



DOCUMENTO USB UNIVERSITÀ

PREMESSA

Nel recente passato, il Sistema Universitario Italiano è stato fatto oggetto di importanti e significativi tagli di risorse, a seguito delle politiche di austerità messe in campo a partire dalla irrisolta crisi economico-finanziaria del 2008.

L'evidenza empirica ci ha mostrato che si è trattato di politiche inadeguate, che hanno determinato pesanti conseguenze negative non solo per l'Università in sé ma per l'intero Sistema Paese, e pagate soprattutto dalle lavoratrici e dai lavoratori, sottoposti ad una pesante cura dimagrante col solo esclusivo fine di salvaguardare le casse pubbliche italiane.

Il livello della crisi in atto è tale da connotarla nei termini di una "policrisi", a causa della concomitante e simultanea manifestazione di crisi ambientale, di emergenze sanitarie, di crisi economico-finanziaria e di forti tensioni internazionali e geopolitiche. Ciò pone importanti interrogativi sul ruolo e la funzione del Sistema Universitario, sui rapporti tra ricerca e sistema produttivo, sull'uso sociale dei prodotti della ricerca, così come ci pone importanti interrogativi sulla relazione tra sviluppo delle "nuove" tecnologie, sistema democratico, qualità della vita e nuove forme di organizzazione del lavoro.

Ci troviamo, tuttavia, di fronte ad un "sistema" afflitto da una persistente bassa produttività, una forza lavoro in buona parte dequalificata, un insufficiente tasso di integrazione tra ricerca scientifica e sistema produttivo, che sconta alcune tare storiche quali frammentazione produttiva, profondi squilibri territoriali, una pubblica amministrazione ridotta all'osso, svilita e svalorizzata, su cui negli anni si è progressivamente disinvestito e fatta oggetto di selvaggi processi di esternalizzazione e strisciante privatizzazione di rilevanti servizi che si traducono nella menomazione di fondamentali diritti della cittadinanza.

Tutto ciò in un contesto che vede una pesante caduta generale della capacità di acquisto dei salari reali, costantemente erosi dall'inflazione, e di tenuta complessiva del quadro sociale. Il personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario (TAB) delle Università condivide quotidianamente, assieme a tutto il mondo del lavoro, questa condizione di profondo disagio che va diffondendosi ad un ritmo preoccupante che non è più possibile sottovalutare ed eludere.

E' nostra convinzione che sia all'interno di questa cornice che occorre allora richiamare e rilanciare il ruolo strategico di un Sistema Universitario pubblico, comune e condiviso, quale fattore di sviluppo economico e innovazione sociale, progresso civile e culturale in linea con lo spirito della nostra Carta costituzionale.

Le riforme succedutesi nel corso degli ultimi due decenni manifestano oggi tutti i loro limiti: appesantimento burocratico dei processi di lavoro, rigidità delle strutture organizzative, precarietà diffusa, sottodimensionamento degli organici, con conseguente aumento dei carichi di lavoro, bassi livelli salariali, scarsità di risorse destinate alla contrattazione integrativa, nonché gli evidenti limiti manifestatisi con l'istituzione del Comparto Istruzione e Ricerca.

USB Università vorrebbe sollecitare un radicale cambio di rotta chiedendo l'avvio di un reale processo riformatore, di innovazione che coinvolga attivamente il personale TAB dell'Università,



quale componente essenziale della comunità universitaria, il cui ruolo è largamente sottostimato dalla governance del Sistema Universitario e degli Atenei, per la definizione di una struttura tecnico-amministrativa efficace, efficiente, e capace di rispondere alle sfide poste dalla profondità dei cambiamenti in atto.

Tra queste sfide, per l'immediato, è doveroso richiamare anzitutto quella posta dal PNRR che implica un considerevole aumento dei carichi di lavoro, nonché una pressione costante dovuta alle scadenze.

Il Ministero dell'Università e della Ricerca, al fine di dare attuazione alla Missione 4 del PNRR, nelle due componenti M4C1 "Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università" e M4C2 "Dalla Ricerca all'Impresa" è assegnatario di circa 11,44 Mld. Al fine di dare attuazione al piano con la messa a terra dei singoli progetti, il Personale TAB delle Università è chiamato a compiere uno sforzo straordinario per dar corso alla mole di adempimenti richiesti; ciò suggerirebbe una maggiore sensibilità anche verso i bisogni, le esigenze e le aspettative di carriera del Personale TAB, troppo a lungo trascurati.

Siamo convinti che sia arrivato il momento di riconsiderare le politiche adottate fino ad oggi nei riguardi del Personale TAB, non meno che delle altre componenti la comunità universitaria, per valorizzarne le potenzialità, e riconoscere adeguatamente l'attività che svolge quotidianamente.

PROPOSTE

USB Università ritiene di dover indicare alcune proposte volte a superare le problematiche ritenute prioritarie:

- **Istituzione di un Comparto autonomo:** si tratta, a nostro giudizio, di una premessa indispensabile al fine di superare le criticità e le contraddizioni emerse in sede negoziale. Riteniamo pertanto necessaria l'introduzione di un Comparto apposito, più adeguato alle esigenze del Settore Università, distinto da quello della Scuola, viste le evidenti differenze contrattuali e professionali tra la Scuola e gli altri settori. Vorremmo, inoltre, anche sottolineare un'esigenza di coerenza organizzativa ed istituzionale, considerata la reintroduzione di un apposito Ministero all'Università e alla Ricerca distinto dal Ministero dell'Istruzione, in modo così da consentire una maggiore efficacia nell'azione sul Settore Università. Il "Compartone" ha mostrato tutti i propri limiti anche nel corso di quest'ultima sessione contrattuale, poste le difficoltà incontrate dalle delegazioni trattanti nel chiudere la contrattazione in tempi congrui e soddisfacenti.
- **Rinnovo contrattuale:** è necessaria la previsione nella prossima Legge di Bilancio di un adeguato stanziamento di risorse per il rinnovo del CCNL, alle scadenze previste con indicizzazione legata all'andamento del tasso di inflazione reale. L'utilizzo ai fini dell'incremento della parte salariale fissa di risorse aggiuntive, tra cui i 50 milioni di Euro a decorrere dall'anno 2022, (previsti dall'art.1 comma 297 lett. b) della legge 234 del 30 dicembre 2021) e già stanziati e ripartiti tra gli atenei. Nel rinnovo del CCNL, tali risorse vanno ad incrementare stabilmente e in maniera equa il salario di tutto il personale TAB e non distribuite in funzione della valutazione della performance. USB chiede, inoltre, che il rinnovo



del contratto di lavoro sia in linea con la tempistica prevista, poiché la prassi ormai consolidata del ritardo nel rinnovo del CCNL non solo è inaccettabile, ma anche insostenibile.

- **Retribuzione tabellare: USB Università chiede aumenti salariali di almeno 300 euro netti al mese**, onde adeguare gli stipendi del Personale TAB degli Atenei al costo della vita e per ridurre la forbice del Settore Università rispetto alle più alte retribuzioni di quasi tutti gli altri Settori del Pubblico Impiego. L'irrilevante incremento medio del 3,78% per il Personale TAB dell'Università, previsto nella parte economica del CCNL 2019/2021, firmato e già scaduto, non copre neanche la metà dell'inflazione reale, che in Italia ha raggiunto punte del 10%.
- **Retribuzione accessoria: superamento del tetto ai fondi per il trattamento accessorio del personale TAB.** Il tavolo della contrattazione integrativa deve prevedere adeguate risorse atte a garantire la valorizzazione del Personale TAB, pertanto occorre rimuovere il limite che contingenta i fondi. Un vero e proprio "dispositivo di austerità" disciplinato dall'art. 23, c. 2, del D. Lgs. n. 75/2017, che determina una strutturale rigidità in termini di salario accessorio, creando una condizione di "remunerazione ingessata", impossibilitata a crescere. Evidenziamo, peraltro, che per lo stesso motivo è stato già emanato un intervento normativo per gli Enti locali che prevede la deroga al tetto ai fondi citato. Pertanto, chiediamo che il Ministro si faccia carico di un identico intervento normativo di deroga anche per le Università. Va considerato, inoltre, che la Legge n. 234, 30 dicembre 2021, recante norme sul "Bilancio di previsione dello Stato", ha stabilito un incremento del FFO per l'assunzione di professori, ricercatori a tempo determinato di tipo B e personale TAB rispettivamente di : a) € 75 mln per il 2022, b) € 300 mln per il 2023, c) € 640 mln per il 2024, d) € 690 mln per il 2025, e) € 740 mln annui dal 2026, in deroga alle vigenti facoltà assunzionali, "al fine di favorire il graduale raggiungimento degli standard europei in ordine al rapporto fra il numero dei docenti e del personale tecnico-amministrativo e quello degli studenti". E' quindi evidente che tali facoltà assunzionali, che USB Università auspica siano utilizzate assicurando il principio di equilibrio degli organici, finiranno con impattare negativamente sui già esangui fondi per il trattamento accessorio.
- **Progressioni orizzontali e posizioni organizzative: stralcio dal fondo per il trattamento accessorio dei costi per le progressioni economiche orizzontali (PEO) e per le posizioni organizzative per imputarle al bilancio di Ateneo.** Previsione di automatismi economici legati all'aumento del costo della vita, al pari di quanto avviene per il personale docente universitario.
- **Programmazione del fabbisogno di personale: dovrà essere abbandonato l'utilizzo dei punti organico per le progressioni di carriera (PEV) e per le assunzioni del Personale TAB degli Atenei** con il conseguente allineamento ai criteri di assunzioni vigenti per tutto il resto del Pubblico Impiego.
- **Welfare integrativo: aumento del valore dei buoni pasto, sia elettronico che cartaceo, ripristinando l'indicazione nel CCNL di un valore "minimo" di 10 euro** al fine di consentire il recupero sull'aumento sproporzionato del costo della vita. Il limite "massimo" fissato a 7 euro



nel 2012 con la Spending Review è oramai insostenibile. L'adeguamento del valore del buono pasto rappresenta una misura necessaria ed urgente, soprattutto alla luce delle dinamiche inflattive che si stanno riversando anche sugli alimenti e sui servizi di ristorazione. Il buono pasto deve essere garantito a tutto il personale TAB (Rif. Dlg.122/17), anche in modalità di lavoro agile, eliminando pertanto qualsiasi vincolo contrattuale di compatibilità con le disponibilità di bilancio delle singole Università.

- **Superamento del precariato: predisposizione di un piano straordinario di stabilizzazione dei precari;** internalizzazione dei servizi e delle attività svolte negli Atenei ed in generale nella PA, che sempre più spesso risultano affidate ad operatori esterni, nonostante la loro realizzazione *in house* comporterebbe risparmi e garanzie migliori per gli utenti e per i lavoratori.
- **Personale TAB dedicato alla ricerca e alla didattica: individuazione dell'Area e profilo economico in cui far confluire stabilmente i Tecnici della Ricerca** e il Personale TAB dedicato alla didattica, con modalità e criteri chiari e univoci che permettano di sanare annose questioni emerse negli Atenei.
- **A.O.U: personale impiegato nei policlinici universitari** – Chiediamo un intervento decisivo e improcrastinabile di riordinamento della questione che ponga regole certe, infatti le lavoratrici ed i lavoratori impiegati presso i policlinici, che per inciso rappresentano una ulteriore peculiarità del mondo universitario, vivono una condizione di incertezza assoluta sul proprio status giuridico/economico. La condizione di *"Arlecchino servo di due padroni"* fa sì che questo personale paghi sempre due volte, da una parte i tagli al sistema sanitario e dall'altra l'esiguità delle risorse nei bilanci degli Atenei. Tutto questo accompagnato da situazioni di confusione nell'organizzazione del lavoro e nei riferimenti a chi (Azienda o Università) sia a capo di questo personale e al contratto nazionale di categoria applicato (Sanità o Università).
- **Riconoscimento giuridico dei CEL (Collaboratori Esperti Linguistici):** definire la loro figura professionale in termini contrattuali e farli uscire dal limbo in cui sono sospesi, a metà fra il Personale Docente e il Personale TAB. Nella parte normativa del CCNL occorre riconoscere ai CEL l'accesso agli stessi istituti riservati al Personale TAB, che risultino compatibili con il loro contratto (ad es. l'erogazione dei buoni pasto, l'accesso al welfare), ribadendo che tale figura rientra dal punto di vista professionale nel corpo Docenti, pur se non possono essere applicati i criteri della carriera da Docente in virtù del rapporto di collaborazione instaurato. Tali riconoscimenti professionali andranno effettuati mettendo a disposizione fondi dedicati, così da evitare che gravino sui fondi per categorie D e/o EP come avviene ora.

Roma, 26 aprile 2023

USB Pubblico Impiego - Università