

LETTERA APERTA AI CANDIDATI A RETTORE

Le reali esigenze del personale

Dopo dodici anni di continuità nel Governo di questo Ateneo, ci auguriamo che l'appuntamento per l'elezione del nuovo Rettore rappresenti davvero un'occasione importante per un rinnovamento di scelte di gestione che assicurino la crescita dell'ateneo.

Siamo consapevoli del momento di forte pressione governativa e di "scarsa attenzione" della politica nei confronti del Pubblico Impiego e in particolare dell'Università. Politiche di tagli alle risorse si accompagnano ad atteggiamenti che, dietro l'appellativo di "fannullone", mascherano un'ulteriore penalizzazione economica, colpendo tutti i dipendenti nella loro dignità professionale.

Proprio per questa consapevolezza confidiamo che i meriti del personale, sempre affermati a parole in questo ateneo, trovino invece un loro riconoscimento nei fatti.

Come rappresentanti sindacali del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario cogliamo l'occasione per sottolineare la particolare importanza di attuare col nuovo Rettore le giuste scelte di politica interna che sappiano fronteggiare positivamente la crisi e permettano a tutte le componenti, ognuno per le proprie competenze e ruoli, di dare il proprio contributo per una migliore efficienza di questa Università.

Alcuni candidati si sono rivolti direttamente e pubblicamente alla comunità universitaria; qualcuno ha sollecitato il personale tecnico amministrativo a indicare le proprie "reali" esigenze.

Come loro rappresentanti raccogliamo l'invito per formulare – ancora una volta – le richieste che a nostro parere non sono state sufficientemente valutate e che consideriamo prioritarie, ma non esaustive, per un reale riconoscimento del ruolo del personale.

La gestione del personale

Il tema principale che poniamo è quello della gestione del personale che il futuro Rettore si dovrebbe impegnare ad affrontare con trasparenza ed equità in base a criteri prestabiliti e condivisi:

- é necessario motivare il personale coinvolgendolo nei processi decisionali, consentire un maggior accesso all'informazione, promuovere la comunicazione, anche attraverso le sue rappresentanze;
- garantire pari condizioni e opportunità nell'assegnazione degli incarichi e posizioni organizzative, nella valorizzazione delle diverse competenze, nel riconoscimento della professionalità e dell'impegno, nella mobilità interna;
- i risultati conseguiti dai lavoratori dovrebbero rispondere ad obiettivi prefissati e valutati secondo logiche di effettiva meritocrazia; le responsabilità riconoscibili e incentivate e procedure di riferimento trasparenti e applicabili indistintamente nelle strutture centrali e periferiche.

Per un personale all'altezza dei compiti nuovi e più impegnativi è necessario che sia previsto un adeguato investimento nella programmazione di attività di formazione e aggiornamento in relazione all'organizzazione del lavoro e agli obiettivi.

Equilibrio nell'uso delle risorse

Qualsiasi processo di innovazione, anche per obiettivi minimali, pone la necessità di risorse adeguate. Ricordiamo che, dati del Nucleo di Valutazione, il personale amministrativo negli ultimi 5 anni è diminuito del 16%, mentre quello docente è aumentato del 50%, più della media nazionale (e nonostante i tagli ai fondi). Con le recenti assunzioni probabilmente si sta riducendo la forbice nello squilibrio della utilizzazione delle risorse.

Sottolineiamo, però, che la normativa per la stabilizzazione dei precari è stata completamente ignorata. Molti di essi lavorano oramai da anni in ateneo senza alcuna prospettiva, oltre che senza diritti e tutele. Su questo problema chiediamo ai candidati proposte e soluzioni urgenti.

Riconoscimento della professionalità

Nel programma dei candidati è stato ricordato che la professionalità' del personale amministrativo è una risorsa dell'università.

Noi ne chiediamo il riconoscimento concreto con la discussione, nelle sedi e con le rappresentanze stabilite, per l'approvazione del Piano Triennale che per le verticalizzazioni interne preveda lo stesso numero di posti destinato alle assunzioni esterne.

Precisiamo che le procedure di verticalizzazione in questa università sono state avviate per la prima volta solo due mesi fa, nonostante siano state regolamentate dal CCNL nel 2000!! Per i soli 47 posti banditi, quasi l'80% del personale partecipa alle selezioni. Nonostante gli impegni presi per l'incremento dei posti, a tutt'oggi i lavoratori non possono conoscere il numero esatto dei posti aggiuntivi, perché la programmazione triennale, che dovrebbe essere fondata sul confronto collegiale, è *top secret* in contrattazione decentrata e in Senato Accademico, nonostante rientri nelle funzioni statutarie dell'organo.

Restituire ruolo alla rappresentanza del personale

Per agevolare rinnovamenti e partecipazioni sarà necessario rimuovere le cause che hanno determinato svantaggi e mancata rappresentanza del personale con conseguente e opportuno indirizzo politico:

- il primo passo è il ripristino di relazioni sindacali corrette per la tutela degli interessi generali dei lavoratori. E' indispensabile che il Contratto Nazionale sia applicabile in tutti suoi punti.
- Particolare importanza riveste il rilancio della contrattazione decentrata quale strumento per la tutela degli interessi generali dei lavoratori e di contrasto al clientelismo. La contrattazione decentrata deve potersi svolgere con un calendario preciso, con verbali pubblici e confermati prima della seduta successiva come minima forma di buona ed ordinata amministrazione. Particolare attenzione si dovrà porre al "welfare d'ateneo" (servizi sociali e prestazioni) e al miglioramento degli attuali livelli stipendiali legati al salario accessorio (le indennità accessorie sono ferme al 1997!). E' importante sottolineare che il personale non gode di aumenti stipendiali automatici e i contratti sono rinnovati dopo due-tre anni. Per il prossimo rinnovo il Governo propone aumenti dell'1,7% mentre l'inflazione viaggia al 4,1% (a più del 5% se venisse calcolata su un paniere di beni essenziali).
- Si dovranno creare le migliori condizioni affinché la rappresentanza istituzionale del personale, presente solo in Senato Accademico, possa svolgere le proprie funzioni con un dibattito sereno e trasparente. Chiediamo che sia costituito un organismo rappresentativo (una sorta di consiglio o consulta del personale) che funzioni da raccordo con il CdA per un confronto sistematico sulle questioni del personale e di indirizzo generale. Le richieste dei rappresentanti dovranno trovare ascolto e riscontro nelle procedure deliberative.
- E' opportuno che siano costituiti, e fatti funzionare, gli altri organismi di rappresentanza (comitati, commissioni, ecc..) previsti dalle norme e dal contratto. E' obbligatorio che si proceda all'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS): in questo ambito da anni l'Ateneo è fuori norma.

La Fondazione

Per ultimo, ma non meno importante, chiediamo ai candidati, tutti, di pronunciarsi sulla possibilità che la nostra università possa essere trasformata in fondazione. I recenti provvedimenti di legge stanno minacciando definitivamente il carattere e la funzione pubblica dell'Università e, dopo l'esperienza del Policlinico Tor Vergata, il personale ha seri dubbi che l'eventualità venga raccolta come una conveniente opportunità di innovazione.

Rispetto alle precedenti elezioni il voto del personale non docente ha assunto una maggiore rilevanza: in virtù di una modifica dello Statuto, risultato di un impegno preso e mantenuto dall'attuale Rettore, il peso elettorale del personale non docente è quasi triplicato, a dimostrazione di una maggiore attenzione al ruolo del personale stesso. Noi crediamo che questo riconoscimento, forse l'unico evidente, crei i presupposti per una più importante consapevolezza dei lavoratori nella partecipazione alla scadenza elettorale. Per questo vogliamo riprendere a dialogare pubblicamente, come sollecitato dai candidati dai quali attendiamo delle risposte.

Distinti saluti.

Roma, 09 settembre 2008

IL COORDINAMENTO
RdB-CUB Università Tor Vergata