

DIFENDIAMO L'UNIVERSITÀ PUBBLICA
CONTRO le **PRIVATIZZAZIONI**
e la **PRECARIETÀ**
PER IL SAPERE **LIBERO E DI TUTTI**



LA PIATTAFORMA POLITICA
USB PI - UNIVERSITÀ'

PREMESSA DI CONTESTO

A livello mondiale, attraversiamo una fase matura del processo di globalizzazione, con la creazione di nuovi equilibri nella competizione fra aree geopolitiche e sulla scia della crisi economica esplosa nel 2008.

Nonostante la crisi del modello capitalista, perdurano le politiche neoliberiste ed il clima di austerità seguito alla crisi economico-finanziaria, che attraverso i vincoli dell'unione monetaria (EURO) si è tradotto nel nostro Paese nell'introduzione di criteri di stabilità, congelando di fatto le possibilità di crescita della Pubblica Amministrazione.

La PA ha dovuto quindi relazionarsi con crescenti livelli di complessità, di dinamiche evolutive e con sempre maggiori richieste di miglioramento della performance, potendo però contare su risorse decrescenti rispetto alle attività da svolgere ed ai servizi da offrire ad utenti e cittadini; per contro, processi di esternalizzazione hanno spostato sui privati l'erogazione di attività e servizi prima gestiti internamente dagli enti della PA.

Parallelamente, il taglio del welfare pubblico ha aperto la strada a quello privato, delegandogli la fornitura di servizi quali quelli sanitari e previdenziali, costringendo i Lavoratori ad aderire a pacchetti assicurativi forniti da compagnie assicuratrici e provider senza scrupoli.



PREMESSA DI CONTESTO

Nel frattempo, anche a causa della pandemia, una profonda trasformazione del lavoro è intervenuta sull'onda delle nuove tecnologie, imponendo senza il necessario accompagnamento formativo rivoluzioni come la digitalizzazione della PA e l'introduzione di nuove forme flessibili del lavoro da remoto.

In questa realtà i lavoratori della PA stanno subendo da diversi anni una serie di attacchi:

- delegittimazione del pubblico impiego;
- valutazione individuale della performance per l'accesso ad incentivi individuali o progressioni di carriera;
- enfasi sugli standard di qualità e flessibilità del lavoro;
- introduzione forzata di elementi di gestione aziendalista nella PA e negli Atenei che determinano di fatto una progressiva erosione del contratto del pubblico impiego e snaturano le sue radici



In vista del rinnovo contrattuale 2019/21, nella piattaforma politica di USB P.I. UNIVERSITA' si individuano i seguenti punti programmatici:



Ricostruire e rilanciare la **figura del lavoratore del pubblico impiego**, rafforzando la fiducia ed il rispetto dei cittadini e delle istituzioni verso tale categoria di lavoratori e verso la PA;

Rafforzare le azioni congiunte all'interno del **fronte sindacale di base** per creare una risposta più adeguata agli attacchi del fronte datoriale, ma anche dei sindacati confederali tradizionali (CGIL-CISL-UIL) e puntare su nuove sinergie (unire le lotte, internazionalizzare le lotte, unire il fronte di base nelle azioni sindacali);

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;

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;

Stimolare la **valorizzazione** e la **formazione del personale**, prevedendo anche risorse aggiuntive nei bilanci di Ateneo, che integrino quelle disponibili nel Fondo di trattamento accessorio, e programmando un rilancio diffuso delle carriere tramite PEO e PEV;

Potenziare l'effettiva **tutela della salute e della sicurezza sul lavoro** e la garanzia delle **pari opportunità** in ambito lavorativo (sia rispetto al genere che rispetto ad altre condizioni di carattere psicofisico);

**RESTITUIRE
IDENTITA' AL
COMPARTO
UNIVERSITA'**
E
**AL RUOLO DEL
PERSONALE
UNIVERSITARIO**



Vigilare sull'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, evitare che si traducano in sottrazione di diritti ai lavoratori o che si socnfini dal perimetro del contratto del pubblico impiego

Reinternalizzare i servizi e le 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;

Abolire i punti organico come metro di riferimento delle capacità assunzionali nel comparto Università ed assegnare risorse per l'organico commisurate alle esigenze reali dei vari Atenei, così da attivare un piano straordinario di assunzioni del personale T.A.B., necessità emersa dopo anni di blocco del turn over

Riequilibrare le risorse nell'erogazione della **quota base del FFO** (Fondo di Finanziamento Ordinario), erosa negli ultimi decenni da politiche inique che hanno aumentato la quota premiale, ripartita fra pochi Atenei e sottoposta ai meccanismi decisionali dell'ANVUR;;

Promuovere una **logica inclusiva** di valutazione del lavoro e della performance organizzativa che coinvolga e tutti nella redistribuzione degli incentivi e dei carichi di lavoro, sulla base di **principi di equità e di rotazione**, oltre che meccanismi automatici (ad es. anzianità servizio);

Incremento delle sinergie tra tutte le componenti accademiche (T.A.B., DOCENTI, RICERCATORI E STUDENTI) anche tramite una loro proporzionale presenza negli Organi decisionali (Senato e CDA).