



# Riuniti a Roma i Quadri Sindacali del Settore Universitario dello Snals

*Al centro della relazione del Coordinatore Nazionale Santo Crisafi e del dibattito il difficile momento di tutto il mondo universitario*

**LA RELAZIONE  
DEL COORDINATORE NAZIONALE  
SANTO CRISAFI**

## OGNI GIORNO A FIANCO DEI COLLEGGHI

Carissimi,

L'incontro della Consulta Nazionale dello scorso gennaio è stato un momento di dibattito forte, pieno di stimoli, di piattaforme contrattuali, di confronti e di prospettive future. C'era un clima di moderata fiducia, si aveva il convincimento che il Governo, dopo l'accordo che aveva sancito la spaccatura del fronte sindacale con l'emarginazione della Cgil, non sarebbe venuto meno ai suoi impegni. Ci aspettavamo da un momento all'altro di essere convocati dall'ARAN e volevamo essere pronti a questo appuntamento. Poi tutto è andato come ben sappiamo, con il blocco triennale dei contratti.

Questo del 9 e 10 dicembre è un incontro diverso, organizzato per cercare di difenderci al meglio dai tanti attacchi che ci toccano sia come dipendenti pubblici che come dipendenti universitari e che abbiamo voluto estendere a quadri sindacali che non sono presenti nella Consulta Nazionale, ma che in questi ultimi anni sono diventati punti di riferimento in alcuni atenei.

segue a pag. 4

L'incontro dei quadri sindacali del Settore Universitario dello Snals si è svolto il 9 e 10 dicembre presso l'Hotel Cicerone di Roma. Nel pomeriggio del 9 si è tenuto il programmato seminario sul decreto legislativo n. 150 del 2009 "Le nuove disposizioni in materia di relazioni sindacali, sistemi di valutazione e trasparenza". I quattro relatori hanno esaminati i vari aspetti del ddl e delle sue applicazioni pratiche, anche alla luce del blocco dei contratti, avvenuto successivamente all'entrata in vigore della legge. Alla relazione è seguito un ampio dibattito. La mattina successiva i lavori sono proseguiti con la relazione del Coordinatore Nazionale del Settore Universitario, Santo Crisafi, che pubblichiamo a lato, e con una serie di interventi da parte dei vari dirigenti che hanno tracciato un momento sindacale certamente difficile, ma pieno anche di tante possibilità di stare a fianco dei colleghi in modo esemplare.

La volontà di incidere nel quotidiano, al di là delle tante difficoltà, è emersa in tutti gli interventi ed è stata, a parere unanime, la vera sorpresa delle due giornate. Non piangersi addosso, non avere nostalgia di stagioni passate che non potranno tornare mai più, ma rimboccarsi le maniche e dare il massimo del proprio impegno da sindacalisti dei momenti difficili.

**confisal** Federazione SNALS Università-CISAPUNI

DAL 20 AL 27 GENNAIO 2011 SONO STATE INDETTE  
LE VOTAZIONI PER L'ELEZIONE DEL  
CONSIGLIO UNIVERSITARIO NAZIONALE - C.U.N. -  
IN RAPPRESENTANZA DEL PERSONALE  
TECNICO-AMMINISTRATIVO

**LA Fed.CONFISAL SNALS CISAPUNI**

INVITA A VOTARE LA COLLEGA



**TERESA ANGIULI**

**PER ESSERE RAPPRESENTATI  
CON LA DISPONIBILITÀ DI SEMPRE**



# IMPATTO DELLA NUOVA DISCIPLINA SUL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI: VINCOLI, PROSPETTIVE E SISTEMA PREMIALE

Dott.ssa ELENA VELUDO - Responsabile delle Relazioni Sindacali - Università degli Studi di Trieste

L'attuazione delle novità introdotte dal d.lgs. 150/2009, a seguito del blocco della contrattazione fino al 2013, disposto dal d.l. 78/2010 convertito nella legge 122/2010, si presenta, agli addetti ai lavori, in tutta la sua **criticità**.

Le occasioni del contendere non sono poche e vanno dalle regole del confronto sindacale al suo contenuto.

Questa mia presentazione intende fornire alcuni **spunti di riflessione e stimolare un confronto** su alcuni temi che, anche fra gli addetti ai lavori, non sono ancora di omogenea applicazione, né di unanime interpretazione. Partendo da quelli che sono i **principi generali** dichiarati al Titolo Quarto, Capo Quarto, in tema di contrattazione integrativa, ritroviamo l'obiettivo del conseguimento di una migliore organizzazione del lavoro, già presente nel Decreto legislativo 29 del 1993.

Vengono indicati gli **ambiti di competenza**, nella sfera amministrativa, da rispettare per le varie materie: la **legge**, la **competenza dirigenziale**, la **contrattazione collettiva**, gli **atti organizzativi**.

Alla **contrattazione collettiva** viene demandata la disciplina relativa alla **struttura contrattuale**, i rapporti tra i diversi livelli, la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi.

Al riguardo della durata, è ribadita la **coincidenza tra vigenza giuridica ed economica**, e prevista la durata triennale dei contratti, come da Accordo Quadro del gennaio 2009 e relativa Intesa Applicativa dell'aprile 2009.

Fra le più importanti modifiche apportate al Testo Unico del 2001, il Decreto legislativo 165, è rilevante la riformulazione degli articoli 5 e 40, che prevedono ora il **rafforzamento delle poteri dirigenziali e l'esclusione di importanti materie dalla contrattazione**: la gestione delle risorse umane, l'organizzazione del lavoro, la facoltà dell'amministrazione di provvedere unilateralmente sulle materie oggetto di mancato accordo, quando i CCNL definiranno un termine per la conclusione delle procedure negoziali.

Da queste modifiche discende che la contrattazione nazionale ed, a maggior ragione, quella integrativa non potranno investire ad alcun titolo materie pertinenti alla sfera della organizzazione e della micro-organizzazione, né vertere su quelle oggetto di partecipazione sindacale o afferenti alle prerogative dirigenziali (articolo 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001). La partecipazione sindacale potrà, a sua volta, svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora la stessa sia prevista nei contratti collettivi nazionali.

La limitazione alla sola "informazione" riguarda, allora, "la gestione dei rapporti di lavoro" (fanno parte del capoverso dell'art. 5), intesa come tipologie di rapporto, determinazione delle eccedenze, valutazione sul part-time, aspettative, prolungamento del rapporto, etc.

E la "gestione delle risorse umane" e "l'organizzazione del lavoro" (siamo passati ad un altro capoverso dell'art. 5) fanno parte, altresì, del potere dirigenziale - come è naturale - ma secondo un modello partecipativo/relazionale da definire con il CQ.

Quanto evidenziato **sull'unilateralità dirigenziale** ha riflessi determinanti sulla conduzione delle trattative, dove viene neutralizzato l'eventuale potere di veto sindacale.

Il sistema delle relazioni sindacali è ora strutturato nelle forme dell'informazione, della consultazione, se prevista dalla legge, dall'esame a richiesta (è stata eliminata la concertazione) e della contrattazione.

La materia su cui maggiormente si discute è quella dei poteri organizzativi.

Per espressa scelta normativa, è stato adottato un **sistema di applicazione graduale**, che prevede per alcune disposizioni un'applicazione diretta ed **immediata**, per altre un'applicazione **differita** in relazione alla piena operatività del sistema di valutazione, per altre ancora l'indispensabile **mediazione dei nuovi contratti collettivi nazionali**.

Ritroviamo il **"carattere imperativo"**:

- nell'esclusione della contrattazione collettiva dalla sfera organizzativa;
- nella previsione dell'eterointegrazione contrattuale, nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge: le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile (con l'applicazione della clausola in debitamente derogata e la conservazione del contratto in caso di nullità parziale);
- nella ripartizione degli ambiti di competenza delle varie materie;

- nella previsione dell'estinzione legale dei contratti integrativi vigenti, i quali sono tenuti ad adattare i propri contenuti al nuovo sistema di ripartizione delle fonti e a quanto previsto nel Titolo III del decreto n. 150 del 2009 (in materia di valutazione e merito), entro il 31 dicembre 2010. Decorsa inutilmente tale data, si verifica la **cessazione di efficacia e l'inapplicabilità** dei contratti integrativi inadeguati a partire dal 1° gennaio 2011.

Pensiamo, invece, ad un **ingresso modulare** analizzando la nuova formulazione degli articoli 40 e 45 del Decreto legislativo 165/2001, in particolare:



Incontro Quadri: l'intervento di Giovanni Madonia

- nel collegamento tra Contratto nazionale e integrativo, perché i contratti nazionali dovranno individuare limiti, vincoli, materie, soggetti, procedimento dei contratti integrativi;
- nel sistema premiante del Titolo III, dove viene ribadito il ruolo del nuovo contratto per la determinazione delle risorse e per la nuova articolazione: è questo il cosiddetto **ruolo di autorità salariale del contratto collettivo**;
- nella determinazione delle quote del trattamento accessorio a favore dei vari nuovi istituti.

A chiarire ciò che le Amministrazioni devono considerare di immediata, ovvero di differita, applicazione è intervenuta a luglio la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7.

Evidenzia il **carattere imperativo** in tutto il **sistema dei controlli** della contrattazione integrativa, nella **finalizzazione** della contrattazione stessa al merito, alla produttività e selettività, nel **rispetto dei vincoli economico-finanziari**, prevedendo un **sistema sanzionatorio** che va dalla nullità delle clausole, all'obbligo di recupero delle somme erogate al di fuori dei vincoli finanziari nella sessione negoziale successiva, al



Da sinistra: Paola Morelli di Trieste, Sebastiano Mercuri di Lecce, Biagio D'Aquino del Politecnico di Bari

divieto dell'adeguamento delle risorse.

Prevede un **ingresso modulare in tema di Premialità**, anche dei dirigenti, subordinando l'applicazione delle norme alla stipula dei prossimi Contratti collettivi nazionali 2010-2012, ma - nel frattempo - la **manovra estiva** ha rinviato la tornata negoziale al triennio 2013-2015.

Altro tema che sta creando tensioni applicative, anche a seguito dell'entrata in vigore della L. 122/2010, è quello riferito alla **gestione della fase transitoria**, regolata dall'art.65 del d.lgs.150/2009, che riguarda sia il livello integrativo (commi 1-4) che il livello nazionale (comma 5).

Al livello integrativo è assegnato un periodo di tempo (fino a tutto il 2010 per le amministrazioni centrali - comprese le Università - e fino a tutto il 2011 per le

regioni e autonomie locali) per adeguarne il contenuto alla nuova articolazione di materie tra legge e contratto e alle disposizioni sulla valutazione della performance (Merito e premi).

Il quinto comma dell'art. 65 esplicita che le disposizioni riguardanti il livello nazionale di contrattazione, contenute nell'intero decreto, **si applicano a partire dalla tornata successiva a quella in corso alla data di entrata in vigore del d.lgs. 150/2009**.

Siamo in presenza di **due tesi**:

- 1) il **prolungamento della fase transitoria** fino alla fine della moratoria dei rinnovi contrattuali;
- 2) il Titolo III ha **disposizioni** inderogabili e pertanto sono **inserite nei contratti a pena di nullità** e sono immediatamente applicabili.

Sul tema dell'applicabilità del Decreto Legislativo n. 150/2009 si registra una certa omogeneità di posizioni da parte dalla **giurisprudenza** sia del Nord (cfr tribunale *Torino, sentenza* 2 aprile 2010; trib. *Milano, sent.* 4 agosto 2010), che del Centro (trib. *Pesaro, sent.* 19 luglio 2010; trib. *Perugia, sent.* 28 luglio 2010), che del Sud (trib. *Salerno, sent.* 18 luglio 2010; trib. *Lamezia Terme, sent.* 7 settembre 2010).

Si riportano in sintesi le **sentenze più richiamate** dalle Organizzazioni Sindacali, che evidenziano come stiamo vivendo una fase transitoria tra il precedente modello e l'attuale e che **mancano ancora dei tasselli**, quali gli atti della CIVIT, la definizione dei comparti per l'avvio della nuova tornata di rinnovi nazionali, i nuovi contratti.

Quello che invece appare chiaro è il campo di azione della contrattazione in materia di sistema premiale, che ritroviamo nell'articolo 57 del Decreto legge 150/2009.

E quello che, presso gli addetti ai lavori, è ormai metabolizzato è l'**ammontare del fondo accessorio** con i limiti introdotti con la Legge Finanziaria 2006 e con la Legge 133/2008.

A questi **vincoli** si aggiungono le previsioni della Legge 122/2010 che, sul sistema premiale, hanno introdotto il blocco triennale delle progressioni economiche. Sul tema, però, alcuni **dubbi** restano sulle **progressioni economiche verticali**, ora procedure concorsuali che, dando luogo ad un'assunzione, ci si sta chiedendo se l'inquadramento avverrà solo ai fini giuridici oppure potrà essere anche economico.

La **Legge 122/2010** ha introdotto, però, **ulteriori vincoli** al trattamento accessorio, che si concretizzano in **due tetti retributivi**, descritti nell'articolo 9: uno a carattere individuale e uno a carattere complessivo.

Quello a **carattere individuale**, sull'intero trattamento economico di ogni dipendente, ordinariamente spettante per l'anno 2010, si aggiunge a **quello dell'Ente**, che non potrà in alcun modo integrare l'ammontare 2010, altresì, dovrà decurtarlo proporzionalmente in relazione alle cessazioni.

In sede di conversione del D.L. 78, con la L. 122/2010, è stato previsto un emendamento che ha introdotto il **concetto di "ordinariamente spettante"**, che permette di considerare il trattamento economico **di competenza**, riconosciuto in via ordinaria e di erogare, anche dopo il 2010, i maggiori trattamenti derivanti da competenze arretrate, attribuzioni di funzioni, trasformazioni part-time/tempo pieno, rientri da maternità, ecc..

Nel prossimo triennio, pertanto, la contrattazione sul trattamento accessorio dovrà tener conto dei vari vincoli descritti e le soluzioni per l'incentivazione del personale dovranno essere trovate nell'ambito di risorse "cristallizzate".

Ho portato un'**analisi effettuata presso il nostro Ateneo** in relazione alla ripartizione delle quote di fondo accessorio, che evidenzia come negli anni **una grossa fetta** sia ormai rappresentata da **"risorse stabili"**, ovvero indennità previste dal Contratto nazionale, o da quello integrativo, confermate di anno in anno, non legate all'aumento della produttività, né alla valutazione del personale.

Solo il 28% dell'ammontare disponibile per il 2011 potrà essere oggetto di contrattazione sindacale e sarà legato a forme di valutazione del risultato. Non va trascurato, però, come i **controlli** sulla contrattazione integrativa **sono stati potenziati**, in un'ottica di pubblicità e trasparenza, anche verso l'esterno, con la previsione di trasmissione di informazioni al MEF, di pubblicazione sul sito dell'Ente di moltissimi dati, che fino a poco fa molte Amministrazioni non rendevano pubblici, né diffondevano al loro interno. Di queste novità sarà senz'altro esaustiva la mia collega.

A concludere, il mio parere è che della riforma **vanno colte le finalità di cambiamento**, attivando una contrattazione collettiva e integrativa che abbia degli **obiettivi condivisi**.



## Il D.Lgs. n. 150 dd. 27-10-2009: indirizzi applicativi e adempimenti degli Atenei in materia di misurazione e valutazione

Dott.ssa VALENTINA CELLI - Staff Direzione Amministrativa - Università degli Studi di Trieste

### Le fonti normative:

#### Decreto legislativo n. 29 del 03.02.1993

##### Art. 49, co. 3 Trattamento economico

I contratti collettivi definiscono, secondo criteri obiettivi di misurazione, trattamenti economici accessori collegati:

- a) alla produttività individuale;
- b) alla produttività collettiva tenendo conto dell'apporto di ciascun dipendente;
- c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate obiettivamente ovvero pericolose o dannose per la salute. Compete ai dirigenti la valutazione dell'apporto partecipativo di ciascun dipendente, nell'ambito di criteri obiettivi definiti dalla contrattazione collettiva.

Art. 45 Decreto legislativo n. 165 dd. 30.03.2001.

### Le fonti contrattuali:

#### CCNL del Comparto Università dd. 21.5.1996

##### Art. 43 - Produttività collettiva e miglioramento dei servizi

- Esigenza di valorizzazione della capacità dei dipendenti e del loro contributo alla maggiore efficienza.
- Premio per la qualità della prestazione individuale (art. 44).
- Rinvio alla contrattazione decentrata per la determinazione dei criteri generali di valutazione della produttività e dei risultati, in modo da garantire la selettività della erogazione dei compensi ed il loro effettivo carattere incentivante. La valutazione potrà basarsi sia su fattori collettivi attinenti alla qualità e al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi programmati, sia su elementi attinenti alla qualità e alla intensità della partecipazione *individuale*.

#### CCNL del Comparto Università dd. 9.8.2000

##### Art. 58 - Sistema di valutazione

- Ciascuna amministrazione procede, in coerenza con quanto previsto all'art. 4, co. 2, lett. b), alla valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ai fini:
  - della corresponsione dei compensi incentivanti di cui all'art. 68, co. 2, lett. d);
  - della progressione economica, per quanto attiene gli indicatori di cui all'art. 59, comma 2, lett. b) e c);
- La valutazione per la progressione economica si effettua in modo coordinato con i tempi e con le modalità di espletamento dei meccanismi selettivi previsti per tale progressione.
- La valutazione è effettuata, sulla base dei criteri generali, oggetto di informazione o concertazione con le OO.SS./RSU, dal responsabile della struttura in cui il dipendente ha prestato la sua attività, ed è tempestivamente comunicata al dipendente, il quale può formulare osservazioni sulle quali deve essere acquisito il parere di un apposito Comitato presieduto dal Direttore Amministrativo (de libera entro 20 giorni).

#### CCNL del Comparto Università dd. 16.10.2008

##### Art. 81 - Sistema di valutazione (Art. 58 CCNL 9.8.2000)

- Ciascuna amministrazione procede, in coerenza con quanto previsto all'art. 4,

co. 2, lett. b), alla valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ai fini:

- della corresponsione dei compensi incentivanti di cui all'art. 88, co. 2, lett. d);
  - della progressione economica, per quanto attiene gli indicatori di cui all'art. 82, comma 2, lett. b) e c);
  - La valutazione per la progressione economica si effettua in modo coordinato con i tempi e con le modalità di espletamento dei meccanismi selettivi previsti per tale progressione.
  - La valutazione è regolata con atto delle Amministrazioni (prevista informazione per le OOSS/RSU).
- I criteri adottati dall'atto predetto dovranno comunque rispettare i seguenti **principi**:
- individuazione preventiva degli **obiettivi** da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
  - **trasparenza e pubblicità** dei criteri usati e dei risultati.

### La c.d. "Riforma Brunetta":

#### 4 giugno 2008 - Linee programmatiche del Progetto di riforma del lavoro pubblico

#### Legge 4 marzo 2009 n. 15

#### Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e all'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni (...)

improntata a:

- criteri di meritocrazia
- premialità e trasparenza
- mediante l'introduzione della cultura della valutazione della qualità del prodotto e dei servizi resi
- migliore soddisfazione dell'interesse del cittadino-cliente (utenza esterna).

### Principali contenuti D.Lgs. n. 150/2009 dd. 27.10.2009

- Misurazione, valutazione e trasparenza della performance:
- Espresso divieto di distribuire incentivi "a pioggia" o sulla base di automatismi estranei al processo di valutazione: obbligo di introduzione;
  - Valorizzazione del merito e conseguente riconoscimento dei meccanismi premiali;
  - Attenzione al "Ciclo di gestione della performance";
  - Massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e valutazioni della performance.
- Subordinazione dell'erogazione dei premi al rispetto di tali disposizioni.

### Nuovi protagonisti per l'attuazione della Riforma

- CIVIT: Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Pubbliche Amministrazioni.
- OIV: Organismi interni di Valutazione (Nuclei di Valutazione).

| Funzioni connesse all'OIV<br>Calendarizzazione dei prossimi adempimenti |  |
|---|--|
| 01/01/2011  | Piena operatività del nuovo Sistema di Valutazione   |
| Entro 31/01/2011  | Il CdA adotta il Piano programmatico triennale della performance 2011-2013   |
| Dal 01/01/2012  | Attivazione degli strumenti relativi alla premialità per l'anno 2011<br>Elaborazione (annuale) relazione sullo stato del funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione (riferita a 2011), da trasmettere al MEF |
| Entro 30/06/2012  | Il CdA adotta la relazione sulla performance relativa all'anno 2011  |
| Dal 2013  | Prima graduatoria delle Pubbliche Amministrazioni, ad opera della CIVIT, basata sulle Relazioni sulla performance 2011   |

| Adempimenti e sanzioni |   |                 |   |
|------------------------|---|-----------------|---|
| Scadenza               | Adempimenti   | Fonte normativa | Sanzione  |
|                        | Adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance | Art. 3, co. 5   | Divieto di erogare premi  |
| Entro 31/01/2011       | Adozione del Piano triennale della performance 2011-2013            | Art. 10, co. 5  | Mancata adozione del Piano:<br>- No retribuzione di risultato ai Dirigenti<br>- <b>divieto</b> di assunzioni di personale, e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione |
| Entro 31.1.2011        | Programma triennale per la trasparenza e l'integrità                | Art. 11, co. 9  | - No retribuzione di risultato ai Dirigenti   |
| Entro il 30/06/2012    | Relazione annuale sulla performance                                 | Art. 10         |   |

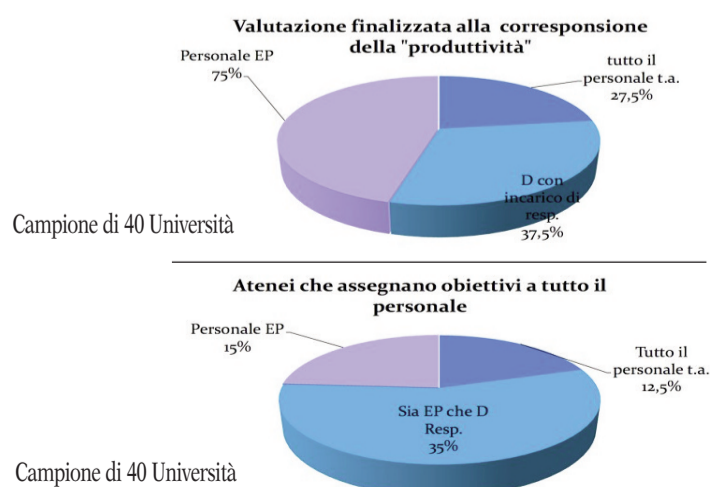
### Le delibere applicative della CIVIT:

- n. 9/2010 dd. 12.3.2010: esclusione per le Università dall'obbligo di costituzione dell'Oiv ma applicazione dei principi generali ispiratori della Riforma;
- n. 88/2010 dd. 24.6.2010: Linee guida per la definizione degli standard di qualità;
- n. 89/2010 dd. 25.6.2010: Linee guida sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (organizzativa). Rinvio ai principali modelli;
- n. 104/2010 dd. 2.9.2010: Definizione dei Sistemi di misurazione e valutazione: contenuti necessari del Sistema, metodologia adottata;
- n. 111/2010 dd. 22.10.2010: Necessità di valutazione individuale;
- n. 112/2010 dd. 28.10.2010: "Piano della Performance: struttura e modalità di redazione";
- n. 114/2010 dd. 10.11.2010: Indicazioni applicative sul Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- Quesito Università di Brescia sul termine previsto per l'adozione del nuovo Sistema (16.11.2010).

### Le maggiori criticità e le iniziative in atto:

- Diverse caratteristiche delle amministrazioni e dei livelli non uniformi di maturità delle organizzazioni.
- Difficoltà di raccordo con i sistemi preesistenti.
- Laboratorio CAF-Università: Sperimentazione del modello "Common assessment framework" alle Università.

### Censimento dei sistemi di valutazione applicati negli Atenei italiani



DALLA PRIMA PAGINA

## OGNI GIORNO A FIANCO DEI COLLEGHI

Ieri abbiamo fatto il punto sulla legge 150/09 e su tutte le circolari e le sentenze di riferimento. Oggi dobbiamo confrontarci sulle esperienze delle varie sedi, scambiarsi le idee, vedere cosa e come fare per stare responsabilmente accanto ai lavoratori che rappresentiamo e tutelarli anche in assenza del rinnovo del contratto di lavoro.

In queste settimane si stanno svolgendo in tutta Italia i Congressi provinciali e regionali della Confasal, la nostra Confederazione. Intervendo al Congresso di Messina, ho fatto mia una espressione che ho letto nelle settimane scorse e che, a mio avviso, rappresenta bene l'attuale difficile momento del sindacato "Una forza sociale e civile, quale è il sindacato, può svolgere la sua funzione in modo autorevole solo se coglie il contesto storico in cui agisce, capendo quando e su cosa è doveroso fare barricate e quando invece bisogna accompagnare il cambiamento perché esso è necessario e funzionale all'interesse generale".

Non sarà facile, in questo momento di assoluta mancanza di risorse, rispondere alle tante domande che i nostri iscritti ci porranno, e dobbiamo farlo con l'onestà e la correttezza di sempre.

Non sarà facile fare capire la modestia delle risorse a disposizione che non consentono voli pindarici e che a volte ci fanno vergognare quando, seduti ad un tavolo di contrattazione, ci confrontiamo con le varie amministrazioni. Ma dobbiamo resistere e far fronte all'incomprensione che troveremo spesso tra i colleghi, con la consapevolezza che stiamo facendo del nostro meglio nelle attuali difficili condizioni.

Su un punto dovremo essere rigorosi come mai: di questi tempi non possiamo più consentire che nelle università qualcuno pensi che i tempi siano difficili per tutti tranne che per pochi eletti.

In queste condizioni oggettive in cui il sindacato opera, ritengo che il sito internet della nostra Federazione, attivo ormai da un mese, possa essere un utile strumento di lavoro per tutti.

Sta a noi migliorarlo, vedere cosa manca, preparare i documenti necessari da pubblicare sul sito anche su un argomento specifico. Così cresce un'organizzazione, così cresce l'impegno, così cresce un sito. Il costante aggiornamento delle news ci permetterà di conoscere le determinazioni delle varie sedi, mettendoci nelle condizioni di operare meglio nella nostra università.

I contratti, la normativa, le circolari le dobbiamo trovare a casa nostra, senza doverle inseguire sul web. Quando in questi giorni, su quesiti posti da nostri dirigenti o da nostri iscritti, ho volutamente cercato le fonti nel nostro sito, per accertarne la funzionalità, ho avuto la soddisfazione di trovarle. E quando non le troviamo, e riteniamo che siano di interesse generale, scriviamo subito per fare inserire quanto manca, perché sono sempre più convinto che, in questa fase, il lavoro sindacale migliore che possiamo fare a tutela dei nostri iscritti è quello di approfondire bene le leggi e i contratti e farli applicare al meglio nelle varie sedi, confrontandoci fra di noi, senza stancarci mai, per ottenere un qualcosa in più.

Su tanti aspetti del lavoro pubblico c'è una normativa in continua evoluzione che è importante seguire ed è questa la sfida che dobbiamo accettare nel momento in cui le risorse sono limitate e



Il Coordinatore Nazionale, Santo Crisafi

non è facile ricevere i complimenti dei colleghi quando si esce dalle stanze della contrattazione.

Da una lettura appena superficiale della legge n.183 del 4 novembre 2010, ci si rende conto di quante novità sono in arrivo e quanto bisogna vigilare per vedere applicata al meglio la normativa di nostro interesse: ci saranno novità sui lavori usuranti, sulle pari opportunità, sui congedi, le aspettative, i permessi, sull'assistenza ai portatori di handicap, sulla certificazione medica, sulla conciliazione e l'arbitrato, ecc..

Anche le disposizioni sulla previdenza non sono tutte chiare ai nostri iscritti ed, a volte, neanche a noi stessi che dovremmo spiegarle agli altri. Il mio convincimento è che in questa fase dovremo lavorare molto su noi stessi, preparare bene i nostri quadri sindacali nelle sedi, dove tal volta è difficile individuare il dirigente sindacale in grado di sedersi con competenza al tavolo di contrattazione e tutto ricade sulle spalle di una sola persona.

Non possiamo promettere niente di sicuro in termini economici per il futuro, ma abbiamo il dovere di rassicurare il collega che, quando entra in contatto con noi, deve essere certo di trovare un dirigente sindacale preparato, onesto, che è consapevole del difficile momento che stiamo vivendo in ogni settore, ma che non rinuncia a svolgere il proprio ruolo. È nei momenti difficili che ciascuno di noi deve esprimere il meglio di se stesso al servizio della comunità universitaria.

Ed in questo clima non proprio ideale, arrivano le elezioni del CUN. I rappresentanti dei docenti vengono rinnovati in modo parziale, ma il personale tecnico-amministrativo è chiamato ad esprimere i suoi tre rappresentanti. Come tutti sapete, la nostra federazione ripropone la candidatura di Teresa Angiuli.

Tantissimi di voi sono stati i protagonisti del successo della volta scorsa e sanno quanto impegno c'è voluto per superare il candidato della Uil. Questa volta sarà ancora più difficile, perché è conosciuta la nostra capacità di mobilitazione e si organizzeranno meglio.

Vi chiedo di seguire attentamente le indicazioni che vi ho dato nei giorni scorsi, perché l'esperienza accumulata in tanti anni di campagne elettorali mi dice che, con l'apporto di tutti, ce la possiamo fare, ma guai a pensare che possa essere una passeggiata.

È vero, Teresa si è impegnata, ci ha fornito tutto quello che riceveva nella sua qualità di componente del CUN, e questo ci ha consentito di svolgere meglio la nostra attività sindacale, ha seguito numerose pratiche di tante sedi e, quasi sempre, le ha risolte positivamente. Ma tutto questo, purtroppo, non dà alcuna certezza. Sarà la capacità di mobilitarci, di prendere i voti uno per uno, a fare la differenza.

È ancora in dubbio la riforma universitaria. Il ddl approvato alla Camera si trova in panne a Palazzo Madama. Può essere che, anche in presenza di una crisi di Governo, venga calendarizzata al Senato e passi. Può darsi che tutto precipiti e che venga travolta anch'essa. A mio giudizio sarà determinante la scelta dei finiani, che sono sollecitati dal sen. Valditara, relatore di maggioranza al Senato, all'approvazione. Vedremo e valuteremo.

A livello organizzativo c'è piena collaborazione con l'Ufficio Centrale di Coordinamento del Settore Universitario dello Snals, ed anche con la Cisa-puni non ci sono motivi di particolare contrasto. Con le Segreterie generali dello Snals e della Confasal c'è piena sintonia e l'autonomia organizzativa del Settore Universitario all'interno dello Snals si consolida ogni giorno di più.

Siamo ancora nel limbo per quanto riguarda i comparti. Le due bozze che ci sono state consegnate parlano chiaramente di una nostra collocazione nel Comparto Ministeri, ma da più parti si dice che ci separeranno dalla Ricerca e che l'Università, assieme alla Scuola e all'Afam, farà comparto a sè. L'Aran, con la circolare dei giorni scorsi, ha chiarito che, in attesa dei comparti, hanno piena validità le RSU esistenti.

Ma non dobbiamo credere che le elezioni siano lontane: abbiamo l'obbligo di prepararci per essere pronti in ogni momento, cominciando soprattutto ad individuare i candidati, perché sono convinto che, anche se nessuno ha voglia di fare campagne elettorali in tempi così tristi, non appena saranno definiti i comparti, le RSU saranno rinnovate, perché nessuna O.S. vuole mostrare di avere paura del voto. Ho fatto una sintesi dei tanti temi da affrontare. Mi rendo conto che stiamo attraversando momenti drammatici. Ricordo, come fosse oggi, l'assemblea organizzata a Trieste nella scorsa primavera, con all'ordine del giorno la piattaforma contrattuale per il rinnovo del contratto di lavoro, quando la sera prima il Governo ha emanato il decreto che bloccava i contratti di lavoro.

Pensavamo non venisse nessuno ed invece l'assemblea è stata partecipata oltre ogni aspettativa. Ci guardavamo smarriti con Paola, con Alessandro, con gli altri dirigenti di Trieste. Ho fatto la scelta di parlare con il cuore in mano, di dire la verità, di non nascondere l'amarezza che avevo dentro, di fare comprendere come mi sentivo colpito dalle scelte governative, di far sapere come avevo gridato al Comitato Centrale dello Snals il giorno prima il mio disappunto, accusando il Governo di averci tradito, dopo avere fatto l'accordo sul nuovo contratto di lavoro.

Penso che, al momento, non abbiamo altre armi: dire la verità senza nascondere nulla e stare sempre accanto ai colleghi nella difesa dei loro diritti. Non so indicarvi altre strade. Grazie.

Santo Crisafi

SCUOLA S.N.A.L.S.

Quotidiano del Sindacato Nazionale Autonomo Lavoratori Scuola aderente alla Conf. s.a.l.

Direttore:  
MARCO PAOLO NIGIComitato di redazione:  
ANTONIO CASELLA  
GIUSEPPINA DI GIACOMO  
GINO GALATI  
ACHILLE MASSENTI  
ROBERTO MOLLICONE  
ROBERTO SOLDATODirezione, Amministrazione e Pubblicità:  
Via Leopoldo Serra, 5 - 00153 Roma  
Tel. 06.588931 - Redazione: Telefax 06.5818352  
Pubblicità € 2,84 per mm. colonna  
Prezzo a copia € 0,77Abbonamento per anno solare  
è consentito solo a Scuole ed Enti:  
annuo €1,97 euro;  
annuo anche individuale per l'Estero:  
77,47 euro;  
C.c.p. 22439004 intestato a SNALSRegistrato Tribunale di Roma  
n. 16462 del 26-7-1976 -  
Stampa: ROTOPRESS S.R.L.  
DRAGONA RM  
Fotografia: INPHOTOWEBSito WEB: [www.snals.it](http://www.snals.it) - e-mail: [info@snals.it](mailto:info@snals.it)  
Gestione editoriale: Editoriale B.M. Italiana s.r.l. - Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma  
Impresa beneficiaria, per questa testata, dei contributi di cui alla legge n. 250/90 e successive modifiche ed integrazioni