



Roma, 22 luglio 2022

Al Magnifico Rettore
Prof. Orazio Schillaci

Al Prorettore Vicario
Prof. Nathan Levialedi Ghiron

Alla Direttrice Generale
Dott.ssa Silvia Quattrocioche

Al Dirigente Direzione V
Ing. Domenico Genovese

Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"
Roma

Oggetto: contratto integrativo 2022, stanziamento di risorse adeguate

Con l'auspicio di una piena disponibilità all'apertura e al confronto con tutte le realtà sindacali presenti in Ateneo, anche con quelle sigle che pur non figurando tra le firmatarie del contratto nazionale sono da sempre attivamente presenti e rappresentative di una parte del personale, questa O.S. ritiene opportuno sottoporre alcune delle principali problematiche legate alle tematiche in discussione negli incontri di trattativa sindacale in corso.

A tutela degli interessi del personale, USB chiede che i Fondi dedicati ai Servizi Sociali (cosiddetto welfare), all'erogazione dei buoni pasto e al contratto integrativo siano gestiti e utilizzati distintamente. Nello specifico, ritiene che si debba continuare a finanziare i buoni pasto con fondi di bilancio, evitando ingerenze o confusioni con il Fondo per il salario accessorio la cui consistenza, in rapporto al quadro normativo e contrattuale, è tuttora vincolata a limiti che ne condizionano altresì il pieno utilizzo.

In tema di buoni pasto, questa OS ritiene che l'incremento dell'importo a 8 euro costituisca un primo passo verso il ripristino di valori congrui agli attuali costi della vita. Giova ricordare che fino a una decina di anni fa, il valore del buono pasto erogato era di 10 euro. USB chiede, pertanto, che l'incremento sia applicato anche in considerazione del diminuito potere d'acquisto dei salari e il caro-vita, ribadendo a valere sui fondi di bilancio. Una risposta concreta dell'Amministrazione in tal senso, tra l'altro, sgombrerebbe qualsiasi incertezza circa il collegamento tra l'incremento del buono pasto e la normativa emanata nell'ambito della "Spending Review".

Il perdurare dell'emergenza sanitaria ha prodotto ulteriori risparmi nel 2021 e nel corrente anno, a valere sulle risorse destinate al personale. Questa O.S. chiede che sia valutata la possibilità che queste risorse siano rimesse alla disponibilità delle lavoratrici e dei lavoratori di questo Ateneo.

Codesta Amministrazione nell'ambito dell'autonomia può decidere in tal senso, anche senza una apposita disposizione normativa; come può stabilire, tramite delibere del CdA o regolamenti, di ampliare le voci delle attività da cui convogliare risorse aggiuntive ai fondi dedicati al personale: corsi di formazione per i docenti della Scuola e per soggetti/enti esterni, corsi di formazione INPS per i dipendenti pubblici e dell'ateneo, sponsorizzazioni, etc..

È del tutto evidente che qualsiasi proposta di parte sindacale volta a un reale incremento del salario diretto e indiretto, nonché al miglioramento delle condizioni di lavoro del personale TAB, potrà essere realizzata soltanto con lo stanziamento di risorse finanziarie adeguate, tanto più che, in base alle tabelle dei fondi che saranno sottoposti al vaglio del Collegio dei revisori, il Fondo salario accessorio risulta in diminuzione rispetto al 2021.

Inoltre, ancora non si è a conoscenza della consistenza del fondo esterno (Fondo comune di Ateneo) costituito con il trasferimento di quota del Fondo salario accessorio a causa dei limiti imposti dalla normativa. È evidente la stretta corrispondenza tra i due Fondi, dato che con il fondo esterno, negli anni precedenti del valore di circa 550.000,00 euro, si possono finanziare alcuni o nuovi istituti contrattuali nell'ambito del contratto integrativo.

Allo stato attuale, a parere di USB, le risorse stabili con cui ricostituire l'IMA potrebbero essere incrementate in parte con una riduzione stabile di una quota del Fondo straordinario e/o postando fondi aggiuntivi alla voce relativa all'incremento della dotazione organica.

Circa due anni fa, il CdA ha approvato la Programmazione del personale prevedendo un certo numero di Punti Organico per le assunzioni del personale TAB. Sarebbe opportuno, a parere di USB, informare la parte sindacale a che punto è il programma di reclutamento, indispensabile e, pertanto, non procrastinabile:

- per stabilizzare il personale precario e non è accettabile il ripetersi di un altro consistente esodo presso altri atenei (circa 45 dipendenti precari, formati professionalmente in questa università, assunti dalla Sapienza)
- per garantire il turn over; molte unità di personale collocate in quiescenza, che coprivano anche posti chiave presso l'Amministrazione e le strutture decentrate, non sono state mai sostituite;
- per migliorare le condizioni di lavoro con una redistribuzione equa dei carichi di lavoro, rimuovendo il ricorso allo straordinario come misura ordinaria di lavoro;
- riorganizzare le attività in funzione del maggior contributo richiesto al personale di un Ateneo in crescita.

Al momento, non si intravede qualche soluzione con il rinnovo del contratto nazionale, visti gli scarsi stanziamenti governativi. L'inflazione sta causando la perdita del potere d'acquisto delle famiglie e con la recessione economica in atto si profila, piuttosto, il rischio di un'altra manovra di spending review. Ed è noto che gli stipendi del personale universitario, componente essenziale al buon funzionamento dell'Università, sono i più bassi del pubblico impiego.

USB ritiene indispensabile affrontare le varie tematiche in discussione con una visione complessiva che può essere fornita solo con la condivisione della governance di questo Ateneo.

In attesa di riscontro, si porgono cordiali saluti.

USB PI – Università
Anna Maria Surdo

RSU/USB
Letizia Carpentieri