

Elezioni per il rinnovo dei rappresentanti del Personale Tecnico-Amministrativo, Bibliotecario e Socio Sanitario nel **Senato Accademico di Sapienza per il triennio 2019/2022**

Care colleghe e cari colleghi,

dal 4 all'8 novembre siamo chiamati al voto per rinnovare i rappresentanti del personale nel Senato Accademico e nel Consiglio di Amministrazione della Sapienza-Università di Roma.

Ho già svolto, come rappresentante del Personale Tecnico-Amministrativo, Bibliotecario e Socio Sanitario un mandato nel Consiglio di Amministrazione nel triennio 2011/2013, ed ho deciso di presentare la mia candidatura sostenuto ed incoraggiato da molte colleghe e colleghi con cui lavoro e con cui condivido l'impegno nell'attività sindacale e nelle RSU.

Il Senato Accademico, come indicato dall'art. 19 dello Statuto, è l'organo centrale che ha compiti di programmazione, di indirizzo, di coordinamento nonché di controllo e verifica dell'intero sistema universitario; inoltre svolge un ruolo fondamentale di garanzia per il rispetto delle norme e dei regolamenti, a partire dal codice etico, da parte dell'intera comunità ed in primis del Rettore.

Le istituzioni in cui lavoriamo hanno un ruolo strategico e di fondamentale importanza nel panorama locale, regionale, nazionale ed europeo: le decisioni prese in seno agli Organi di Governo di Sapienza possono indirizzare e provocare dei cambiamenti importanti sia per Sapienza che per l'intero sistema universitario.

Il **sistema universitario nazionale** in questi ultimi dieci ha subito una **forte riduzione dei finanziamenti pubblici**, nonostante l'incremento previsto nel 2019 le risorse disponibili sono ancora inferiori a quelle del 2008, e una serie di **riforme** improntate a **logiche gerarchiche, competitive e premiali**, che di fatto hanno prodotto il sostanziale arretramento del modello nazionale di istruzione universitaria pubblica ed una moltiplicazione del precariato.

Il **sistema universitario nazionale**, in questi anni, **si è contratto**: è diminuito il numero di studenti iscritti ai percorsi di

studio universitari, sono diminuiti gli organici effettivi del personale (-20%), mentre in altri paesi europei (Francia, Germania e Spagna) la tendenza è opposta.

Sarà un mio **impegno primario**, se verrò eletto, quello di proporre e sostenere politiche, sia a livello di Sapienza che nazionale, che permettano nel prossimo triennio, tramite un significativo aumento delle risorse, di rilanciare un **piano di espansione del sistema universitario** partendo dalla stabilizzazione del precariato, dall'estensione degli strumenti e delle risorse di sostegno al diritto allo studio e da un significativo incremento degli organici.

Sul piano normativo, la riforma dovuta alla L. 240/10, ed i successi decreti attuativi, hanno prodotto un radicale cambiamento del sistema di governo degli Atenei (più gerarchico e meno partecipativo), delle modalità e contenuti della gestione economica-finanziaria (bilancio unico), del sistema delle autonomie; queste riforme hanno di fatto istituzionalizzato un nuovo precariato nel mondo della ricerca (aumento degli assegnisti ed introduzione del ruolo RTD-A RTD-B), un restringimento degli spazi di democrazia, una diversificazione crescente delle strutture, delle condizioni di lavoro e degli stessi servizi offerti nei singoli Atenei.

Gli interventi di revisione degli Statuti, come realizzato anche in Sapienza, risultano del tutto insoddisfacenti rispetto alla necessità di avviare e concludere una seria revisione della L.240/10, sarà necessario rilanciare iniziative e proposte finalizzate ad una **vera riforma legislativa** adeguata al ruolo di formazione, di ricerca e di terza missione che debbono svolgere le istituzioni universitarie, avendo come valore fondante il carattere pubblico, nazionale e democratico contro ogni tentativo di autonomia cosiddetta "differenziata" che certamente non riduce ma accentua le differenze tra Atenei.

Nella prospettiva, anche di una **riscrittura dello Statuto di Sapienza** dovremo, quindi, impegnarci prioritariamente affinché venga: ripristinata l'elettività diretta del Consiglio di Amministrazione, consolidato il ruolo centrale e l'autonomia delle strutture dipartimentali, ampliata la rappresentatività, negli organi sia centrali che periferici e nella elezione delle cariche accademiche, del personale tecnico-amministrativo, bibliotecario e socio sanitario, degli studenti e di tutte le figure inquadrature nelle diverse forme di lavoro precario (assegnisti, contrattisti, borsisti); in particolare dovremo dare battaglia per superare le norme, che

ancora persistono, del “voto pesato” del personale tecnico-amministrativo, bibliotecario e socio-sanitario nella elezione del Rettore ed introdurre nuovi strumenti di partecipazione democratica quali: i referendum consultivi, le proposte di delibera provenienti dalla comunità universitaria, il bilancio partecipato.

I **risultati** che in questi anni sono stati **raggiunti da Sapienza**, pur nel quadro difficoltoso di cui si accennava, **non sarebbero stati possibili senza l’impegno, la dedizione e la professionalità del Personale Tecnico-Amministrativo, Bibliotecario e Socio Sanitario** e questo nonostante la significativa riduzione degli organici.

E’ prioritario per Sapienza avviare in tempi rapidi un **piano di reclutamento del personale** da assegnare in base criteri e valutazioni condivise alle varie strutture; non possiamo, però, non ricordare il **risultato straordinario** che ha permesso, tramite un accordo condiviso tra OO.SS., RSU e l’Amministrazione, **la stabilizzazione di una parte di lavoratori precari** in base a quanto stabilito dal decreto “Madia”.

Sulla questione del **preariato** nel mondo della conoscenza tutti noi siamo e saremo a fianco della compagna

“La conoscenza è un diritto la stabilizzazione un dovere”

che propone mobilitazioni, iniziative e percorsi di stabilizzazione dei molti lavoratori che nelle attività di ricerca e di formazione, svolte nelle università, hanno un rapporto di lavoro precario.

Per la difesa e l’estensione dei diritti di chi lavora in Sapienza, al Policlinico Umberto I ed al Sant’Andrea le **sedi di contrattazione decentrata dovranno essere il luogo preferenziale del confronto e della costruzione di accordi** in un sistema di relazioni sindacali trasparenti e stabili in cui oltre alle OO.SS. è fondamentale il contributo ed il coinvolgimento delle RSU.

Il mio impegno sarà quello di contribuire a costruire insieme alle lavoratrici ed ai lavoratori di Sapienza un insieme organico di proposte, che dovrebbe diventare la struttura portante di un **nuovo contratto integrativo**, da sottoporre all’attenzione dell’Amministrazione.

Per quanto riguarda l'**Ateneo**, il confronto e l'impegno in questa tornata elettorale sarà, prioritariamente, sui seguenti temi:

- **Fondo per il Salario Accessorio**; è necessario avviare una nuova fase finalizzata all'aumento del fondo, prevedendo, come già succede per il conto terzi, forme di finanziamento aggiuntive provenienti da attività diverse (Master, TFA, Progetti europei, ecc); l'impegno sarà quello di una più equa redistribuzione del salario puntando all'incremento ed introduzione di istituti non legati alla performance collettiva e individuale;
- **PEO** (Progressioni Economiche all'interno della Categoria); creare un sistema permanente che permetta al personale, che maturi i requisiti minimi, di poter partecipare alle procedure per la progressione economica e predisporre strumenti di formazione mirati allo svolgimento della prova di verifica;
- **PV** (Progressioni Verticali); tenuto conto di quanto previsto dal DLgs 75/2017 (decreto Madia) è necessario avviare da subito il confronto per definire: risorse e modalità da destinare a questo istituto, oramai da diversi anni il personale non ha avuto più la possibilità di partecipare a percorsi di mobilità verticale che partendo dalla professionalità acquisita permetta un riconoscimento delle reali funzioni e attività svolte, è questo il momento di porre con forza e determinazione all'attenzione dell'Amministrazione la questione e chiudere in tempi brevi un accordo;
- **Organizzazione del Lavoro, funzioni e incarichi**; visto il ruolo che le Università sono chiamate a svolgere nell'ambito della Didattica, Ricerca e Terza Missione, è necessario introdurre forme nuove di organizzazione, per esempio il modello a progetto in cui valorizzare la collaborazione tra Strutture centrali e Dipartimenti/Facoltà; in questo contesto è prefigurabile un ampliamento del numero di dipendenti che potrebbero accedere agli incentivi economici legati a funzioni e profili sia di responsabilità organizzativa (per esempio nel settore della sicurezza, dei servizi agli studenti stranieri, etc) sia per lo svolgimento di determinati incarichi lavorativi a tempo (per esempio RUP, partecipazione a gruppi di lavoro); l'esperienza fatta con l'introduzione di funzioni specialistiche (vedi ad esempio il Referente Informatico) va superata profilando e collocando tali figure sul piano organizzativo per

tener conto della aumentata complessità del lavoro di tutta l'area ICT di Ateneo; nel settore delle **Biblioteche il “piano di razionalizzazione”** approvato deve essere coniugato in un piano di potenziamento con un adeguato aumento del personale addetto e un aumento delle risorse destinate al miglioramento delle strutture e dei servizi; nel settore tecnico-scientifico la prima emergenza da superare è quella dell'aumento degli organici da destinare alle attività scientifiche e sperimentali che vengono svolte principalmente nei laboratori;

- **Salario di Produttività legato alla performance collettiva e individuale;** tenuto conto che uno degli effetti positivi del rinnovo del CCNL è stato quello di 'confinare' le risorse da destinare a questi istituti, sarà necessario rivedere gli accordi che riguardano sia la performance collettiva che quella individuale, introdotta in via sperimentale, prevedendo maggiori garanzie a tutela dei lavoratori e maggiore trasparenza ed oggettività delle valutazioni;
- **Mobilità interna ed esterna;** non è più rinviabile la piena applicazione di quanto previsto dal 'Regolamento sulla mobilità interna', l'Amministrazione deve impegnare più risorse per rendere esigibile questo diritto, ogni singolo lavoratore deve essere tutelato ed ascoltato e deve essere messo nelle condizioni di poter aspirare ad un miglioramento della propria condizione lavorativa avendo riconosciuto il diritto alle legittime richieste di mobilità, è necessario ridefinire anche sul piano organizzativo un settore espressamente dedicato a questo tipo di attività;
- **Orario di Lavoro e di Servizio;** sono passati diversi anni dall'ultimo accordo ed in questo periodo molto cose sono cambiate: l'organizzazione del lavoro, la natura del lavoro (strumenti e norme), le esigenze personali e familiari, il territorio; questo impone di ridisegnare un modello che possa coniugare, nel modo migliore, le esigenze di servizio con le esigenze personali e familiari: flessibilità, articolazione, banca ore individuale;
- **Welfare;** questo strumento, che non può e non deve essere sostitutivo degli incrementi retributivi, va potenziato tramite l'introduzione di nuovi campi d'intervento (assistenza complementare, conciliazione famiglia-lavoro, mobilità

sostenibile, tempo libero, studio, cultura, sport), va ampliato il numero dei lavoratori a cui è consentito l'utilizzo dei bonus o contributi e va avviata una più capillare informazione e diffusione della cultura alla base del welfare;

- **Telelavoro**; su questo istituto è necessario arrivare in tempi rapidi ad una maggiore semplificazione delle norme e delle procedure, una più attenta definizione delle attività telelavorabili ed a un aumento delle risorse disponibili, l'obiettivo è quello di permettere ad maggiore di lavoratori di poterne usufruire; i vantaggi sul piano personale e organizzativo possono essere raggiunti anche tramite l'introduzione di forme miste: home-based, occasionali, mobili, etc
- **Formazione**: è questo un tema fondamentale anche dal punto di vista della tutela del lavoratore che si trova, oggi più di ieri, a confrontarsi con i continui cambiamenti di norme e strumenti, da interpretare ed utilizzare, per poter svolgere con responsabilità e consapevolezza il proprio lavoro; il benessere sia organizzativo che individuale passa per una più attenta e continua formazione, che nel caso specifico delle Università vuol dire anche formazione mirata alle esigenze del personale che opera nelle strutture della ricerca e della didattica; questi temi devono rappresentare un punto di forza di Sapienza se si vuole vincere la sfida dell'innovazione e della maggiore efficienza dei servizi: oltre alle tematiche formative orizzontali si devono sviluppare percorsi verticali partendo da una sempre più attenta e puntuale ricognizione dei bisogni formativi;
- **Precariato**; l'accordo in applicazione del DLgs 75/2017 (decreto Madia) è stato, senza alcun dubbio, il risultato delle iniziative e della mobilitazione sia a livello nazionale che in Sapienza dove oramai è consolidata un'attività di ascolto e di tutela tramite lo "sportello precari"; le procedure di stabilizzazione sono in fase di completamento ma già da ora riteniamo necessario prevedere un nuova fase ricognitiva sia per un monitoraggio continuo di questo fenomeno sia per valutare la possibilità di un ulteriore percorso di stabilizzazione;
- **su CEL-exLettori**; i mutamenti dell'assetto organizzativo e le conquiste fatte sia sul piano economico che di status

giuridico, anche ricorrendo a istituzioni sovranazionali, impongono che il tavolo di confronto negoziale aperto in Sapienza recepisca le proposte e le istanze portate avanti da questa categoria di lavoratori; il ruolo e la professionalità dei CEL/exLettori sono fondamentali per le prospettive strategiche di Sapienza sia sul piano nazionale che internazionale quindi è necessario chiudere in tempi rapidi il nuovo contratto in modo condiviso e responsabile evitando interventi parziali ed a volte lesivi dei diritti acquisiti e riconosciuti dal CCNL;

Una particolare attenzione va posta anche alle questioni che riguardano l'adeguamento degli ambienti di lavoro alla normativa vigente in tema di igiene e sicurezza sul lavoro; è necessario definire standard di ristrutturazione e risanamento degli ambienti di lavoro (spazi, microclima, impianti, postazioni di lavoro, accessi e uscite di sicurezza) finalizzati alla tutela del benessere psico-fisico di chi studia e lavora in Sapienza e nel rispetto delle norme a tutela delle persone con disabilità..

Sapienza deve essere impegnata nella difesa dell'Azienda ospedaliera universitaria **Policlinico UMBERTO I** e dell'Azienda ospedaliera universitaria **SANT'ANDREA**, quali luoghi che coniugano formazione, ricerca e assistenza sanitaria; per fare questo è necessaria una vera "riforma" dei Policlinici che restituisca trasparenza agli atti amministrativi e gestionali, che faccia interfacciare in modo corretto le diverse funzioni sanitarie e universitarie.

- **Atto Aziendale;** sull'atto aziendale del POLICLINICO UMBERTO I emanato recentemente d'intesa con la Regione Lazio, si dovrà avviare un'attività di monitoraggio per valutarne l'efficacia nel tempo di un giusto equilibrio tra le esigenze assistenziali e quelle della didattica e ricerca, ma esiste anche la necessità di rivederne alcuni aspetti, per ridare pari dignità al personale universitario assegnato funzionalmente all'azienda;
- **CCNL, equiparazione;** esiste oramai la necessità e l'urgenza di risolvere, sul piano nazionale, le problematiche relative al personale assegnato ai policlinici che l'ultimo CCNL "Istruzione e ricerca", già scaduto, non ha ancora risolto a

pieno, come ad esempio la non corretta equiparazione al personale del SSN e il blocco delle carriere di fatto per la non accessibilità alle progressioni “orizzontali” e “verticali” messe a concorso dall’ateneo; vanno ricercate in tutte le sedi istituzionali e di contrattazione, le modalità per garantire le pari opportunità di trattamento normativo e di carriera ai lavoratori del Policlinico e del S. Andrea, rispetto ai lavoratori dell’Ateneo;

- **Contratto Integrativo e Fondo Salario Accessorio;** per il personale dell’AOU Policlinico, nell’ultimo periodo, oltre al mancato rinnovo del CCNL con conseguente perdita di retribuzione, si sta assistendo ad un pe continuo attacco al salario accessorio, intento pretestuoso ed immotivato, visto che buona parte delle risorse destinate ad istituti contrattuali (turni, straordinari, ecc. i cui valori economici sono datati a oltre 20 anni fa!) hanno permesso di garantire, in una situazione di carenza cronica di personale, la funzionalità di reparti e servizi dell’AOU Policlinico; è necessario, pertanto da subito il **rinnovo del contratto integrativo** che partendo dal reperimento di risorse aggiuntive, (quota parte di degli introiti per attività in conto terzi, delle sperimentazioni, dell’ALPI, etc) per **incrementare il Fondo del Salario Accessorio**, salvaguardi e valorizzi le retribuzioni di tutti i lavoratori del Policlinico distribuendo tutte le risorse del Fondo;
- **Organizzazione del Lavoro, indennità, incarichi, orario di lavoro;** continueremo a chiedere il riconoscimento **dell’indennità art 86, comma 6, lettera B del CCNL** per quei servizi/reparti in cui pur permanendo la condizione per poterne usufruire sono tuttora esclusi come l’applicazione immediata del regolamento sugli incarichi funzionali già sottoscritto con l’Azienda. Inoltre sul piano organizzativo e professionale, per superare le attuali criticità legate ai carichi di lavoro non è più rinviabile la **definizione di standard minimi** obbligatori di personale legati alle singole professionalità e la verifica dell **rispetto della L. 161/14 sull’orario di lavoro;**
- **Mobilità;** il diritto alla mobilità del personale, strettamente legato anche al benessere organizzativo, deve essere riconosciuto tramite l’approvazione di un **regolamento per**

la mobilità interna del personale del Policlinico che definisca procedure certe e trasparenti e tuteli il singolo lavoratore anche rispetto alle proprie giuste aspettative di miglioramento delle condizioni lavorative e professionali;

- **Formazione;** per il personale universitario assegnato funzionalmente al Policlinico, in particolare nel settore amministrativo, è necessario prevedere l'accesso e garantire la partecipazione ai corsi di formazione programmati per il personale dell'Ateneo;
- **Telelavoro;** questo istituto previsto dal CCNL e da varie normative deve trovare anche per il personale universitario assegnato funzionalmente al Policlinico una sua applicazione, sarà necessario definire un accordo a valle di una ricognizione di tutte quelle attività e posizioni lavorative che possono essere considerate "telelavorabili".

Se ritenete di condividere le mie proposte:

- **per il CARATTERE PUBBLICO DELL'UNIVERSITA' e dei POLICLINICI**
- **per un'UNIVERSITA' fondata sui principi di DEMOCRAZIA e PARTECIPAZIONE**
- **per UN LAVORO STABILE E DI QUALITA'**
- **per la difesa dei DIRITTI DEI LAVORATORI e del LAVORO**

vi chiedo di sostenere con il vostro voto la mia candidatura in Senato Accademico.

Marco Cavallo