

## **MANIFESTO DEL PERSONALE TA PER L'ELEZIONE DEL NUOVO RETTORE**

Per la seconda volta nella sua storia, l'Università di Bologna vedrà il Personale Tecnico Amministrativo partecipare con tutta la Comunità Accademica all'elezione del nuovo Rettore.

È un fatto importante, oltre che “storico”, perché ci consegna una formidabile capacità di incidere sugli indirizzi futuri dell'Ateneo e, dunque, una grande responsabilità nell'indicazione della massima carica istituzionale dello stesso.

Il voto del personale TA è infatti potenzialmente in grado di determinare grandi cambiamenti: cambiamenti a nostro avviso necessari alla luce del bilancio del Rettorato che si avvia a conclusione.

Abbiamo potuto verificare come il voto coeso del personale TA si sia dimostrato determinante nella scelta e nella vittoria dell'attuale Rettore, ed è quindi utile e necessario tracciare le nuove linee rivendicative alla luce dell'esperienza degli ultimi sei anni, con una valutazione critica delle luci e delle ombre che hanno accompagnato il mandato di Ubertini.

### **Quale Ateneo dopo la pandemia?**

È evidente che la situazione prodotta dalla pandemia abbia comportato una atomizzazione della vita accademica e una verticalizzazione delle relazioni.

Di più, questo processo ha prodotto un adattamento subalterno delle Università al paradigma neoliberista di cui il ministro Manfredi e l'attuale ministro Messa sono esponenti autorevoli. Nella nostra società piagata dalla pandemia da SARS-CoV-2, che falcia ogni settimana migliaia di vite umane, si sta scivolando verso l'idolatria del mercato, che rischia di essere sancita dal piano per l'uso del Recovery Fund.

Chiediamo che il prossimo Rettore si impegni per affermare l'indipendenza culturale e scientifica dell'Università sia dal potere economico sia dal potere politico, in nome dei valori di formazione della persona umana, delle cittadine e dei cittadini che vengono prima di ogni interesse particolare.

### **Ateneo e personale Tecnico Amministrativo.**

Nel personale TA è tuttora presente un diffuso disagio: l'Amministrazione cerca di risolvere i problemi organizzativi creati dal nuovo assetto istituzionale in modo verticistico e unilaterale, come nel caso di numerose vertenze -(si veda la gestione del lavoro a distanza), con una gestione da parte dall'Amministrazione spesso improvvisata e in un'ottica meramente burocratica e di controllo, riducendo a poco più che una facciata le relazioni sindacali

È questo un percorso pericoloso dal punto di vista della salute di una comunità come quella accademica, e autolesionistico per la stessa Amministrazione. Siamo convinti che questo percorso debba arrestarsi, evitando di cedere a suggestioni di stampo autoritario ed accentratore, per ristabilire corrette e aperte relazioni tra le parti. Il personale Tecnico-Amministrativo fa parte a tutti gli effetti della comunità accademica, e questo deve essere riconosciuto sia a livello istituzionale che di relazioni sindacali.

Anche la gestione della pandemia di COVID-19 è stata effettuata senza riconoscere appieno le esigenze del personale TA, tant'è che l'accesso al LAE durante la prima ondata è avvenuto con un mese di ritardo rispetto all'esplosione della pandemia e solo dopo ripetute insistenze sindacali, soprattutto da parte della FLC-CGIL, ed oggi è, paradossalmente, di nuovo oggetto di diffuso disagio. *Come se non ci fosse stata l'esperienza dell'anno precedente a fare scuola...!*

Dobbiamo cambiare rotta: è principalmente rispetto a questa esigenza che valuteremo le candidature a Rettore.

I temi sui quali il personale TA sollecita il confronto sono i seguenti:

## **DEMOCRAZIA E GOVERNO DELL'ATENEO**

Dobbiamo purtroppo constatare come l'attuale rettorato non sia riuscito a modificare la prima estremistica applicazione -degli aspetti più autoritari della Legge 240/2010, la "legge Gelmini". Le modifiche intervenute allo Statuto hanno poi reso più complicata l'ingegneria istituzionale degli Organi senza peraltro garantire la necessaria rappresentatività del personale TA.

È pertanto, a nostro avviso, necessario rimetter mano ad una revisione dello Statuto recuperando spazi di rappresentatività, trasparenza e confronto.

Queste sono per noi le principali modifiche da introdurre:

- elettività del CDA e inclusione della rappresentanza di tutte le componenti, compresa quella del personale TA;
- incremento del numero di rappresentanti del personale TA in Senato, anche per rispettare la parità di genere;
- ripristino delle Commissioni istruttorie, in particolare quella del personale TA;
- abolizione della Consulta del personale TA;
- individuazione dei membri del Consiglio d'Amministrazione con procedure maggiormente trasparenti e in base a criteri predefiniti e condivisi;
- incremento della pesatura del voto del personale TA nella elezione del Rettore.

## **QUALITÀ, ORGANIZZAZIONE, LAVORO**

Le grandi ristrutturazioni istituzionali che abbiamo richiamato sono ancora responsabili di una organizzazione del lavoro che, mal diretta e mal gestita da chi pure ne aveva la responsabilità, ha scaricato i suoi costi di inefficienza soprattutto sul personale TA, oltre che sugli utenti. Il degrado organizzativo dovuto a questa Amministrazione è sotto gli occhi di tutti: applicazione rigida e ottusa di regole e norme, sempre interpretate nel modo più restrittivo e generativo di appesantimenti operativi, frammentazione e allungamento delle catene di comando, accentramento delle responsabilità nei dirigenti e nel Direttore Generale.

Il Direttore Generale e il Rettore, infatti, sono legati da un vincolo fiduciario: il ruolo di Direttore Generale, con i suoi compiti di raccordo tra gli organi di indirizzo politico e la struttura amministrativa, comporta una stretta compenetrazione tra le scelte politiche e le azioni organizzative.

Pertanto è essenziale che dal nuovo Rettore venga un impulso autenticamente innovativo anche sul piano organizzativo: diciamo con forza che vanno date più risorse alle strutture che svolgono l'attività istituzionale di didattica e ricerca mentre va ridotto l'apparato burocratico centrale; che il collegamento tra centro e periferia va ripensato in un'ottica di integrazione e coordinamento, mettendo in primo piano la comunicazione e la partecipazione; che l'attività amministrativa va ricentrata su modalità di lavoro funzionali a obiettivi e con una flessibilità in termini di tempo lavoro e tempo di cura oggi pienamente possibili; che vanno individuate chiare linee strategiche per il reclutamento, la gestione e la valorizzazione delle figure professionali.

Non solo il nuovo Direttore Generale dovrà essere reclutato attraverso procedure trasparenti, sulla base di criteri predefiniti e condivisi e nel rispetto del Codice Etico di Ateneo, ma di fondamentale importanza sono gli indirizzi strategici che gli verranno forniti e la costante vigilanza che gli Organi dovranno svolgere sulla sua azione.

### **Precariato**

Per quanto si sia ridotto entro limiti decisamente più accettabili il numero di personale precario, resta tuttavia preoccupante l'uso disinvolto del ricorso a personale a tempo determinato, innescante quindi una continua rincorsa alla necessità di stabilizzazioni.

Il ricorso al tempo determinato deve quindi essere una estrema ratio, e concordata e condivisa con le rappresentanze sindacali. Esiste peraltro, nell'ambito degli insegnamenti linguistici, un'altra forma di precariato, non rilevata nei dati sul personale precario, che è generata dal continuo ricorso a contratti di tipo autonomo anziché di lavoro subordinato: sono pochi i CEL TD ma moltissimi i formatori linguistici che tengono lo stesso tipo di corsi.

### **Esternalizzazioni**

I servizi gestiti da aziende esterne sono a tutti gli effetti attività lavorative proprie dell'Ateneo. Il trattamento economico delle lavoratrici e dei lavoratori

“esterni”, pur a parità di identiche mansioni del personale TA direttamente alle dipendenze dell’Ateneo, è inferiore e le condizioni di lavoro punitive. La reinternalizzazione di questi servizi e di chi lavora, oltre che un vantaggio sul piano economico per lo stesso Ateneo, è atto dovuto. In subordine, vanno applicati i vincoli della responsabilità solidale e della clausola sociale, oltre che quelli derivanti dai contratti nazionali. La qualità dei servizi deve essere garantita a prescindere dalla logica del massimo ribasso in gara d’appalto.

### Valutazione

Il sistema della valutazione va ripensato, mettendo al centro dell’osservazione l’intero processo di lavoro che porta al raggiungimento degli obiettivi, facendo in modo che ci sia una progettazione, un monitoraggio e una valutazione finale sul processo stesso oltre che sui risultati. La valutazione non deve avere come scopo stilare una classifica dei migliori e dei peggiori, ma essere uno strumento per comprendere quali sono i punti di forza e di debolezza di un gruppo o di un processo di lavoro per cercare di migliorarne le performance, per puntare cioè sulla valorizzazione della capacità di cooperazione e collaborazione tra le persone.

### I CEL e il personale che lavora al Sant’Orsola.

I CEL ed ex-Lettori chiedono al prossimo Rettore di impegnarsi con decisione nelle sedi nazionali per risolvere le annose questioni che vessano la categoria, e farsi dunque portatore della necessità di definire sia uno status giuridico che ne riconosca la funzione insegnante, distinta da quella docente, sia un trattamento stipendiale uniforme a livello nazionale, secondo il parametro economico del Ricercatore confermato.

Il personale universitario operante al S.Orsola chiede un deciso cambio di rotta circa l’attuale dirottamento delle ricerche commerciali ed istituzionali svolte da docenti e ricercatori di area medica dell’Alma Mater verso l’IRCCS, processo che genera una riduzione del fondo comune e trasforma il SAM in un assegnificio che fornirà precari assunti con contratti per assegni di ricerca che lavoreranno per l’IRCCS.

Su questi temi, che riteniamo di vitale importanza per la vita l’Ateneo, vogliamo sollecitare il confronto con chi si candida a Rettore: le loro risposte saranno dirimenti per l’orientamento al voto del personale TA.

**PER UNA UNIVERSITÀ CHE SIA UNA COMUNITÀ E NON UN’AZIENDA  
PER UNA UNIVERSITÀ PUBBLICA  
PER UNA UNIVERSITÀ RESTITUITA ALLE FUNZIONI PROPRIE DI  
DIDATTICA E RICERCA**