



Palermo, 21 giugno 2021

Al Magnifico Rettore

Alla Delegata del Rettore per le Relazioni sindacali

Al Direttore Generale

Al Consiglio di Amministrazione

A Tutto il Personale TAB

## Le ragioni della coerenza

Con il presente documento la FLC CGIL, la UIL RUA e la FGU GILDA UNAMS informano i Lavoratori in merito alle vicende che hanno riguardato le ultime sedute di contrattazione, fino alla definitiva sottoscrizione dell'accordo di contrattazione per la ripartizione dei fondi per l'anno 2021.

Com'è noto, in data 31/05 u.s. è stata firmata dall'Amministrazione, da due organizzazioni sindacali e dalla Rsu l'ipotesi di accordo sulla ripartizione del fondo per il salario accessorio del Personale TAB per l'anno 2021.

Rispetto a tale ripartizione, le scriventi OO.SS. hanno fin da subito manifestato la propria contrarietà per rispettare un'esigenza fondamentale che sta a cuore a tutti i lavoratori dell'Ateneo e cioè la necessità di aumentare più possibile il fondo che finanzia le progressioni economiche orizzontali (PEO).

Sappiamo tutti infatti (ed è stato innumerevoli volte rappresentato dalle scriventi) che la progressione economica riveste un'importanza fondamentale per i Lavoratori per diverse ordini di ragioni, tra le quali vogliamo ricordare principalmente l'incremento definitivo dello stipendio tabellare (già tra i più bassi di tutto il pubblico impiego) a seguito del superamento della predetta progressione.

A questo aggiungiamo anche il significativo aumento dei carichi di lavoro a seguito dell'elevatissimo numero di colleghi che in questi ultimi anni sono andati in quiescenza e il cui *turnover* non è stato in grado, se non minimamente, di sopperire alle carenze di organico.

A tal proposito giova ricordare che le spese per assegni fissi relativi al personale TAB continuano a scendere drammaticamente (!) rispetto a quelle per il Personale docente e che l'avanzo di bilancio 2020 di ben 18,8 (quasi diciannove!) milioni di euro è in parte dovuto a risparmi dettati dalla diminuzione delle spese per le utenze, spese che i lavoratori, di tasca loro, hanno dovuto sostenere in regime di smart working.

Inoltre, l'aumento salariale determinato dalle progressioni economiche non può, evidentemente, essere raggiunto da nessun'altra voce contrattuale, dal momento che l'Indennità

Mensile Accessoria (IMA), la produttività collettiva, individuale etc vengono finanziate annualmente e quindi potrebbero subire nel corso del tempo anche delle modifiche in diminuzione.

A tacere del fatto che, sempre a proposito di PEO, la controversia del 2015, che ancora ci portiamo dietro da 6 anni, è vissuta con enorme rammarico da tutti i lavoratori....

Per queste motivazioni le scriventi OO.SS. durante tutta la contrattazione hanno tenuto fede alla propria posizione iniziale proponendo fin dall'inizio dei lavori il maggiore aumento possibile del fondo PEO, proponendo una cifra che soddisfacesse almeno il 50% della platea degli aventi diritto rispetto a quella di gran lunga inferiore inizialmente proposta dalla parte pubblica. Al contempo è stata pure chiesta la revisione del regolamento PEO che, nell'attuale formulazione, finisce per premiare oltremodo chi consegue la valutazione di "eccellente", penalizzando irreparabilmente tutti gli altri colleghi.

Tale posizione via via è stata rivista fino ad arrivare alla finale che, nell'ottica di mediare ma di mantenere saldo il principio iniziale, è stata quella di inserire una cifra che consentisse la progressione di circa il 40% degli aventi diritto.

Tuttavia, l'Amministrazione nella sua ultima proposta, che ha visto la convergenza di due sigle sindacali e della Rsu, si è definitivamente attestata al massimo al 36% e dunque, coerentemente con le posizioni mantenute nel tempo, le scriventi hanno deciso di non firmare.

A quel punto l'ipotesi di accordo è stata portata in Consiglio di Amministrazione per i successivi adempimenti.

Il C.d.A, considerata la sostenibilità finanziaria dell'accordo e con il parere positivo dei revisori dei conti, ha approvato, invitando opportunamente l'Amministrazione a esperire un ulteriore tentativo nei confronti delle organizzazioni non firmatarie per trovare la maggiore condivisione con tutte le sigle.

In conseguenza di ciò, le OO.SS. scriventi hanno ricevuto una nota a firma della Delegata del Rettore in cui si informava dell'auspicio espresso dal C.d.A. e si rappresentava che il fondo PEO avrebbe consentito il passaggio di categoria a una percentuale maggiore di colleghi rispetto a quella riportata in sede di contrattazione.

E' apparso subito a tutti evidente un fondamentale elemento di novità che andava nella direzione da noi rappresentata in fase di contrattazione.

A quel punto abbiamo richiesto un incontro ufficiale alla Delegata del Rettore per approfondire la tematica relativa a questo incremento delle posizioni PEO, anche perché è sembrato subito davvero assurdo che i dati su cui ci eravamo confrontati fossero sostanzialmente errati.

Durante tale incontro, avvenuto il 17/06 u.s., l'Amministrazione ha fornito tutti i chiarimenti richiesti giungendo alla conclusione che la percentuale di aventi diritto che potrebbe superare la PEO è effettivamente di circa il 40%. Tale aumento percentuale consentiva di ampliare la platea dei potenziali vincitori PEO di ulteriori circa 25 unità di personale.

Siffatta notizia ha certamente incontrato la nostra personale soddisfazione dal momento che da una parte ricalcava perfettamente quanto espresso dalle scriventi OO.SS. in modo netto durante tutta la sessione contrattuale e dall'altra riconosceva la correttezza della nostra posizione.

Contestualmente però questa informazione ha pure generato grande disappunto poiché siamo ancora più convinti che l'Amministrazione avrebbe dovuto mantenere un atteggiamento maggiormente coerente e soprattutto meno approssimativo in un momento fondamentale per tutti i Lavoratori quale è quello contrattuale.

In conclusione, poiché a seguito delle ultime interlocuzioni si è chiarito che gli obiettivi iniziali espressi dalla FLC CGIL, dalla UIL RUA e dalla FGU GILDA UNAMS, grazie alla fermezza e alla coerenza mantenute durante tutta la sessione contrattuale, sono stati sostanzialmente raggiunti, si comunica che le scriventi OO.SS., scese da posizioni di contrapposizione meramente ideologiche, hanno sottoscritto l'accordo di contrattazione integrativa relativa alla ripartizione dei fondi 2021.

FLC CGIL  
F.to Nicola Sinopoli

UIL RUA  
F.to Luigi Di Piazza

FGU GILDA UNAMS  
F.to Paolo Corrao