



Unione Sindacale di Base

Università di Trieste: l'anno che verrà

Continuare a parlare d'altro oppure affrontare i temi importanti?



Trieste, 06/01/2025 | Creato da Ferdinando ZEBOCHIN

Le debolezze nel progettare il futuro di un Ateneo – sia pure entro i stretti limiti imposti dai governi con le leggi di bilancio – è spesso nascosta parlando d'altro, per lo più di cose che non hanno alcuna rilevanza strategica.

È accaduto anche nelle più recenti gestioni di Ateneo.

Dodici anni or sono il Rettore pro tempore, appena insediatosi, dichiarò che “il più grave e principale problema dell'Ateneo sono le ferie del personale tecnico-amministrativo”.

Sei anni più tardi, altro governo di Ateneo con consueto giro di valzer nei vertici universitari, le ferie del (solo) personale tecnico-amministrativo continuano a rappresentare un “importante problema” per l'Ateneo.

Risultato: da 12 anni si parla, ciclicamente, di chiusure di Ateneo e relative ferie obbligate

(solo negli anni più recenti ridimensionate nella loro portata, anche grazie all'azione di questo sindacato da sempre motivatamente contrario), di timbrature, di limitazioni ai cambi rientri pomeridiani, di verifiche delle verifiche sulle presenze del (solo) personale tecnico-amministrativo, di linee guida e nuove linee guida sull'orario e così via.

A metà dicembre '24 l'Ateneo – durante una riunione dedicata alle linee guida sull'orario – argomenta la necessità di bloccare i cambi rientro affermando che se un dipendente deve andare dal medico al pomeriggio deve usare le ferie e non cambiare la giornata di rientro...

L'Ateneo informa che alcuni dipendenti neppure si collegano durante le giornate di lavoro da remoto senza che questo comporti alcuna conseguenza per i protagonisti mentre ad essere sanzionato è la categoria del personale TA, ritenuto normalmente propenso a comportamenti gravemente scorretti.

Nel frattempo il confronto e il dibattito sui problemi concreti del personale non è affrontato in modo adeguato:

Perché un significativo numero di dipendenti opta per l'impiego in altra pubblica amministrazione (tramite concorsi pubblici oppure mobilità)? C'è esclusivamente una questione salariale (sostanzialmente la posizione dell'Ateneo, peraltro in buona compagnia) oppure a questa è possibile aggiungere ulteriori riflessioni?

Com'è affrontato il tema della formazione pratica del personale di nuova assunzione? Tempo addietro l'Ateneo ci informò di alcuni colleghi di recente assunzione che lamentavano l'assenza di formazione da parte della struttura in cui erano stati assegnati e il conseguente isolamento dal contesto lavorativo. È cambiato qualcosa a seguito di quelle segnalazioni oppure tutto è rimasto come prima.

Siamo sicuri che paventare – come prassi per l'Ateneo – un potenziale “danno all'erario” ogni qual volta si parla di migliorare, attraverso una diversa regolamentazione, la fruibilità dei permessi per visite mediche, accertamenti diagnostici oppure per ragioni personali/familiari, sia la via migliore per migliorare il benessere lavorativo del personale in Ateneo?

Cercare sempre e comunque l'interpretazione più restrittiva fra quelle disponibili e sostenibili giuridicamente è il modo migliore per fidelizzare il personale?

Negare, con ogni argomentazione fantasiosa possibile (in verità anche cercando e trovando sponda in alcune organizzazioni) l'aumento – da anni motivatamente e formalmente chiesto da USB, CISL e UIL – del buono pasto in modo da portarlo dagli attuali 10,00 euro a 15,00 euro, è la via maestra per migliorare i rapporti con la componente tecnica-amministrativa?

Ed ancora: frapporre ostacoli a ogni modifica migliorativa delle regole sulle progressioni economiche orizzontali, nei fatti impedendo l'introduzione di un principio di rotazione fra il personale potenzialmente destinatario della PEO, è veramente la via migliore per affrontare

la questione salariale, sia pure per quel poco che è possibile fare a livello di singolo Ateneo?

Documenti alla mano – tutti trasmessi al personale in allegato ai comunicati USB – l'Ateneo si proponeva di negare la flessibilità in uscita, rendeva pressoché impossibile ottenere l'orario continuato per il personale di categoria B e C mentre lo rendeva obbligatorio per quello EP, limita immotivatamente il cambio rientro pomeridiano, fa poco o nulla per isolare quanti hanno comportamenti gravemente scorretti, in sintesi colpisce tutti per non educarne neppure uno...

USB, presente a tutti gli incontri con la propria delegazione composta da tre RSU – rappresentanti sindacali unitari eletti dal personale – ha fatto tutto il possibile per impedire il peggio e promuovere il meglio su tutti i temi affrontati dall'Ateneo o/e segnalati dai lavoratori.

È un fatto, e non è interpretabile, che i pochi miglioramenti operati oggi sul fronte dell'orario sono il frutto della propria azione sempre motivata, documentata e formalmente espressa (numero e data di protocollo di Ateneo).

Rimane la tristezza per quello che potrebbe essere il rapporto fra l'Ateneo e la componente tecnica-amministrativa se solo prevalesse una logica interpretativa migliore e lungimirante.

Rimane anche in capo al personale la responsabilità d'impedire – anche scegliendo bene i colleghi e rispettive sigle sindacali da mandare in trattativa in loro rappresentanza - che fra pochi mesi non inizi un nuovo desolante teatrino sulle ferie del (solo) personale tecnico-amministrativo oppure sulla narrazione che i meritevoli saranno adeguatamente premiati e gli scorretti isolati, tutta roba già sentita, buona a nascondere una progettualità inadeguata, per nulla orientata ad un futuro migliore.

Buon 2025 a tutte e tutti voi.

USB Pubblico Impiego – università di Trieste

Coordinamento di ateneo – Ferdinando ZEBOCHIN