



Coordinamento Settore
Università Ricerca

A tutte le strutture
UILPA - UR

Roma, 22 gennaio 2007

Il 18 gennaio 2007 il Governo e CGIL – CISL – UIL hanno sottoscritto il “ *Memorandum d’intesa sul lavoro pubblico e riorganizzazione della Amministrazioni Pubbliche*”.

Per quanto riguarda la ricaduta dell’accordo sui settori, Università e Enti Pubblici di Ricerca, potremmo limitare il nostro commento alla constatazione che questo accordo non li riguarda visto che al punto 10 recita “ *In coerenza con gli obiettivi di una nuova qualità dei servizi e delle funzioni pubbliche, come delineati nel punto 1 del presente documento, si attiverà un apposito confronto sui temi della Scuola, della Ricerca, dell’Università e dell’Alta Formazione Artistica e Musicale*”.

Siamo però convinti che aldilà delle specificità, che dovranno essere attentamente analizzate e valutate, anche il confronto sui settori Università e Ricerca rischia di risentire della impostazione generale data all’intesa che non ci convince.

Per essere più chiari non ci piace che l’intesa sottoscritta, che porta il titolo “ *PER UNA NUOVA QUALITÀ DEI SERVIZI E DELLE FUNZIONI PUBBLICHE* “ , si occupi esclusivamente di questioni che riguardano il personale dirigente e non il contratto collettivo di lavoro, non facendo alcun accenno ai veri mali che affliggono la Pubblica Amministrazione. Non riteniamo accettabile un approccio al lavoro pubblico che non consideri adeguatamente, in premessa, i grandi passi fatti in tutto il pubblico impiego in termini di innovazione di procedure, aggiornamento professionale, formazione alle nuove tecnologie, a fronte di organici e risorse economiche sempre più risicate.

In nessun punto dell’intesa si fa cenno al fatto che una legislazione impostata al controllo preventivo sovraccarica la P.A. di procedure che se anche riescono a garantire l’efficacia dell’azione amministrativa certamente non sono efficienti. Dovrebbe essere chiaro a tutti che se una impresa ha bisogno di 45 giorni per nascere questo non è dovuto alla “pausa caffè” ma al numero di autorizzazioni che la legislazione pretende.

In tutto il documento si dà per scontato che gli “obiettivi” nei vari Comparti, Uffici della P.A. siano ben definiti e che quindi tutto il problema consista nella capacità di valutare i dirigenti e i lavoratori chiamati a raggiungerli. Il rischio di questa impostazione è che in carenza di obiettivi chiari possa nascere uno “scarica barile” che a partire dai vertici della Amministrazione arriva al lavoratore ultimo anello della catena.

La poca chiarezza degli obiettivi crea confusione e porta a dare giudizi, spesso interessati, sulle responsabilità, quasi sempre attribuite al sindacato, del malfunzionamento della P.A.. Due esempi su tutti rendono chiaro il problema:

- quale obiettivo si proponeva l’accesso programmato prima e il blocco poi delle assunzioni nella P.A. visto che nello stesso tempo si è formato un precariato di quasi 500 mila lavoratori. Si voleva, con la limitazione degli accessi, risparmiare? Ridurre il deficit dello Stato? E poiché, però, serviva e serve

personale reclutare precari, che non rappresentano costi fissi, ha creato questo esercito di lavoratori. Oppure bloccare le assunzioni è stato un modo per avere lavoratori ricattati e nel caso dei co.co.co., assegnisti di ricerca anche mal pagati e privi di tutele? E tutto questo non avveniva mentre si procedeva a successive esternalizzazioni che in teoria avrebbero dovuto diminuire i compiti della P.A.? Di questa situazione chi sarebbero i responsabili? I lavoratori? o magari il sindacato che chiede di stabilizzare i precari?;

- la tanto declamata mobilità dei dipendenti pubblici che, come predica qualche solone, che dovrebbero poter essere trasferiti privandoli dei benefici del contratto se si rifiutano, a quale obiettivo risponde? Si vogliono semplicemente trasferire costi dallo Stato centrale a quello periferico attraverso una redistribuzione dei compiti da affidare a Regioni, Province e Comuni? Ad oggi proprio perché di trasferimento di costi si parla la resistenza alla mobilità viene proprio dalle Regioni e dagli enti locali per i quali i continui tagli dei trasferimenti statali rendono sempre più forte l'incidenza dei costi di personale sul bilancio. Quale colpa hanno i lavoratori e il sindacato se al momento del trasferimento chiedono che venga garantita nell'ente di arrivo la retribuzione in godimento (altro che incentivi...)?

L'intesa dovrà trovare la sua traduzione nei contratti di lavoro e sarà quella la sede nella quale chiarire bene il significato e lo spirito di quanto è stato sottoscritto e per quanto riguarda l'Università e la Ricerca proporremo a CGIL e CISL di elaborare una piattaforma da portare a conoscenza dei lavoratori prima dell'inizio del confronto con il Governo.

Per La Segreteria Nazionale UILPA UR

