

Simona Romano - Candidata al Consiglio di Amministrazione - triennio 2025-2028

Cara collega e caro collega,

dal **14 al 17 luglio a Sapienza** saremo chiamati alle urne per il **rinnovo** della componente tecnico amministrativa in seno al **Consiglio di Amministrazione e al Senato Accademico** per il triennio 2025-2028.

Per questo importante appuntamento la Cisl FSUR ha deciso di candidarmi per il Consiglio d'Amministrazione come rappresentante del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e socio-sanitario. Con **forte senso di responsabilità**, ho accolto questa proposta mossa dal **forte attaccamento che nutro nei confronti di Sapienza** che per me non è solo un semplice luogo di lavoro, ma un luogo in cui sono cresciuta professionalmente e che ancora riconosco come "casa". È per me, infatti, motivo di grande **orgoglio far parte di questo Ateneo** e sebbene dal 2020 mi trovi in distacco sindacale presso la Segreteria nazionale della Cisl Università il mio legame con Sapienza è sempre forte come forte è il senso di appartenenza.

Permettetemi di presentarmi. **Mi chiamo Simona Romano**, sono laureata in Scienze Politiche e il mio percorso professionale inizia dopo la laurea con una serie di contratti di collaborazione coordinata e continuativa (Co.co.pro.) presso Sapienza, dove ho ricoperto il ruolo di "Manager dei servizi di Orientamento" per la Facoltà di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali e incarichi di "Responsabile amministrativo Erasmus di Facoltà", gestendo rapporti internazionali e attività di accoglienza e orientamento per gli studenti della stessa Facoltà. Sono stata referente di diversi progetti interfacoltà rivolti alle Scuole Superiori per l'acquisizione di crediti universitari di inglese e per la gestione del portale e-learning "BigBang".

Nel 2008 sono entrata di ruolo in Sapienza tramite concorso pubblico, ricoprendo inizialmente una posizione di Categoria C, per poi, con altro concorso pubblico, nel 2017 accedere al ruolo di Funzionario amministrativo continuando la mia attività nella Presidenza della medesima Facoltà dove mi sono occupata di didattica, test di accesso, orientamento e soprattutto di relazioni internazionali, svolgendo il ruolo di Referente per le Relazioni Internazionali.

Nel corso degli anni, ho acquisito solide competenze organizzative, relazionali e gestionali, ho seguito corsi di formazione sulla qualità della didattica e sui sistemi di gestione, ottenendo attestati in materia.

Dal febbraio 2020, sono stata collocata in distacco sindacale a tempo pieno presso la Cisl Federazione Scuola Università e Ricerca. Dalla stessa data ricopro il ruolo di **Segretaria Nazionale con delega alle politiche Organizzative, amministrative e finanziarie della Federazione**. Durante questi anni **mi sono occupata nello specifico del settore del comparto Università, approfondendo anche le dinamiche che disciplinano il funzionamento delle Aziende Ospedaliere Universitarie (AOU), degli affari sociali e del lavoro a distanza**.

Gli anni trascorsi nella Segreteria Nazionale sono stati altamente formativi, contribuendo significativamente al percorso di crescita professionale. In questo periodo ho maturato una preparazione solida e articolata, in particolare nell'ambito della contrattazione collettiva e nella complessa gestione dei fondi destinati al personale.

Ho preso parte ai lavori della Commissione paritetica istituita ai sensi dell'art. 44 del CCNL 2016-2018, con l'obiettivo di elaborare un nuovo ordinamento professionale capace di rispondere in modo più efficace alle trasformazioni in atto nel settore universitario. **Questo incarico mi ha permesso di confrontarmi con una visione sistemica del cambiamento organizzativo e di contribuire attivamente alla definizione di soluzioni coerenti con le esigenze di innovazione e valorizzazione delle competenze**.

Inoltre, sono stata **componente della delegazione trattante presso l'ARAN**, partecipando direttamente ai tavoli di contrattazione per la stesura del CCNL 2019-2021 e per la definizione delle relative "code contrattuali", come previsto dall'art. 178 del contratto.

Questa esperienza negoziale mi ha permesso di approfondire in modo puntuale la normativa di riferimento, acquisendo competenze specifiche nella lettura e nell'interpretazione delle disposizioni contrattuali.

Un'area a cui ho dedicato particolare attenzione è stata quella dello studio dei fondi contrattuali, specialmente a seguito delle innovazioni introdotte dal nuovo CCNL. In parallelo, ho sviluppato un'analisi accurata delle problematiche legate all'utilizzo del Punto Organico nelle progressioni di carriera per il personale tecnico amministrativo, tema delicato e cruciale per razionalizzare l'utilizzo delle facoltà assunzionali consentendo anche di disporre di una **maggiore possibilità di progressioni e/o di una maggiore disponibilità di facoltà assunzionali per il reclutamento dall'esterno**.

Nel corso del mio incarico, ho ricevuto una **delega specifica sugli affari sociali e sul lavoro a distanza**, temi divenuti centrali soprattutto a partire dall'emergenza pandemica del 2020. In quel contesto, il lavoro agile è passato da misura emergenziale a **leva strutturale di innovazione, conciliazione e modernizzazione del lavoro pubblico**. Con il CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021 si è giunti alla definizione della nuova disciplina del lavoro agile e da remoto, con soluzioni avanzate, molte delle quali oggi riprese anche in altri comparti del pubblico impiego, come il diritto al pagamento del **buono pasto anche in smart working**, che abbiamo richiesto venga inserito nel CCNL 2022/24 attualmente in discussione in ARAN.

Lo smart working continua oggi a essere un tema centrale. Spesso viene identificato semplicemente con il lavoro da remoto, ma il vero lavoro agile implica una rottura dell'unità spazio-tempo, con un *focus* sul lavoro per obiettivi e un cambiamento nella filosofia manageriale su cui bisogna **continuare a lavorare affinché nelle Università si adottino regolamenti in linea con la normativa in vigore**.

Alla luce del rinnovo del CCNL 2019-2021 Istruzione e Ricerca e delle novità che questo ha introdotto, ritengo sia importante avere in Consiglio di Amministrazione e in Senato Accademico dei rappresentanti del personale in grado di vigilare e difendere le prerogative del personale nell'ottica di perseguire un migliore benessere lavorativo ed economico.

Il mio impegno avrà come primo obiettivo quello **di affermare la centralità delle donne e degli uomini che operano in ogni realtà lavorativa dei settori dell'Università e delle Aziende Ospedaliere Universitarie**. Ciò significa che è necessario **investire sul personale**, garantendo le migliori condizioni sia dal punto di vista giuridico-economico che da quello del sistema del welfare-integrativo, del benessere e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La **formazione del personale** ha una importanza strategica per la modernizzazione e il miglioramento della nostra Università. Bisogna **investire di più sulla formazione** garantendo una crescita professionale continua a tutto il personale in linea e **nel rispetto del nuovo ordinamento professionale**. Lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità dei lavoratori di Sapienza rappresenta uno strumento fondamentale non solo per migliorare la qualità del lavoro e il senso di appartenenza al nostro Ateneo ma anche per fornire quelle competenze utili alla **partecipazione alle progressioni economiche e di carriera**. Tutto il personale, nessuno escluso, dovrà essere coinvolto nel piano formativo senza che questo venga inteso come un semplice adempimento burocratico.

Bisognerà rendere esigibile ogni anno le **progressioni di economiche all'interno delle Aree** affinché **tutto il personale**, nessuno escluso, **possa incrementare il proprio trattamento fondamentale** rimasto fermo per troppi anni.

Così come, dopo le progressioni tra le aree effettuate a seguito del bando del novembre 2024, predisporre un nuovo bando per **consentire le progressioni di carriera** a tutto il personale avente titolo.

La valorizzazione del personale dovrà avvenire anche tramite l'assegnazione di incarichi di maggiore responsabilità e professionalità. La platea degli incarichi va rivisitata dando avvio ad avvisi interni per l'assegnazione di tutti i posti nuovi o che si sono resi disponibili. Strettamente a questo si sottolinea l'esigenza di **aggiornare ed aumentare le indennità legate alle posizioni di responsabilità**, in quanto non più riviste dal 2010 sfruttando anche le opportunità offerte dal nuovo CCNL.

Si ritiene di fondamentale importanza **prevedere un moderno welfare aziendale integrativo** che possa rispondere efficacemente ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori sfruttando le nuove norme contrattuali che hanno sterilizzato la quota di risorse che non gravano sulla finanza pubblica in modo da poterle destinare al finanziamento del welfare. Tale opportunità è strategica nel contesto universitario perché potranno essere meglio utilizzate le risorse attratte dall'esterno e le opportunità di detassazione dei premi welfare previsti dalle leggi dello Stato.

Nel contesto dei rinnovi dei contratti pubblici, il concetto di welfare, come evidente, si sta sempre più integrando con politiche aziendali volte al miglioramento del benessere dei dipendenti. Le nuove proposte di contratti pubblici includono pertanto non solo aumenti salariali, ma anche una serie di misure che rappresentano un **nuovo strumento aggiuntivo a quello economico per rendere più attrattivo il lavoro pubblico.**

Altro punto che intendo perseguire fino in fondo è il pieno riconoscimento dello specifico importante **valore delle Facoltà di Medicina, delle Aziende Ospedaliere-Universitarie integrate con l'Università e del personale funzionalmente assegnato.** Bisognerà continuare a lavorare affinché il **Policlinico Umberto I torni ad essere una eccellenza** nel campo clinico con la valorizzazione del patrimonio professionale universitario posseduto dal nostro personale medico, sanitario, tecnico e amministrativo, nonché con il **giusto inquadramento giuridico del personale** ivi operante così come previsto nella disciplina contrattuale e come confermato nelle sentenze, recenti e meno recenti, a difesa del personale ivi operante.

È necessario ribadire con forza il ruolo delle **Aziende Ospedaliere-Universitarie come centri di formazione, ricerca e innovazione**, garantendo loro autonomia gestionale e un adeguato sostegno finanziario, sottratto a condizionamenti regionali. Serve preservare l'identità universitaria delle AOU e salvaguardare il personale ivi operante attraverso politiche di sostegno. In attesa di una riforma normativa chiara e coerente del D.lgs. 517/99, **è fondamentale vigilare sull'applicazione corretta dei protocolli attuali e opporsi con decisione ai tentativi di assimilare i Policlinici Universitari alle aziende del SSN, snaturandone la funzione.**

Sarà mio impegno agire nell'interesse del personale dei Policlinici mirando a migliorarne le condizioni lavorative, giuridiche ed economiche, inclusi welfare integrativo e politiche sulla sicurezza, evitando di sottrarre risorse al salario accessorio.

Sarà mia cura promuovere l'attribuzione il differenziale economico di professionalità (DEP), ex progressioni economiche (PEO), includendo il personale avente diritto che non ha potuto beneficiare della prima progressione; lavorerò per procedere rapidamente alla definizione di **accordo per le progressioni tra le Aree (ex PEV)** per il personale universitario funzionalmente assegnato alle AOU, con l'emanazione di un bando entro l'anno. In questo quadro **sarà mio impegno chiedere a Sapienza che siano riservati ulteriori punti organico** anche al fine di **sanare l'annosa questione relativa alla collocazione per gli infermieri inquadrati nell'ex categoria C** (ora Area dei Collaboratori) che devono transitare nell'Area dei Funzionari della Salute (ex categoria D), **e per il personale amministrativo universitario ancora non transitato nella categoria D.**

Inoltre, allargare la platea degli incarichi e aumentare le posizioni assegnate al personale universitario funzionalmente assegnato, ritenute sottostimate rispetto alle effettive professionalità e competenze. Completare il processo di **valorizzazione delle Elevate Professionalità (EP)**, ristrutturando il trattamento economico fondamentale e rivedendo i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione per favorire la mobilità con i professionisti degli Enti di ricerca.

Migliorare le condizioni di lavoro e benessere significa anche corrispondere il **buono pasto al personale che non usufruisce della mensa aziendale** che supera le 6 ore di servizio e, allo stesso tempo, mantenere il servizio **mensa migliorandone qualità**, orari, costi e servizio.

Credo fermamente che le competenze acquisite nel mio percorso **da giovane precaria a Segretaria Nazionale** e la mia dedizione, maturate in anni di lavoro e impegno sia all'interno dell'Ateneo che nella Federazione Cisl Università, possano essere un valore aggiunto per il Consiglio di Amministrazione della nostra Università. **Desidero mettere a disposizione la mia esperienza per rappresentare al meglio gli interessi del personale tecnico-amministrativo**, lavorando per l'innovazione e il miglioramento dei servizi e per garantire un ambiente di lavoro sempre più efficiente e attento al benessere di tutti.

Sono certa che, come avvenuto in passato, il **grande senso di appartenenza e responsabilità** vedrà la più ampia partecipazione al voto di tutti voi e sono a completa disposizione per qualsiasi chiarimento o per approfondire i punti che ho toccato.

Il 14, 15 16 e 17 luglio 2025 chiedo la vostra fiducia e il vostro sostegno.

Con stima e dedizione,

Simona Romano