



PIATTAFORMA POLITICA USB per Università

Lo spazio d'azione di un sindacato con forte attenzione alle istanze sociali e con una prospettiva di respiro internazionale, come è USB, non può limitarsi alla mera risoluzione di vertenze ed alla pura negoziazione di aspetti contrattuali.

Il nostro ruolo nel panorama sindacale, ma anche nell'ambito del pubblico impiego e più nello specifico nel comparto dell'Università e della Ricerca, è quello di analizzare ed interpretare le trasformazioni in atto nella società e le dinamiche mutevoli che caratterizzano la continua evoluzione dei rapporti di lavoro, per svolgere in modo adeguato la nostra azione sindacale.

Tale lavoro di analisi ed interpretazione è finalizzato al rilancio dell'azione sindacale verso orizzonti di nuove possibilità per la tutela dei lavoratori e verso la creazione di paradigmi e di prospettive alternativi, al fine di smarcarsi dal perimetro d'azione ristretto nel quale il fronte datoriale cerca di relegarci con la complicità dell'azione governativa e legislativa.

Si rende quindi utile innanzitutto ricostruire un quadro del contesto in cui stiamo operando, evidenziando in particolare alcuni fenomeni generali, talvolta anche di carattere sovranazionale, di cui occorre tenere conto. Ed accanto a questi, si rilevano anche alcune tendenze che caratterizzano sempre più il settore del pubblico impiego ed ancor più nello specifico la realtà degli Atenei nel nostro Paese.

Per quanto riguarda i fenomeni più generali, questi possono essere sintetizzati come di seguito:

- Negli ultimi decenni la **globalizzazione**, i nuovi equilibri fra aree geopolitiche internazionali e, infine ma non ultima, la profonda **crisi economica** generatasi nel 2008 in seguito alla crisi finanziaria del 2007, si sono tradotti nel declino del modello capitalista, accelerando alcuni processi di integrazione/disintegrazione ed aprendo le porte ad una fase postcapitalista ancora alla ricerca di uno sbocco e di un modello alternativo. Nel frattempo, non sono però cessate le **politiche neoliberiste**, anche se si inizia da un po' di anni a gettare lo sguardo verso Oriente e, in seguito all'emergenza della pandemia, si stanno rivalutando i benefici di uno Stato con una forte gestione centrale dei servizi pubblici essenziali, come quello sanitario e quello dell'istruzione e della ricerca.
- **Il clima di austerità**, che si aggira per l'Europa sin dagli anni '90 in seguito al Trattato di Maastricht, è diventato sempre più stringente ed effettivo con l'introduzione dell'euro e dei vincoli della conseguente Unione monetaria europea con l'accelerazione in seguito alla crisi economica del 2008. Il **Fiscal compact** europeo ha portato alla stretta del Patto di stabilità, che si è tradotto nel nostro Paese in un congelamento della capacità di spesa, anzi in tagli drastici e draconiani alla spesa pubblica, in particolare nel settore dell'istruzione (Università e ricerca incluse).
- Nonostante i vincoli della spesa della legge di **stabilità**, da una parte non si è consentito di aumentare le risorse su alcuni capitoli di spesa per svolgere determinati servizi all'interno della PA, mentre dall'altra parte si è consentito di allocare e distribuire le risorse della PA in appalti esterni per svolgere quegli stessi servizi. Così facendo, si è prodotto di fatto un forte processo di **esternalizzazione**, che ha incentivato la crescita della presenza delle imprese private all'interno dei servizi della Pubblica Amministrazione ed accelerando l'entropia del sistema della PA.
- Continue **cessioni di sovranità**, soprattutto verso l'Unione Europea, hanno prodotto in diversi ambiti una sostanziale ingessatura nella capacità e nella possibilità di intervento positivo di rilancio nel settore della Pubblica Amministrazione. Dalla Riforma Bassanini (1997) in poi gli interventi sono stati

improntati tutti verso uno snellimento ed una razionalizzazione delle funzioni e delle strutture, ma accompagnandoli paradossalmente anche con continue richieste di miglioramento della performance e della produttività.

- Nel frattempo, la pluralità dei legittimi interessi dei cittadini e delle garanzie a loro tutela ha generato una **complessità** crescente ed un'evoluzione continua nella gestione dei servizi pubblici, che il lavoratore del pubblico impiego si è trovato spesso ad affrontare senza un'adeguata formazione, senza gli strumenti lavorativi necessari e senza il rispetto dei livelli di sicurezza previsti dalla normativa.
- La progressiva riduzione del Welfare State ha portato allo sviluppo di forme di **welfare aziendale** in diversi comparti, non solo come scelta di ciascun ente pubblico o privato, ma spesso anche a livello di contrattazione collettiva nazionale con l'inserimento di strumenti e programmi. Non sempre però tali forme risultano vantaggiose per i lavoratori, come ad esempio testimonia la partita della previdenza complementare e dei fondi pensione promossi all'interno delle varie realtà lavorative o anche delle polizze sanitarie siglate con compagnie private di assicurazioni.
- Nell'ultimo decennio abbiamo assistito ad una profonda **trasformazione del lavoro** sull'onda delle nuove tecnologie. L'avvento della gig economy e delle grandi piattaforme digitali hanno sconvolto i rapporti di lavoro soprattutto in ambiti come la logistica, ma anche il processo di digitalizzazione della PA ha modificato la natura del lavoro, imponendo un cambio di marcia anche nelle forme flessibili di lavoro basate sugli strumenti digitali.
- Si assiste infine all'emergere di **nuove povertà**: perdita del potere di acquisto dei salari, ma anche fasce di popolazione senza casa, senza lavoro e senza reddito. Le nuove logiche del lavoro creano anche nuove schiavitù, soprattutto sulle persone costrette a spostarsi dal loro Paese. Politiche di stampo neocolonialista messe in atto da singoli Paesi e dallo strapotere delle grandi multinazionali hanno accentuato i flussi migratori determinati dal fenomeno del land grabbing e dell'impoverimento delle risorse e delle economie locali dei Paesi più poveri (ad es. nel continente africano). Tale situazione esercita una forte pressione sui livelli salariali più bassi, che vengono frenati perché alla base ci sono più persone disposte a lavorare per salari irrisori nelle mansioni senza qualifica. Ma ciò non rappresenta una ragione valida per tenere al palo lo stipendio dei dipendenti pubblici, così come non lo rappresenta quella crisi economica che ha colpito altri settori, ma che non ha coinvolto l'attività della Pubblica Amministrazione, in costante e continua crescita.

In relazione ai **processi di trasformazione nel mondo del pubblico impiego e nelle realtà universitarie**, si assiste da almeno un ventennio ad una serie di processi e di spinte centrifughe, volte a snaturare l'essenza che caratterizzava in precedenza il lavoro nella Pubblica Amministrazione e negli Atenei e che rappresentava una garanzia per la tutela dei diritti dei lavoratori, ma soprattutto una garanzia per i cittadini e gli utenti nell'accesso ai servizi.

In particolare, si sintetizzano di seguito le principali tendenze registrate nella PA e nel comparto Università e Ricerca:

- Negli ultimi due decenni si è assistito a continue e vergognose campagne di **delegittimazione del pubblico impiego** (ad es. “i furbetti del cartellino”, “i fannulloni”, “i garantiti”, i fortunati del posto fisso e dello stipendio sicuro, etc.). Tutti questi attacchi dall'alto sono sempre stati animati dall'ignobile intento di scavare un solco fra i cittadini ed i lavoratori pubblici per poter aver mano libera nella sottrazione di garanzie e per scaricare il prezzo della crisi sul pubblico impiego. Nella realtà, sappiamo invece che la crisi i lavoratori pubblici l'hanno già pagata in anticipo negli ultimi decenni con i mancati adeguamenti salariali ed un contratto rimasto al palo, mentre altre categorie, nel privato e nella libera professione, hanno vissuto dinamiche retributive crescenti.
- La scarsità di risorse messe a disposizione del personale della PA ha comportato, sulla scorta delle

strategie di cui sopra, l'introduzione di criteri più stringenti per la distribuzione delle risorse e quindi ad un'incentivazione della competizione interna per l'accesso alle stesse, creando situazioni di malessere e conflittualità all'interno dei vari Enti. L'enfasi sulla **valutazione della performance** introdotta a partire dalla Riforma Brunetta in poi, che scontava il principio infondato per il quale in ogni organizzazione esista per definizione una quota di lavoratori da punire ed una quota da premiare, distribuite in eguali percentuali in ogni ente, denotava un cambio di mentalità difficile da digerire ed accettare in quanto manifestamente iniquo. Il malessere creato dai ripetuti tentativi di introdurre meccanismi di valutazione per dividersi "quei 4 soldi" della premialità non ha giovato al benessere dei lavoratori ed alla normale interazione tra parti sindacali e fronte datoriale. Ma la sostanziale mancata applicazione stringente di quanto previsto per la valutazione della performance ha garantito una certa pax, che sembra però destinata a terminare con l'imminenza di una crisi economica post-Covid e col ritorno al governo di quei vecchi schemi legati alla valutazione della performance.

- L'ultimo decennio si è caratterizzato per una forte **compressione del raggio di azione del sindacato**, soprattutto nel pubblico impiego dove le possibilità di esercitare il diritto di sciopero possono trovare ostacoli maggiori nella valenza dei servizi pubblici essenziali da erogare ai cittadini. Anche se l'istituzione della Commissione di Garanzia sul diritto allo sciopero è stata istituita nel 1990, è nell'ultimo ventennio che ha ristretto sempre più la possibilità effettiva di scioperare, adottando criteri sempre più stringenti. Inoltre, anche la condizione per cui solo i sindacati rappresentativi o firmatari dei CCNL possano accedere ad una serie di "privilegi" (ad esempio l'indizione dell'assemblea sindacale in orario di lavoro) ha minato alla base la democrazia sindacale ed il principio di pari opportunità all'interno degli Enti della PA, favorendo di fatto le sigle storiche di CGIL-CISL-UIL rispetto ai sindacati di base.
- Il processo di standardizzazione della **qualità** dell'Università e della Ricerca, maturato nell'ambito dell'Unione Europea, è stato recepito anche in Italia fino a fare della valutazione della qualità della didattica e della ricerca il metro per l'attribuzione di risorse aggiuntive attraverso la quota premiale del FFO (Fondi di Finanziamento Ordinario). A livello nazionale, si è istituita l'ANVUR, un'agenzia preposta alla valutazione della qualità dell'Università e della Ricerca, introducendo così un elemento cruciale che dall'esterno determina le sorti degli Atenei rispetto alle risorse per la loro sopravvivenza, minando così alla base il principio di autonomia universitaria nelle scelte rispetto alla didattica ed alla ricerca. Di fatto, tali scelte sono oramai eterodirette ed in mano ad un'agenzia che, per quanto possa essere indipendente, è pur sempre un'agenzia governativa, essendo sotto la diretta vigilanza del Ministero dell'Università e della Ricerca.
- il processo di innovazione tecnologica e di digitalizzazione della PA sta portando, oltre che allo snellimento di alcune procedure dal punto di vista operativo, anche allo sviluppo di nuove **forme flessibili** del lavoro, quali lo **smart working** ed il **telelavoro**, grazie anche al rilancio favorito dalle misure di emergenza previste dal Covid, che hanno limitato la presenza in servizio del personale della PA. Tali forme di lavoro, comportano uno stravolgimento non da poco nel rapporto di lavoro, soprattutto nell'ambito del pubblico impiego. In particolare, lo smart working si connota per l'introduzione di forme di controllo e di valutazione della performance basata sul raggiungimento degli obiettivi (trasformazione in lavoro a cottimo), elemento non trascurabile nella progressiva privatizzazione ed aziendalizzazione del contratto del pubblico impiego (se si rinuncia alla linea oraria, quale diventa l'unità di misura del lavoro per chi sceglie lo smartworking?).
- Uno dei pilastri fondamentali dell'attività accademica è la **ricerca**, che negli ultimi decenni ha visto una drastica riduzione delle risorse (in particolare in seguito alla Riforma Gelmini) ed ha vissuto una profonda ristrutturazione dei canali di accesso ai vertici di quella piramide che porta poi all'abilitazione all'insegnamento. Inoltre, le dinamiche imposte alla ricerca non si sono limitate alla riduzione delle risorse, ma anche ad una forzata rimodulazione degli equilibri al suo interno fra **ricerca di base** e **ricerca applicata**. E purtroppo la ricerca di base, quella che dovrebbe caratterizzare di più la ricerca pubblica in quanto rappresenta la parte più nobile e fondamentale nell'ambito delle conoscenze scientifiche, ha visto un progressivo disinvestimento a favore della ricerca applicata, che

è invece quella al servizio dello sviluppo delle applicazioni industriali.

- Dalla Riforma Gelmini in poi, non ci si è solo limitati a ridurre le risorse destinate ai due pilastri storici del mondo accademico: didattica e ricerca. Ma nell'ultimo decennio si è deciso di introdurre negli Atenei italiani anche un terzo pilastro: la **Terza missione**. Tale pilastro rappresenta tutte quelle attività che gli Atenei implementano al fine di divulgare i progressi della conoscenza ai cittadini e soprattutto al servizio delle imprese. Ciò ha ricadute non indifferenti sul destino degli altri pilastri e più in generale sul ruolo degli Atenei nella società e nel contesto in cui operano. Inoltre, la rete di rapporti sempre più stretti fra Atenei e tessuto imprenditoriale mette in moto delle spinte centrifughe all'interno del mondo accademico che, anche tramite spin off, disperde all'esterno molte energie attivate con sforzi e sacrifici nel cuore pulsante della ricerca accademica e pone molti interrogativi su alcune attività realizzate con le aziende, come ad esempio il “**conto terzi**”, che ciascun Ateneo disciplina in modo differente con appositi regolamenti interni per decidere la destinazione delle risorse e disciplinarne i contenuti.
- L'emergenza Covid19 ha anche accelerato alcune trasformazioni nell'ambito della didattica degli Atenei. Lo sviluppo improvviso di modalità di didattica a distanza (DAD) per rendere fruibili virtualmente le lezioni dei vari corsi universitari durante l'emergenza COVID, molti Atenei hanno colto l'occasione per trasformare la didattica in modo irreversibile anche ad emergenza finita, come scelta di lungo periodo. Si fa avanti la modalità del **blended learning**, cioè della didattica mista (lezioni frontali e lezioni online). La fruizione online, che può essere compresa in periodi di emergenza, non ha motivo di esistere nella frequenza ordinaria dei corsi, perché questo comporta uno snaturamento di ciò che è lo studio universitario, che è innanzitutto incontro e condivisione delle conoscenze e dei saperi. Questa novità va considerata insieme alle altre che in precedenza hanno caratterizzato la trasformazione della didattica negli ultimi decenni: ad es. l'adozione del modello 3+2, l'aumento delle rette universitarie oppure l'accesso a numero chiuso ad un numero crescente di corsi, che si sono tradotti nella realtà in una negazione del **diritto allo studio**.
- introduzione di elementi di **gestione di matrice aziendalista** nella PA e negli Atenei: passaggio dalla contabilità finanziaria alla contabilità economico-patrimoniale e crescente centralità del controllo di gestione con l'adozione di metodi di contabilità analitica e con una forte enfasi sui centri di costo ai fini di una razionalizzazione spesso miope ed incurante delle specificità di ogni singola unità operativa. Queste ed altre trasformazioni che la PA e gli Atenei hanno visto negli ultimi due decenni vanno nella direzione di una gestione manageriale da azienda privata dei vari Enti della PA, determinando di fatto una privatizzazione del contratto del pubblico impiego e snaturandolo alle sue radici.

Di fronte ai fenomeni più generali ed alle tendenze più specifiche registrate nella trasformazione della PA ed in particolare delle Università del nostro Paese, il ruolo di USB deve essere innanzitutto di attenta vigilanza sulle regole che presidono all'universo dei rapporti di lavoro, oltre che di monitoraggio sociale per le fasce che di volta in volta perdono il loro potere d'acquisto, perdono i loro diritti sul lavoro, cadono nel disagio sociale o nella morsa dello sfruttamento lavorativo. Ma anche e soprattutto in azioni di denuncia e mobilitazione verso le criticità che si presentano in questo “nuovo modello di riferimento” che si impone nella gestione della PA e degli Atenei, al fine di respingere i continui attacchi che provengono dal fronte datoriale sotto l'onda propagandista dei vari governi di turno.

L'obiettivo di USB è quello di stimolare gli anticorpi del sistema della Pubblica Amministrazione, contribuendo a rafforzare quel sistema di garanzie che ha sempre caratterizzato la PA per consentire al lavoratore del pubblico impiego di essere a sua volta garante dei servizi pubblici offerti ai cittadini, nel rispetto dei principi base dell'art. 97 della Costituzione: il buon andamento e l'imparzialità. Principi questi che vengono continuamente erosi dalle trasformazioni in atto, volte a distruggere il servizio pubblico in favore dei privati e ad utilizzarlo come postazione privilegiata dalla quale indirizzare risorse in modo discrezionale e sulla base di logiche elitarie.



Nella piattaforma politica di USB per il comparto dell'Università si individuano di conseguenza i seguenti punti programmatici:

- mettere in campo un'azione strategica per il prossimo **rinnovo del CCNL** che permetta di conseguire un netto miglioramento delle condizioni di lavoro, della remunerazione e, nello specifico, di una più equa ripartizione dell'incremento della produttività che si registra periodicamente nel comparto;
- stimolare nuove azioni, idee e strumenti per la **valorizzazione** e la **formazione del personale**, al fine di premiare ed incentivare i lavoratori e metterli in grado di affrontare le sfide del lavoro, caratterizzate da una complessità crescente;
- se i vincoli sono quelli europei, allora facciamo in modo che anche i **parametri di riferimento** per le retribuzioni nel settore pubblico e nella dotazione di organico siano quelli medi europei.
- rilancio diffuso delle carriere attraverso gli strumenti di valorizzazione del personale e con una ponderazione basata su meccanismi automatici di premialità, quali l'anzianità di servizio (quali ad es. le **PEO** – Progressioni Economiche Orizzontali e le **PEV** – Progressioni Economiche Verticali), ma anche il fatto di non aver ricevuto riconoscimenti in precedenza deve e può rappresentare un criterio per ricevere una progressione, laddove non sussistano ragioni di demerito, in modo da evitare che “piova sempre sul bagnato” e garantire un'equità seriale nella distribuzione degli incentivi;
- attenzione costante rispetto ad alcuni aspetti trasversali spesso dimenticati sul luogo di lavoro, come la **tutela della salute e della sicurezza sul lavoro** o la garanzia delle **pari opportunità** in ambito lavorativo (sia rispetto al genere che rispetto ad altre condizioni di carattere psicofisico);
- monitoraggio costante dell'introduzione delle **forme flessibili di lavoro** per accertarsi che queste vadano incontro alle esigenze di conciliazione dei modi e dei tempi di vita e di lavoro del personale, al fine di evitare che il datore di lavoro utilizzi tali forme come leva per sottrarre diritti ai lavoratori e pretendere prestazioni che sconfinino dal perimetro del contratto del pubblico impiego;
- **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;
- **abolizione dei punti organico** come metro di riferimento delle capacità assunzionali nel comparto Università e Ricerca ed assegnazione di risorse per l'organico commisurate alle esigenze reali dei vari Atenei e paragonabili a quelle assegnate ad altri comparti, come ad es. quello della scuola, che consentirebbe di sottrarre alla conflittualità interna agli Atenei la partita della suddivisione delle risorse assunzionali per via del meccanismo assurdo dei punti organico, il cui valore si differenzia in base alla figura di riferimento (un professore vale 1 punto organico, un ricercatore di tipo B vale 0,5 P.O., un TA di categoria C vale 0,25 p.o., etc.). L'obiettivo sindacale è quello di puntare all'individuazione del fabbisogno di organico all'interno di ciascun Ateneo, tarato su carichi di lavoro e mansioni, e da lì chiedere le risorse equivalenti alla soddisfazione di quel fabbisogno, in mancanza delle quali occorre procedere alla riduzione delle attività e respingere così l'imposizione di un sottodimensionamento strutturale;
- aumento e riequilibrio delle risorse nell'erogazione della **quota base del FFO** (Fondo di Finanziamento Ordinario), erosa negli ultimi decenni da politiche inique a vantaggio di una quota premiale ripartita fra pochi Atenei e sottoposta ai meccanismi decisionali di un'Agenzia di nomina governativa (l'ANVUR);
- valutare su alcuni aspetti la possibilità di **azioni congiunte fra parti sindacali ed amministrazioni** di alcuni Atenei per “battere cassa” nei confronti del Ministero dell'Università e della Ricerca, non solo per avere margini di manovra e maggiori risorse da utilizzare nel CCIL (Contratto Collettivo Integrativo Locale), ma anche per ristabilire una certa capacità di autogoverno che negli ultimi decenni è stata sottratta al mondo accademico rispetto alla tradizione di indipendenza che ne caratterizzava l'operato, per via di nuovi vincoli dirigitisti imposti dall'azione ministeriale e dal legislatore;

- azioni di **internazionalizzazione della mobilitazione sindacale** verso un'unione delle lotte che superi i confini nazionali e metta insieme un blocco sociale compatto composto da lavoratori di diverse categorie e comparti. In particolare, è fondamentale lanciare azioni congiunte fra tutti i lavoratori del pubblico impiego, al fine di evidenziare e scongiurare il processo di progressiva erosione delle tutele contrattuali per i lavoratori pubblici, oltre che del loro ruolo all'interno della società. Ma anche azioni mirate a ricostruire la dignità professionale e sociale della figura del lavoratore pubblico, al fine di respingere i continui attacchi dall'alto di governi ed istituzioni, che intendono scaricare il prezzo della crisi su questa categoria di lavoratori;
- Promozione di una **logica inclusiva** di valutazione del lavoro e della performance organizzativa che sia e coinvolga e stimoli tutti nella redistribuzione degli incentivi e dei carichi di lavoro, sulla base del **principio di equità**, al posto di quelle logiche esclusive volte a premiare i soliti pochi ed i soliti noti, spesso collocati ai vertici, che incentivano la competizione e la conflittualità all'interno delle organizzazioni;
- **Difesa del livello salariale** sia contro chi cerca di ridurlo per scaricare sui dipendenti pubblici il costo della crisi (anziché procedere con una tassa patrimoniale sui ceti più ricchi), sia contro chi cerca di mercanteggiare pezzi di welfare pubblico con proposte di welfare aziendale sotto forma di compensazione;
- **Conquistare spazi e strumenti di democrazia sindacale** all'interno dei luoghi di lavoro, negate a USB laddove non risulta rappresentativo come sindacato. Non si può negare l'accesso ai canali di comunicazione (bacheche, assemblee, spazi, liste di distribuzione) concessi ad altri sindacati per il semplice motivo che un sindacato non ha firmato il CCNL, perché ciò mina alla base il concetto di democrazia sindacale. In particolare, soprattutto i rappresentanti sindacali all'interno della RSU, devono avere le stesse possibilità, perché è dall'elezione che traggono la loro legittimazione all'azione sindacale. Non può la mancata firma di un contratto, che rappresenta il normale esercizio di un'azione di difesa sindacale dei lavoratori, diventare un presupposto per l'accesso agli strumenti di democrazia sindacale sul luogo di lavoro.
- **Ampliare lo spazio di negoziazione** rispetto ai temi ed ai fondi disponibili, perché negli ultimi anni si sta assistendo ad esempio ad una serie di vincoli normativi tesi a "cristallizzare" alcune poste del fondo di trattamento accessorio nella trattativa per il CCIL, per cui il margine di negoziazione sul quale intervengono le parti sindacali risulta molto ridotto e così la possibilità di incidere sulla destinazione delle voci del fondo. Ma lo stesso avviene rispetto ad alcune questioni che vengono sottratte alla negoziazione col sindacato, in quanto la loro competenza è stata imbrigliata in vincoli da rispettare che rendono tali aspetti non più "sindacabili".
- Creazione di un'**alleanza fra tutte le componenti delle comunità accademiche**, che superi gli steccati contrattuali: contratti e carriere del personale tecnico-amministrativo sono profondamente differenti rispetto a quelli del mondo della ricerca, ma le sinergie fra tecnici, amministrativi e bibliotecari da una parte e docenti/ricercatori dall'altra, consentirebbero di raggiungere massa critica cruciale per conseguire tutele maggiori sia all'interno degli Atenei, sia a livello nazionale nei confronti delle politiche ministeriali. Ma anche l'alleanza delle istanze sindacali con quelle degli studenti può essere cruciale, in funzione dell'affermazione del pieno accesso al diritto allo studio, che rappresenta la linfa vitale del sistema accademico e quindi presupposto per lo sviluppo organizzativo di ciascun Ateneo. I lavoratori devono poter entrare anche nelle questioni più ampie che hanno ripercussioni sull'intero sistema e quindi i temi della didattica, della ricerca ed in generale della legislazione universitaria non devono essere al di fuori della sfera sindacale.

Roma, settembre 2021

USB Pubblico Impiego - Università



Piattaforma politica USB per Università