

LETTERA APERTA AI CANDIDATI AL RUOLO DI RETTORE DELL'ALMA MATER STUDIORUM – UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Forlì, 20 marzo 2021



Gentili candidate e candidati, considerata la particolare situazione che ci impedisce di incontrarci personalmente se non attraverso il filtro dei sistemi informatici, ho pensato di rivolgermi a voi per sottoporvi alcuni temi che ritengo di particolare interesse per il personale tecnico-amministrativo del nostro Ateneo.

Quale statuto per il nostro Ateneo?

Il primo dei temi che mi sembra importante evidenziare riguarda la necessità di intervenire nella **riforma dello Statuto dell'Ateneo**, con particolare riferimento alla Parte II – Organi di Ateneo.

Su questa parte dello Statuto l'attuale Magnifico Rettore, Francesco Ubertini, ha dichiarato più volte di non essere riuscito a trovare un accordo all'interno degli Organi e ha pertanto scelto di rinviarlo a tempi successivi.

I temi di interesse per il personale tecnico-amministrativo riguardano sicuramente la partecipazione di questa importante componente della comunità accademica alla gestione dell'Università.

Oggi **nell'elezione del Rettore** il voto del personale TA, che è stato inserito per la prima volta per le elezioni del 2015, è pesato pari al 18% rispetto ai voti espressi dalla componente dei docenti (Art. 4, co. 8). Questo, per quanto a mia conoscenza, risulta una rarità, specifica del mondo universitario, all'interno del contesto democratico del nostro Paese.

Lo Statuto nato a seguito della "Riforma Gelmini" (L. 240/2010) ha visto anche sparire la **presenza del personale TA dai membri del Consiglio di Amministrazione**. Formalmente questo non è al momento vietato in quanto lo Statuto prevede, all'interno degli 11 membri massimi previsti dalla normativa, "5 membri interni, nominati dal Senato Accademico senza distinzione alcuna tra le varie categorie di personale di ruolo dell'Ateneo" (Art. 7, co. 5, lett. c), ma la scelta, posta in capo al Senato Accademico, composto al 75% da docenti, ha, fino ad ora, portato ad una spartizione dei posti tra docenti delle 5 aree scientifico-disciplinari dell'Ateneo. In considerazione delle finalità di indirizzo strategico e di programmazione assegnate al Consiglio di Amministrazione è importante che questo possa rappresentare, oltre agli stakeholder rappresentati dai membri esterni inseriti dalla "Riforma Gelmini", tutta la comunità accademica rappresentata da studenti, docenti e personale TA.

Una novità assoluta inserita nello Statuto è l'istituzione di un nuovo organo "ausiliare" denominato **Consulta del personale tecnico amministrativo** al quale, però, sono assegnati compiti molto limitati e relativi al rilascio di pareri quasi tutti non obbligatori, né tanto meno vincolanti per gli Organi Accademici. Questo organo così definito non ha mai convinto troppo il personale TA e questo è facilmente rilevabile anche dalla difficoltà spesso riscontrata a completarne la composizione per mancanza di candidati a ricoprire il ruolo di componente.

Se si ritiene di mantenerlo, è necessario prevedere, per un organo collegiale di questo tipo, relativamente agli argomenti di competenza, almeno l'obbligatorietà della consultazione se non anche l'espressione di pareri vincolanti, come avveniva in passato con la Commissione del Personale. Saranno inoltre da verificare le motivazioni per cui è prevista un'incompatibilità con gli incarichi sindacali (art. 12, co. 5).

Ateneo Multicampus di nome o di fatto?

La scelta della realtà multicampus del nostro Ateneo risale agli inizi degli anni 2000, dopo che nel decennio precedente si era avviato il progetto di insediamento di alcuni corsi di studio nelle città

della Romagna. Oggi questa scelta è diventata talmente caratterizzante per l'Università di Bologna da rientrare nei suoi "Principi costitutivi" (Art. 1, co. 2 dello Statuto).

La realtà multicampus ha però visto varie interpretazioni nei suoi 20 anni di vita.

Si è partiti dai Poli scientifico-didattici della Romagna cui era stato assegnato un elevatissimo livello di autonomia che ha permesso uno sviluppo eccezionale delle realtà territoriali.

Successivamente, la riforma statutaria ha relegato i Campus ad una struttura di mero coordinamento territoriale dei servizi fino ad arrivare, negli ultimi anni, a porre le Aree di Campus, che organizzano e gestiscono i servizi nei Campus, all'interno dell'Amministrazione Generale, alle dirette dipendenze del Direttore Generale anziché dell'organo politico che governa la sede.

Ora ritengo sia il momento di definire cosa voglia realmente dire che l'Alma Mater è un Ateneo Multicampus definendo quali sono i livelli di autonomia delle 5 sedi che lo compongono: *Bologna, Cesena, Forlì, Ravenna, Rimini*, all'interno di una linea di unità comune che eviti deviazioni di sudditanza, o competizione tra le sedi.

Come riequilibrare il rapporto TA/Docenti?

Negli ultimi anni dal Ministero sono arrivati finanziamenti relativi a diversi piani straordinari di assunzione di ricercatori e docenti, mentre il personale tecnico-amministrativo ha visto stanziamenti relativi alla sola copertura del turn-over. Questo ha portato a sbilanciare enormemente il rapporto tra il numero di dipendenti TA e i docenti e ricercatori.

Il Piano triennale di fabbisogno di personale approvato dagli Organi Accademici nel mese di gennaio di quest'anno, rileva una diminuzione del rapporto TA/Docenti di oltre 4 punti percentuali dal 2015 al 2020. I piani straordinari che hanno contribuito a questo hanno portato in 5 anni 206 unità di docenti e ricercatori (cfr. Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, pag. 30).

Nel 2020 sono stati emanati dal Governo piani straordinari che porteranno ad assumere 250 ricercatori a tempo determinato di tipo B e a diminuire il suddetto rapporto molto oltre la previsione lineare indicata nel piano.

Mi preme qui evidenziare che l'attuale rapporto riporta un valore di 0,94 quando nei principali Atenei europei con cui ci confrontiamo sul piano internazionale questo valore è spesso superiore a 1,5.

Come ho personalmente evidenziato al Senato Accademico nella seduta dello scorso mese di febbraio, sono necessarie scelte coraggiose che vadano nella direzione di invertire la tendenza intervenendo sulla distribuzione dei punti organico tra personale TA e docenti che vadano oltre l'assegnazione dell'avanzo dell'anno precedente come è stato deliberato per il 2021, ma andando anche a incidere sulla previsione di assegnazione di punti organico alla componente docente, stanziando consistenti risorse a favore del personale TA.

Questo tema andrà valutato anche nell'ottica delle possibili opportunità che i progetti nazionali e europei come Next Generation EU potranno offrire all'Ateneo, ma che, senza un'adeguata struttura tecnico-amministrativa di supporto, l'Università di Bologna non potrà cogliere.

Quali politiche per l'integrazione stipendiale al personale TA?

La situazione stipendiale del personale TA dell'Università risulta tra i più bassi della Pubblica Amministrazione.

Negli ultimi anni sono stati previsti all'interno della nostra Università alcuni interventi volti a concedere **benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti** (cfr. *Accordo in materia di agevolazioni per il personale dell'Università di Bologna*):

- Assicurazione sanitaria a favore del personale TA
- Sussidi
- Contributo per gli abbonamenti al trasporto pubblico
- Contributo per l'iscrizione dei figli all'asilo nido
- Contributo per l'iscrizione di un figlio ai corsi di studio dell'Ateneo

Oltre a questi interventi è stata destinata alla distribuzione a tutto il personale la quota di **prelievo dalle entrate dei corsi professionalizzanti** di circa 800.000 € l'anno (cfr. *Accordo sui criteri di distribuzione dei compensi premiali ex art. 9 della L. 240/2010*).

Nonostante questi interventi abbiano cercato di intervenire per integrare la remunerazione del personale TA del nostro Ateneo non si può pensare che questi siano risolutivi se si tiene anche conto del fatto che il fondo per la **contrattazione integrativa** è bloccato agli importi del 2016 impedendo, di fatto, il riconoscimento delle Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) e degli altri istituti previsti.

Nei giorni scorsi il Presidente del Consiglio dei Ministri, Mario Draghi, ha sottoscritto il "*Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale*" in cui si prevede il superamento dei limiti di cui all'art. 23, co. 2, del D.Lgs. 75/2017 che impone il tetto al fondo per la contrattazione collettiva. Sarà necessario prevedere stanziamenti necessari per garantire **progressioni economiche (PEO)** al personale che, in molti casi, sta attendendo uno scatto stipendiale da oltre 14 anni.

Quali ipotesi per l'organizzazione del lavoro durante e dopo la pandemia?

La situazione creata dalla pandemia da COVID-19 ha sbloccato le perplessità e le ritrosie che l'Ateneo ha sempre mostrato nei confronti delle forme di lavoro a distanza.

L'esperienza del Lavoro Agile Emergenziale (LAE) ha mostrato la possibilità di svolgere in maniera efficace diverse delle attività e dei servizi gestiti dall'Ateneo e ha permesso di sperimentare le tecnologie che l'Università di Bologna ha a sua disposizione.

Nello scorso anno l'Ateneo ha bandito 500 posti per il **telelavoro** e ha promesso di emanare un ulteriore bando nel corso dell'anno corrente. Il telelavoro può essere una buona opportunità di conciliazione delle esigenze di alcuni lavoratori e soprattutto per quelli che hanno necessità di assistere familiari, o si devono spostare giornalmente dalla propria città di residenza per raggiungere il posto di lavoro.

In parallelo sono in corso sperimentazioni sul **lavoro agile** in 2 dipartimenti e 2 aree dell'Amministrazione Generale. Questa non è una misura di conciliazione, ma una vera modifica di organizzazione del lavoro.

La modalità di lavoro agile che l'Ateneo sta sperimentando e presentata nei mesi scorsi a tutto il personale dal Direttore Generale e dalla dirigente dell'Area del Personale, prevede che lo "*smart worker*" passi completamente a tale modalità di lavoro per tutto il periodo, sganciando la prestazione lavorativa da ogni riferimento orario e legandola invece ad attività da svolgere e ad obiettivi da raggiungere.

Queste nuove modalità di organizzazione del lavoro rischiano di creare **situazioni di iniquità** sia nei confronti di chi aderisce alle nuove forme di svolgimento del lavoro, che nei confronti di chi mantiene la modalità tradizionale.

In particolare occorrerà fare attenzione a garantire ai lavoratori che aderiscono ai progetti di lavoro agile che non vengano penalizzati dall'inapplicabilità dei numerosi istituti contrattuali tradizionalmente legati all'orario di servizio (part-time, permessi, ecc.). Occorrerà definire in maniera molto chiara le modalità di applicazione del **diritto alla disconnessione**.

Come già indicato nella premessa, ritengo importante stimolare un confronto chiaro e aperto tra chi si candida a guidare la nostra Università per i prossimi 6 anni e la componente tecnico-amministrativa mettendo sul tavolo alcune tematiche relative alla politica di Ateneo che impattano sul nostro lavoro e sulla nostra vita per capire quali idee si propongono in questi ambiti.

Ringraziandovi tutti per la disponibilità che avete mostrato a quello che considero un servizio per il nostro Ateneo, vi saluto cordialmente.

Filippo Turchini
Rappresentante del personale TA in Senato Accademico