



Prot.n. 194/CCU
Roma, 25.3.2025

Al Ministro Università e Ricerca
gabinetto@pec.mur.gov.it

Alla CRUI
segreteria@crui.it

Al CODAU
segreteria@codau.it

La presente per rappresentare la grave situazione che si è creata presso l'Università di Padova, il secondo Ateneo più antico d'Italia e uno dei più grandi del nostro Paese, dove sono messi in discussione i cardini su cui si fonda il processo democratico della contrattazione e si impone a tutti i lavoratori un contratto collettivo integrativo non solo non condiviso, ma bocciato dai lavoratori stessi mediante il referendum indetto dalla RSU.

Lo scorso dicembre, infatti, malgrado non si fosse pervenuti ad un accordo in sede di contrattazione decentrata, la delegazione di Parte Pubblica composta anche dal Direttore Generale, dott. Alberto Scuttari (Presidente del CODAU), ha ritenuto di sottoporre alle parti sociali e alla RSU una ipotesi di contratto collettivo integrativo che è stato sottoscritto da una sola Organizzazione Sindacale.

Il suddetto contratto collettivo integrativo, quindi, privo della condivisione della RSU e di tutte le altre OO.SS. ammesse alla contrattazione integrativa, è stato sottoposto al Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 17 dicembre 2024 che lo ha approvato.

Tale fatto costituisce un unicum nell'intero comparto Istruzione e Ricerca e, a ricordo, mai un'Amministrazione Pubblica ha utilizzato il principio del massimo consenso possibile nei modi intesi dalla Governance dell'Ateneo di Padova. Una brutta pagina che ci ricorda alcuni contesti privati dove, per abbassare il costo del lavoro si definiscono accordi sottoscritti non da OO.SS. maggiormente rappresentative, bensì da una Organizzazione Sindacale spesso vicina alla parte datoriale.

Non sarà certamente il caso di Padova ma la circostanza venutasi a creare impone una profonda riflessione, perchè non si può definire accordo, un testo sottoscritto da una minoranza rappresentata da una sola sigla su 5 ammessa alla trattativa e senza il parere favorevole della RSU, specie se il massimo consenso non è stato nemmeno ricercato pienamente dall'Amministrazione.

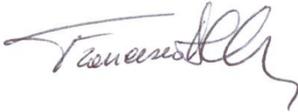
Se questo modello venisse replicato in tutte le altre Istituzioni si registrerebbe di fatto un arretramento delle relazioni sindacali che ci vedrebbero costrette ad attivare ovunque un enorme conflitto con esiti nefasti per il Sistema Universitario.

Riteniamo, pertanto, che la problematica determinatasi presso l'Università degli Studi di Padova debba animare un dibattito nazionale anche per valutare la possibilità di inserire in sede di rinnovo dei contratti collettivi nazionali, regole certe per pervenire alla validità degli accordi assunti in sede decentrata, analogamente a quanto avviene per i CCNL con la formula del 51%, riempiendo l'attuale vuoto colmato solo dalla giurisprudenza con il principio del massimo consenso possibile. Ciò appare necessario per evitare la strumentalizzazione del predetto principio scivolando, come nel caso di Padova, verso una deriva poco democratica che oppone alla ricerca effettiva del massimo consenso possibile, scelte unilaterali sostenute da una sola sigla che fanno male ai lavoratori e inaspriscono le relazioni sindacali che dovrebbero, invece, costituire uno strumento per la valorizzazione delle risorse umane e per l'incremento della produttività e della qualità della performance.

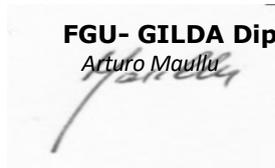
Certi della sensibilità delle SS.LL. in indirizzo, cordialmente.

Le Segreterie Nazionali

FSUR CISL - Università
Francesco De Simone Sorrentino



FGU- GILDA Dip. Univ.
Arturo Mauffa



SNALS Confisal Dip. Univ.
Teresa Angiuli

