadenze legate alla politica, potrebbe non essere percepito come tale a causa della sfiducia e del disincanto che si è da tempo diffuso nei confronti dell'agire comune per la condivisione delle scelte che ricadono sulla collettività. Il discredito nei confronti della politica, provoca un diffuso senso di rassegnazione e la rinuncia alla partecipazione e la propensione alla ricerca di soluzioni individuali come unica prospettiva. Fra le conseguenze vi è un indebolimento del sindacato, e dove il sindacato è debole le condizioni di lavoro peggiorano. Ciò significherebbe lasciare mano libera a coloro che mirano ad applicare le regole nel modo più restrittivo e penalizzante per il personale ed accentuare il clientelismo e le disparità di trattamento. Crediamo che la RSU, aldilà di facili ma spesso vuoti e demagogici richiami all'unità sindacale, possa svolgere fattivamente sul terreno concreto delle rivendicazioni locali un ruolo importante se saprà organizzare efficacemente l'azione sindacale del personale ed avere, esercitando anche una sua autonomia, una funzione di stimolo nel confronto con le organizzazioni sindacali sul terreno concreto delle rivendicazioni locali. **E' per questo che riteniamo importante che gli elettori possano scegliere loro colleghi che dichiarano pubblicamente che cosa intendono fare una volta eletti, vincolandosi al rispetto di un programma elettorale.**

PROGRAMMA PARTE I: IL METODO DI LAVORO

Lo scenario che ci troviamo di fronte è molto incerto e assai più instabile rispetto al passato. Nella seconda parte del nostro programma indichiamo gli obiettivi sindacali che ci prefiggiamo, ma il periodo di turbolenza che attraversiamo lascia intendere che gli imprevisti saranno numerosi e che occorrerà rivedere periodicamente le finalità dell'azione sindacale. Per questo motivo riteniamo necessario dedicare un'attenzione particolare al metodo di lavoro, in modo da consentire un'azione il più possibile trasparente, condivisa e vicina alle aspettative del personale. Il metodo che intendiamo proporre all'interno della futura RSU vuole garantire apertura, coinvolgimento di tutte le forze disponibili, organizzazione attraverso la suddivisione dei compiti, per porre in atto strategie a medio e a lungo termine con l'impiego di tutti gli strumenti disponibili.

Rappresentanza diffusa

Il personale del nostro Ateneo è composto da professionalità molto diverse fra di loro e la nostra lista ha tentato di tenere conto di ciascuna specificità. Questo per dar voce alle più differenti realtà interne e permettere così di conoscere e armonizzare in un quadro comune le spinte e le urgenze di diverso tipo che necessariamente sorgono in un ambiente lavorativo diversificato come quello dell'Università, superando inoltre gli spiriti corporativi che indeboliscono la forza propositiva dei lavoratori.

Trasparenza e Comunicazione

Ci troviamo di fronte a un'Amministrazione poco trasparente che, ancor di più oggi, a fronte delle norme "Brunetta" ritiene di poter adottare provvedimenti riguardanti il personale senza alcun confronto. Uno dei primi doveri della RSU è quello di rimarcare un metodo differente nei confronti del personale, delle organizzazioni sindacali e di tutti i soggetti interessati, oltre a quello di incalzare l'Amministrazione sul terreno della trasparenza. A questo proposito i nostri candidati si impegnano :

- **informare in modo puntuale con resoconti** di ogni incontro di trattativa e diffusione delle comunicazioni e delle notizie ricevute tramite email;

- **completa e solerte disponibilità ad incontri** con i lavoratori per affrontare qualsiasi problematica, con particolare riguardo a tutto ciò che è oggetto di contrattazione o che rientri tra gli argomenti contemplati dal CCNL .

Le assemblee

Le assemblee registrano un livello di partecipazione scarso e ciò richiede una riflessione. E' sicuramente corretto usare le assemblee per dare informazioni aggiuntive rispetto ai comunicati e per dare l'opportunità a tutti di esprimere le proprie opinioni. Crediamo però che esse debbano essere convocate per proporre soluzioni ai problemi da concordare, inserendole come parti di strategie a lungo termine tese a ottenere risultati. La consapevolezza di contribuire realmente alle decisioni è fondamentale per la partecipazione, e questa rischia di perdersi quando le assemblee sembrano finalizzate solo a placare gli umori senza incidere realmente sui problemi concreti né sugli obiettivi e sul modo di operare delle RSU. Pur nella difficoltà di prevedere gli scenari futuri, i nostri candidati si impegnano a:

- **convocare assemblee soprattutto per costruire soluzioni** e azioni di contrasto comune nei confronti dell'amministrazione quando ciò sia ritenuto necessario. Le mozioni proposte dalla RSU all'assemblea saranno diffuse in anticipo, con l'impegno di dare continuità alle istanze assembleari una volta approvate.

Lavora con noi

Per un lavoro sindacale più forte, occorre attivare una rete di persone disponibili a collaborare con le RSU in determinate materie, anche solo temporaneamente o per progetti specifici. E' auspicabile, ad esempio, che la RSU sia in grado di elaborare in proprio dati provenienti da fonti diverse, con l'aiuto di persone esterne in modo da costruire quadri informativi autonomi e indipendenti rispetto a quelli dati dall'Amministrazione. Occorre essere chiari relativamente al fatto che la realizzazione degli obiettivi del programma dipende anche dal livello di partecipazione e di collaborazione effettiva da parte di tutto il personale. I rappresentanti candidati saranno pertanto disponibili a:

- **accogliere, formare e vagliare le proposte**, iniziative e strategie dei lavoratori che vorranno iniziare un cammino condiviso, così da favorire quella partecipazione diffusa che permette di ottenere risultati.

PROGRAMMA PARTE II: GLI OBIETTIVI SINDACALI

Difesa dei diritti e trasparenza

In generale, occorre porre grande attenzione alla difesa dei diritti, alla trasparenza e all'imparzialità dell'azione amministrativa. Pertanto si provvederà a :

- **presidiare con richieste frequenti il diritto all'informazione preventiva e successiva a favore delle RSU e delle OOSS.**

Salario accessorio

- **Verifica della correttezza della costituzione del fondo del salario accessorio**

- **Verifica dei criteri di ripartizione delle risorse** per gli incarichi di responsabilità e di posizione-parametri per l'individuazione del personale da adibire alle attività che prevedono remunerazioni aggiuntive, per evitare favoritismi e prevaricazioni

Orario di lavoro

- **Ritiro della recente circolare sull'orario di lavoro e individuazione dei criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro**, con *“l'obiettivo di temperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con l'esigenza di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività e dei servizi istituzionali”* (art. 4 comma 3 CCNL univ.). Inoltre, contemplare per particolari servizi ed attività (ad es. segreterie studenti), adeguati ampliamenti della flessibilità oraria.

Nuovo Statuto

- **Rivendicare un tavolo di confronto con l'amministrazione** al fine di tutelare diritti, professionalità e livelli retributivi a tutto il personale coinvolto nella riorganizzazione dei nuovi dipartimenti, come previsto dal vigente CCNL come materia di contrattazione all'art. 4 comma 2 lettera h. e come materia di informazione preventiva all'art. 6 comma 3 lettere e, f. Il Personale interessato dovrà comunque essere preventivamente informato e coinvolto attivamente nel processo di riorganizzazione dell'Ateneo.

Organizzazione del lavoro

- **Criteri generali per la mobilità interna ed esterna** con la reintroduzione di una commissione paritetica.
- **Linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro**, gli interventi per la sicurezza sui luoghi di lavoro.
- **Elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza** e regolamento di funzionamento.
- **Verifica della corretta gestione delle risorse umane** in relazione alle disponibilità e ai carichi di lavoro

Lettori di madrelingua - C.E.L.:

E' doveroso che venga riconosciuto un adeguamento della retribuzione ferma dal 1995, recuperando gli incrementi percentuali previsti nel corrispondente lasso di tempo dal CCNL Università

Precariato

- **Limitazione del ricorso al lavoro precario e definizione di linee guida** per la regolamentazione delle forme di lavoro a tempo determinato tali da riconoscere ai lavoratori e alle lavoratrici precari diritti e tutele, e garantire un adeguato riconoscimento professionale del contributo apportato all'interno dell'Ateneo tale da favorirne la trasformazione del rapporto di lavoro verso la forma a tempo indeterminato.

Pari opportunità e disagio lavorativo

- **Programmi per l'attuazione delle pari opportunità sul lavoro** - nomina di una commissione paritetica contro le discriminazioni e contro il fenomeno del mobbing.
- **Miglioramento e ampliamento delle attività socio-assistenziali a favore del personale**

CANDIDATI LISTA FLC CGIL (sulla quale si possono esprimere 2 preferenze):

- Aldo PERRI
- Anne Maria BERTINOTTI
- Elena BACHIDDU
- Elena ROMANO
- Flavia RIZZITELLI
- Francesca POLIZIO
- Gabriella PIZZOLORUSSO
- Luca GASPARRI
- Maria Luisa ROMITI
- Marco TIBERTI
- Martina Marzia CASTALDI
- Mauro DI MARIO
- Pietro ROSATI
- Rocco STELITANO
- Sandro CARDARILLI
- Stefano CICCONE