

Elezioni RSU 2012

Rappresentanze Sindacali Unitarie

Contrattazione Collettiva Integrativa

Per una rappresentanza sindacale che garantisca trasparenza e condivisione nelle scelte che ti riguardano

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il confronto sulla riorganizzazione, imposta dalla cosiddetta legge "Gelmini" (240/2010) e dal conseguente nuovo Statuto, sui temi della mobilità interna e della tutela, valorizzazione e riconoscimento delle professionalità esistenti sarà una delle questioni centrali dell'immediato futuro.

Gli assi su cui muoveremo la nostra azione poggiano sui seguenti principi generali:

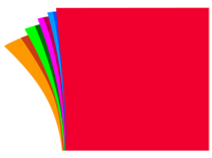
- **uniformità e trasparenza delle regole e procedure per amministrazione, servizi e dipartimenti;**
- **salvaguardia della qualità del lavoro e risposte alle aspettative di valorizzazione del PTA;**
- nessuna riorganizzazione sarà pienamente efficace senza il consenso e la collaborazione dei lavoratori;
- il funzionamento dei servizi deve essere garantito con PTA contrattualizzato (nessuna esternalizzazione);
- ruolo attivo e da protagonista del PTA in tutte le scelte di cambiamento dell'Ateneo.

Non si parte da zero ma dall'accordo del 23/12/2011 che predispone il terreno per il confronto su organizzazione e valorizzazione del lavoro in un'ottica di maggiore coinvolgimento e condivisione del PTA nel processo di cambiamento del nostro Ateneo.

I tempi sono stretti e occorre condurre con determinazione e capacità questo percorso di confronto.

I passi principali da perseguire sono:

- **definizione di un modello organizzativo e gestionale per tutte le strutture** (con l'obiettivo di riduzione delle "catene gerarchiche", soluzioni organizzative flessibili, ruoli organizzativi legati alle professionalità e alle competenze, maggiore autonomia e responsabilità di lavoratrici e lavoratori, rafforzamento delle strutture amministrativo-gestionali adeguate ad una complessità sempre maggiore, rafforzamento delle strutture tecniche per i laboratori);
- **definizione di un organico di settore** (pianta organica) **e di competenze adeguato al cambiamento in corso** (attraverso la salvaguardia degli attuali livelli occupazionali, compresi i tempi determinati, e l'attivazione di percorsi di crescita professionale e formazione che coinvolgano tutto il PTA);
- **particolare attenzione nei passaggi riorganizzativi che hanno richiesto accorpamenti di strutture** (diversi servizi e uffici dell'amministrazione centrale, i centri e diversi distretti pluridipartimentali);
- **trasparenza nelle procedure di mobilità attraverso un regolamento condiviso** che precisi:
 - le tipologie di mobilità riconducibili, a nostro parere, a due principali tipologie: a) la mobilità di interesse del lavoratore (ad esempio posizioni vacanti e/o disponibili e/o nuove posizioni oppure motivazioni personali/familiari e/o nuove esperienze professionali; b) la mobilità per esigenze dell'Amministrazione (ad esempio assicurare la funzionalità del servizio e/o rispondere ad esigenze temporanee in assenza di domande di mobilità volontaria);



FLC CGIL

Torino

federazione lavoratori
della CONOSCENZA

Politecnico di Torino

- le modalità di attuazione (la nostra proposta è: bando disponibile sul sito web del Politecnico e formazione della graduatoria attraverso titoli professionali e competenze, anzianità di servizio, motivi di salute, carichi di famiglia);
 - attivare per tutto il PTA coinvolto nella riorganizzazione la possibilità di esprimere attraverso un modulo la propria preferenza per una diversa collocazione rispetto a quella assegnata in prima applicazione (una procedura simile a quella prevista per legge per docenti e ricercatori);
 - avviare uno studio su: miglioramenti di processo e obiettivi gestionali attesi; attività e cicli decisionali; preferenze di collocazione espresse dal PTA;
 - definire ed attivare un piano di formazione e aggiornamento per tutto il PTA, coerente con i bisogni che emergeranno nel processo di cambiamento del nostro Ateneo;
 - **analizzare le ricadute economiche, professionali e di qualità del lavoro sul PTA** coinvolto nei processi di riorganizzazione e attivare soluzioni diversificate (adatte a prevenire ricadute negative in termini di qualità del lavoro e salariali)
 - **ridefinire la missione delle sedi decentrate** (Alessandria, Biella, Mondovì, Vercelli e Verrés) garantendo le aspettative del PTA afferente attraverso la caratterizzazione in termini di ricerca ed termini di nuovi servizi per la didattica (attivando anche un confronto con enti locali);
 - sperimentare nuove professionalità coerenti con processo di cambiamento del nostro Ateneo.
- Come abbiamo già affermato nel precedente documento (inviato il 15/2/2012) il PTA non è un semplice "servizio" di cui va ridotto il costo, ma è e vuole rimanere parte integrante del nostro Ateneo con un patrimonio di professionalità che deve essere preservato attraverso adeguate politiche di riconoscimento economico e professionale e lo sviluppo di un organico di settore adeguato alla riorganizzazione in corso.

TRATTAMENTO ECONOMICO

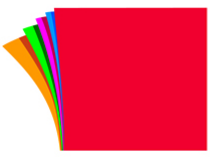
Il tema del trattamento economico, nella situazione in cui sono gli stipendi dei lavoratori (Eurostat ha dato oggi la notizia che gli stipendi italiani sono tra i più bassi d'Europa, drammatico effetto delle politiche di "moderazione salariale" perseguite da tutti i Governi che si sono succeduti negli ultimi anni), è fondamentale. Come sapete le risorse "nazionali" per il: - trattamento accessorio sono bloccate alla consistenza del fondo del 2004 (oltre che ridotte del 10% per legge da Tremonti); - trattamento fondamentale (il nostro stipendio) sono bloccate fino al 2014 dalle leggi di stabilità.

Come abbiamo già affermato nel precedente documento (15/2/2012) **implementazione e salvaguardia dei fondi per la contrattazione integrativa e una loro più equa, trasparente e razionale distribuzione sono necessari e possono rappresentare un temporaneo "riparo" per le nostre retribuzioni.** Tuttavia è necessario dire che senza lo sblocco del nostro Contratto Collettivo Nazionale e senza lo sblocco e la ripresa delle carriere da conquistare a livello nazionale e locale non si va da nessuna parte.

Per questo come candidate/i FLC CGIL sosteniamo e intendiamo riaffermare il **ruolo propulsivo delle RSU, rappresentanze direttamente elette nei luoghi di lavoro, come presidio fondamentale per legare i temi generali che la legislazione e i CCNL pongono al contesto specifico degli Atenei.**

Gli assi su cui muoveremo la nostra azione poggiano sui seguenti principi generali:

- puntuale **verifica e difesa della consistenza del fondo** (la recente vicenda della volontà da parte del Collegio dei Sindaci di ridurre ulteriormente il fondo fermata dai lavoratori è un esempio);
- proseguire sulla strada degli **accordi "Brunetta free"**;
- **incrementare la disponibilità di fondi**;



- **moderare le differenze e la “forbice + alto + basso”** del trattamento accessorio del PTA;
- **criteri oggettivi e trasparenza delle attribuzioni;**
- **gestione unitaria del trattamento accessorio complessivo** in tutta la sua composizione (fondo ministeriale, cosiddette quote “conto terzi”, cosiddette quote “Merloni”, fondi da programmi comunitari, integrazioni CdA, Enti partecipati, benefit, etc.)

I passi e le modalità con cui intendiamo agire in contrattazione decentrata sono i seguenti:

FONDO MINISTERIALE

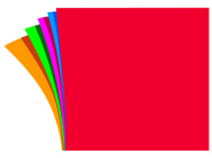
- revisione e trasparenza dei criteri generali di attribuzione e valutazione delle indennità di posizione (EP) e di responsabilità (B, C, D) fino ad arrivare a un “organigramma delle posizioni” (indipendente dalle persone che le andranno a rivestire; con pari dignità delle carriere amministrative, tecniche e bibliotecarie e delle diverse sedi di lavoro amministrazione, servizi e dipartimenti);
- revisione e trasparenza dei criteri di attribuzione e valutazione delle indennità di disagio e reperibilità (anche in questo caso con l’obiettivo di arrivare a un “organigramma delle posizioni di disagio” indipendente dalle persone che le andranno a rivestire);
- confronto e trasparenza dei criteri di attribuzione e valutazione per eventuali nuovi progetti;
- implementare l’accordo del 23/1/2012 sugli straordinari (con l’obiettivo di: - valutare le condizioni che lo hanno reso necessario, - individuare le soluzioni per una progressiva e stabile riduzione mediante razionalizzazione dei servizi, facendo confluire i risparmi su tutto il PTA, - avviare la “banca delle ore”);
- proseguire sulla strada dell’accordo del 22/12/2011 sulla questione IMA - Indennità Mensile Accessoria (con l’obiettivo di salvaguardarne entità economica e modalità di distribuzione che non prevedono distinzione tra categorie);
- ridare impulso alle previsioni contrattuali che regolano le carriere del personale al momento “pressoché congelate” (PEO e PEV) creando le condizioni per riprendere le fasi di progressione economica verticale e orizzontale (valorizzando anzianità ed esperienza lavorativa, crescita professionale e competenze);

RISORSE DERIVANTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E/O NORMATIVE

- revisione e trasparenza dei criteri di attribuzione, semplificazione dei meccanismi e incremento del prelievo sulla contrattazione attiva e sui progetti di ricerca internazionali;
- risoluzione della questione “Merloni” attraverso un processo condiviso che preveda il rispetto delle norme (con soluzioni che prevedano anche l’istituzione di un “fondo di garanzia” per tutto il PTA che abbia responsabilità civili o penali, il conferimento di indennità legate alle responsabilità civili o penali, etc.);
- allineamento del prelievo sugli Enti partecipati dal Politecnico dopo la fase sperimentale prevista dall’accordo del 18/12/2007 (incrementare il prelievo dal 50% al 100% sulle attività di ricerca conto terzi degli Enti partecipati);
- rivendicare e ottenere risorse aggiuntive da attività contrattuale conto terzi dell’Amministrazione.

BENEFIT

- aumento del buono pasto ed erogazione anche al PTA part-time;
- prosecuzione e implementazione attraverso adeguati finanziamenti dell’attività del circolo ricreativo aziendale (Polincontri);
- prosecuzione e implementazione dell’attività del Baby Parking aziendale (Policino) attraverso adeguati finanziamenti;
- prosecuzione dell’iniziativa di contribuzione per accedere ai servizi di trasporto pubblico.



DIRITTI E TUTELE

Un terzo capitolo in cui tentare di sintetizzare il ventaglio delle azioni sindacali è quello di diritti e tutele: dal diritto alla rappresentanza alle misure per favorire le pari opportunità, dal diritto allo studio alla formazione e aggiornamento, dalla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro all'orario di lavoro. Sui diritti e sulle tutele più generali sanciti da leggi e contratti collettivi vi rinviamo ad un testo inviato dalla FLC CGIL a tutti i colleghi del Politecnico il 28/1/2010 (troverete il link all'indirizzo: http://www.swas.polito.it/services/webmail_allegati/137287-11664.pdf).

A livello di contrattazione integrativa i punti su cui vogliamo concentrare la nostra azione sono:

- Confronto e realizzazione di **linee di indirizzo e criteri di azione sul miglioramento e per la sicurezza** in tutti gli ambienti di lavoro e, particolarmente, nei laboratori (supporto e collaborazione al lavoro degli RLS, attivazione di corsi di formazione sulla sicurezza per ogni area lavorativa e ruolo professionale, verifica procedure di evacuazione dai locali dell'Ateneo, etc.);
- Confronto e realizzazione di **politiche "dell'orario e calendario di lavoro" condivise e valide per tutte le strutture e tutto il PTA dell'Ateneo, realizzazione della "banca delle ore"** (con l'obiettivo di dotare l'intero Ateneo di un calendario coordinato e concordato preventivamente che tenga conto sia delle esigenze dell'Ateneo sia degli interessi dei lavoratori, istituire la banca delle ore per conciliare i tempi del lavoro con i tempi della vita, definire regole uniformi per tutte le strutture dell'Ateneo);
- Supporto alla **campagna nazionale contro le detrazioni sui primi 10 giorni di malattia** imposti da Brunetta;
- Confronto e realizzazione di linee di indirizzo e criteri per facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- Supporto e collaborazione con il CUG - Comitato Unico di Garanzia e supporto all'azione nazionale di modifica dell'art. 21 L. 183/2010 (ricordiamo che il CUG unifica i Comitati Pari Opportunità che si occupavano di iniziative per favorire le pari opportunità sul lavoro e i Comitati Antimobbing che, come si capisce, trattano discriminazioni di diversa natura e riteniamo che questa unificazione determini una limitazione dell'efficacia e della capacità di incidere dei due comitati);
- Confronto e realizzazione di linee di indirizzo e programmazione per **programmi annuali e pluriennali di formazione e aggiornamento** (con l'obiettivo di coinvolgere in programmi di crescita professionale tutto il PTA).

Tutti questi diritti e queste tutele siamo convinti siano un fatto di civiltà, sono il frutto delle lotte dei lavoratori, sono state e sono tra i fondamenti del movimento sindacale e della CGIL.

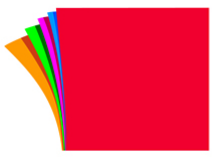
LOTTA ALLA PRECARIETÀ

Nel nostro Ateneo, negli ultimi anni, 166 colleghe e colleghi hanno visto la propria posizione lavorativa consolidata con un contratto a tempo indeterminato anche grazie agli accordi sindacali. Circa il 22% dell'attuale organico del Politecnico (un lavoratore su cinque) ha vissuto e superato precarietà e incertezza del proprio lavoro.

Il personale tecnico-amministrativo e cel a tempo determinato attualmente in servizio al Politecnico è composto da 60 colleghe e colleghi con scadenze contrattuali collocate tra dicembre 2012 e dicembre 2014 (17 nel 2012, 8 nel 2013 e 35 nel 2014).

Il nostro impegno principale sarà su un **piano pluriennale di stabilizzazioni** (ricorrendo ai diversi strumenti possibili: art. 22 c. 5 del CCNL, graduatorie di concorsi in cui alcuni tempi determinati sono presenti, concorsi riservati, etc.) per gli anni 2012/2014 dedicando i 15,95 punti organico ministeriali necessari (circa 4,45 pom per il 2012, circa 2,35 pom per il 2013 e circa 9,15 pom per il 2014).

Il criterio da privilegiare è quello oggettivo dell'anzianità di lavoro all'interno dell'Ateneo.



FLC CGIL

Torino

federazione lavoratori
della CONOSCENZA

Politecnico di Torino

Riteniamo che una parte delle risorse (pom) liberate dal piano straordinario di assunzioni (art. 29/240, una sorta di "fuori sacco") di professori associati debbano essere destinate a questo scopo.

Nel caso di "emergenze" la soluzione da privilegiare è quella di concorsi riservati a tempo determinato di 3 anni su fondi esterni per il miglioramento dei servizi inserendo tra i titoli quello prevalente dell'anzianità di servizio maturata all'interno dell'Ateneo in modo da non far perdere il posto di lavoro a nessuno degli attuali colleghi del Politecnico.

Un altro degli impegni da portare avanti è quello dei diritti al voto e alla rappresentanza (i tempi determinati non hanno votato per l'elezione del Rettore e non voteranno per i rappresentanti RSU).

Un ulteriore impegno è quello per un intervento per dare l'opportunità di una graduale politica di scorrimento nelle posizioni (*così come abbiamo sempre fatto in passato nel nostro Ateneo*) per le posizioni di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto.

PARTECIPARE, VOTARE, CONTARE

Siamo convinti che determinazione e capacità di elaborazione possano permettere di sottrarsi alla scomoda posizione di chi gioca solo di rimessa. La FLC CGIL si è impegnata, spesso in solitudine, per contrastare le politiche regressive nei nostri comparti e per proporre modelli alternativi sia a livello locale sia a livello nazionale. Rafforzare e rinnovare la presenza della RSU nel nostro Ateneo, rappresenta un obiettivo di grande importanza per la prosecuzione della difesa e del rilancio di una Università Pubblica di qualità e delle condizioni di lavoro al suo interno.

Il nostro metodo di lavoro sarà fatto di determinazione e capacità di elaborazione anche in questo periodo di "campagna elettorale" per cui non ci vedrete girare nei corridoi parlando negativamente di altre sigle sindacali, ma piuttosto proporre e discutere le nostre idee ed i nostri contenuti.

Non sappiamo se questo ci premierà o meno, ma questa è la nostra scelta.

Rinnoviamo l'invito a partecipare al voto per continuare a rivendicare il legame indissolubile tra rappresentanza e contrattazione, tra rappresentanza e condizioni materiali delle lavoratrici e dei lavoratori. Perché riteniamo che partecipare alle elezioni dei rappresentanti sindacali (RSU) sia l'occasione per rimettere al centro lavoro e diritti. In questa idea di partecipazione e contrattazione c'è il senso del voto per le RSU e della loro funzione.

Le nostre candidate ed i nostri candidati assumono l'impegno di partecipare in modo attivo e propositivo alla vita della RSU e di ascoltare le esigenze e le richieste di colleghe e colleghi per tradurle in rivendicazioni collettive, a livello locale e a livello nazionale, in un processo di costante verifica del proprio operato con le lavoratrici ed i lavoratori dell'Ateneo.

Vi invitiamo a votare per dare valore alla rappresentanza e a votare CGIL per dare forza al sindacato della contrattazione e dei diritti.

Le candidate ed i candidati FLC CGIL,

Antonio Grassettonio

Marta Serrano Van Der Laan

Luciano Fiandanese

Paola Melchionda

Pier Mario Frasca

Sergio Comai

Carlo Lapalorcia

Francesco Di Giuseppe

Franco Quarona

I nostri documenti sul Politecnico sono presenti sul sito <http://www.flc-cgiltorino.it/> sul sito nazionale <http://www.ricostruiamolitalia.it/> inoltre potete trovare ulteriori informazioni su <http://www.flcgil.it/>.