



Ai candidati alla carica di
 Rettore della
Università "G. d'Annunzio"
Chieti-Pescara

E p.c. Al personale TAB e Cel

DOCUMENTO PER L'ELEZIONE DEL NUOVO RETTORE Ud'A

Con la fine anticipata del mandato rettorale del Prof. Di Ilio si è chiusa la stagione più negativa mai vissuta dall'Università "G. d'Annunzio". Una negatività che ha pervaso molti aspetti e segmenti della vita universitaria e che ha coinvolto attività, funzioni, ruoli, persone, frutto di una *governance* che si è posta con piglio conflittuale e ostile.

Il Personale TAB e i CEL hanno subito l'attacco più visibile e violento, ma ampie fasce del personale docente e l'attività di vari organi e settori dell'Ateneo sono stati, con meno evidenza ma ugualmente, trattati alla stregua di controparti, se non di nemici. I tanti gravi eventi che si sono succeduti sono stati contestati e denunciati da molti rappresentanti sindacali e da diversi componenti degli organismi accademici e riportati dagli organi di stampa. La nostra amara storia di questi ultimi anni è ben nota a tutti.

È quindi una priorità assoluta che il nuovo Rettore decida per una *governance* in totale discontinuità con la precedente e che tutto il suo programma di governo sia improntato a principi e valori di collaborazione, condivisione, dialogo, lealtà, rispetto, valorizzazione.

È all'insegna della medesima discontinuità che deve essere selezionato il nuovo Direttore generale. Un Direttore generale che auspichiamo provenga dai ruoli della dirigenza pubblica.

Il nuovo Rettore DOVRÀ ripristinare, a livello di Ateneo, i principi dell'articolo 3, commi 1 e 2, del CCNL di comparto:

ART. 3 – OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare 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.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire la collaborazione tra le parti, per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.

Il nuovo Rettore DOVRÀ anche ben comprendere che vi è un quadro contrattuale che disciplina le diverse forme di relazioni sindacali e che TUTTO questo complesso articolato deve essere APPLICATO. Ci riferiamo agli articoli 4, 5, 6, 7 e 8 del CCNL. Questi articoli, ignorati dalla precedente amministrazione, devono essere conosciuti con precisione e praticati con il dovuto rigore. Senza il pieno rispetto di questa disciplina non vi sarebbe per noi alcuna benefica discontinuità.

Auspichiamo e chiediamo che il nuovo Rettore si impegni direttamente e personalmente all'ambito delle relazioni sindacali in generale, compresa la Contrattazione decentrata. Questo impegno dovrebbe essere da lui personalmente garantito e assolto almeno per metà mandato (tre anni).

Chiediamo al nuovo Rettore, subito dopo l'insediamento, di convocare un tavolo politico con tutti i rappresentanti sindacali per discutere e condividere priorità, strategie, progetti e azioni per il personale TAB e CEL. Il confronto dovrebbe produrre, in tempi stretti, un piano di attuazione quinquennale con livelli graduali di raggiungimento degli obiettivi.

Chiediamo che i seguenti argomenti, prima di ogni ipotesi di intervento da parte della nuova *governance*, siano oggetto di incontri specifici e di approfondimento:

1. Dotazione organica;
2. Progressioni di carriera;
3. Welfare aziendale e benefit: dare immediata attuazione alla proposta unitaria delle OO.SS. e della RSU di Ateneo, e accolta dalla parte pubblica in sede di

contrattazione, di costituire un Fondo benefit e sussidi (art. 60 CCNL) con le risorse aggiuntive (€ 2.641.999,45 comprensive degli oneri a carico dell'ente) deliberate dal Cda il 26.5.2015;

4. Risorse del fondo accessorio e del conto terzi;
5. Sistema della performance;
6. Formazione del personale;
7. Collaboratori Esperti Linguistici: apertura di un tavolo specifico per affrontare la situazione disastrosa della categoria e aprire trattative per l'attivazione di un contratto integrativo di Ateneo;
8. Ex-Lettori: applicare la legge 240/2010 rispettando il parametro retributivo e l'anzianità;
9. Salute e sicurezza degli ambienti di lavoro;
10. Funzionamento del CUG. Il Comitato Unico di Garanzia deve essere assistito, sostenuto e supportato nella sua attività riguardante le tematiche di genere, le pari opportunità, ed il tema del benessere lavorativo e del mobbing, tramite una reale e fattiva collaborazione in un lavoro utile all'Ateneo e a tutta la comunità accademica, e in ottemperanza con quanto previsto da Statuto e Regolamenti;
11. Revisione dello Statuto di Ateneo.

Come OO.SS. e RSU di Ateneo chiederemo al Rettore neo eletto di convocare un primo tavolo appena possibile. A questo tavolo indicheremo i punti principali da discutere all'interno di ognuno dei sopra citati argomenti. Ogni argomento dovrà quindi vedere un approfondimento congiunto, dalla parte pubblica e dalla parte sindacale, e produrre una scheda dettagliata sia nel merito che nella tecnica con la previsione del suo naturale approdo, se una intesa, un accordo o un contratto integrativo.

Chieti-Pescara, 12 maggio 2017

F.to

F.lc Cgil: Maria Agnifili - Lidia De Biasi

Cisl Università: Lorella De Lellis

Uil-Rua: Valentino Barattucci

Csa Cisl: Goffredo De Carolis - Antonio Pellegrini

Confasal Fed. Snals Università Cisapuni: Alessio Peca

La RSU di Ateneo: il coordinatore Luigi Fusella