

E' nei momenti difficili che maggiormente si avverte la necessità dell'impegno, del cambiamento di quelle azioni non più rispondenti ai bisogni, alle esigenze collettive: e il delicatissimo momento che stiamo, ormai, vivendo da quattordici mesi ci ha sostanzialmente convinto di fare la nostra parte per elaborare un percorso utile e funzionale ad una nuova visione sistemica e progettuale della nostra comunità.

Come avrebbe commentato Ernest Hemingway, "oggi non è che un giorno qualunque di tutti i giorni che verranno, ma ciò che farai in tutti i giorni che verranno dipende da quello che farai oggi".

La grande opportunità, che ci viene fornita dai fondi europei della Next Generation EU - una vera e propria svolta, di portata storica, e dal consistente finanziamento - e dalle risorse per la coesione europee e nazionali 2021-2027, ci induce ad impegnarci per la realizzazione di scelte strategiche e strutturali di grande respiro.

L'impegno per un'azione coordinata di tutte le istituzioni coinvolte in questa nuova idea europea della società del futuro, per dare concretezza al progetto di una Europa geopolitica, per affermare l'autonomia strategica dell'Europa stessa non possono lasciare assente il nostro Paese e non possono non trovare la dovuta attenzione in un settore di così stretta relazione come quello dell'università e della ricerca.

Il nostro settore è stato ed è, purtroppo, ancora al momento, uno di quelli dove la crisi ha determinato l'acuirsi di già significative disuguaglianze generazionali, territoriali, di genere, minando nel profondo la capacità di ripresa.

Il ruolo straordinario assegnato all'Italia nell'ambito della Next Generation EU è proporzionato alle esigenze del Paese, esigenze che non riguardano solo le conseguenze immediate della pandemia ma anche e soprattutto i problemi ed i divari strutturali che hanno ostacolato la crescita italiana degli ultimi decenni per cui il nostro Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza richiede una svolta italiana nella programmazione e nell'attuazione degli investimenti che segni una discontinuità, decisiva per la riduzione dei divari e delle disuguaglianze.

Crediamo che, innanzitutto, il PNRR debba concentrarsi su due obiettivi prioritari di connotazione: il diritto alla sicurezza sul lavoro e la garanzia del diritto alla salute.

Subito dopo, uno degli obiettivi più preziosi del PNRR è proprio l'aumento permanente dell'efficienza della Pubblica Amministrazione e della sua capacità di decidere e mettere a punto progetti innovativi, accompagnandoli dalla selezione e progettazione, appunto, fino alla realizzazione finale.

Le università all'interno del PNRR hanno un ruolo di primo piano, soprattutto per sviluppare tre aspetti strategici contenuti nel Next Generation UE:

- colmare il deficit di competenze che limita il potenziale di crescita del nostro Paese e la sua capacità di adattamento alle sfide tecnologiche ed ambientali;
- migliorare i percorsi universitari degli studenti; agevolarne le condizioni di accesso per accrescere l'incentivo delle famiglie ad investire nell'acquisizione di competenze avanzate da parte dei giovani;
- rafforzare i sistemi di ricerca e la loro interazione con il mondo delle imprese e delle Istituzioni.

Tutto questo, anche grazie alla firma del "Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e della coesione sociale" del 10 marzo scorso, passa per un nuovo e più incisivo sistema di

relazioni sindacali, importante cornice entro cui lavorare per poi confrontarsi, negoziare, assumere determinazioni sui singoli temi.

Le risorse messe a disposizione dal Recovery Plan dovranno essere investite in particolar modo per un rafforzamento in termini di risorse umane e FFO, magari anche attraverso la creazione, a livello nazionale, di un Osservatorio in grado di coinvolgere le OO.SS., Confindustria, Regioni e MUR al fine di favorire la partecipazione attiva anche delle Parti Sociali finora escluse dalla stesura e dall’attuazione del Programma Nazionale della Ricerca 2021-2026, che del Recovery Plan dovrà costituire una parte molto importante.

Gli incontri nazionali, presso l’ARAN ed il MUR, tenutisi negli scorsi mesi di febbraio e marzo, ci hanno consentito di evidenziare, come UILRUA, quale occasione unica ed irripetibile abbia questo Governo, con le risorse disponibili, per scegliere di fare fronte, con vigore ed efficacia, alle richieste che provengono dalle lavoratrici e dai lavoratori del settore.

Abbiamo chiesto, partendo da una forte spinta di accelerazione sul rinnovo del contratto nazionale e, conseguentemente, sulla definizione dell’atto di indirizzo - in cui dovranno essere presenti tutte quelle indicazioni necessarie per la modifica degli ordinamenti in sede di contrattazione - di intervenire con forza sul tema del salario accessorio. Rispetto ai modelli di riferimento nazionali ed europei, infatti, il nostro settore manifesta un consistente divario stipendiale: è, pertanto, indispensabile il superamento dei limiti e dei criteri di costituzione e di utilizzo dei fondi.

Come UILRUA abbiamo ulteriormente ribadito la necessità del superamento della circolare Livon, che penalizza fortemente il personale tecnico amministrativo ed abbiamo evidenziato che delle sane relazioni sindacali passano anche dalla capacità di superare, senza ulteriori indugi, tutti i limiti ed i vincoli oggi esistenti, per consentire un parziale riequilibrio stipendiale ed una concreta valorizzazione delle tante professionalità già esistenti all’interno delle nostre realtà universitarie.

In un sistema universitario, infatti, dove si tende ad assumere personale in categoria B (che, a nostro avviso, dovrebbe andare ad esaurimento) solo perché in termini di punti organico hanno un minor costo/peso (0.20), aumentarne le competenze non andrà ad incentivare assunzioni di personale in categoria C e D. Abbiamo ricordato come gli stipendi del personale universitario siano ancora oggi i più bassi rispetto agli altri settori del pubblico impiego. Il sistema delle PEO, che avrebbe dovuto migliorare quello attuale, così come illustrato dall’ARAN, non consentirà quell’automatismo legato alla anzianità di servizio finalizzato ad incrementare gli stipendi e ridurre quel divario salariale tra i dipendenti delle università ed i dipendenti degli altri comparti pubblici.

Sulle AOU abbiamo ribadito che la nostra richiesta è quella di rendere esigibile economicamente e giuridicamente la tabella e non quella di cambiarla. Abbiamo, infatti, riaffermato la necessità di una equiparazione del personale che opera nelle aziende ospedaliere universitarie con il personale che presta la propria attività nelle aziende afferenti al SSN ribadendo che:

- a) il Ministero, nell’atto di indirizzo per i comparti, deve inserire le Aziende Ospedaliere Universitarie all’interno del Comparto Istruzione e Ricerca settore Università;
- b) nell’atto d’indirizzo per il CCNL deve essere esplicitato l’obbligo delle Amministrazioni delle AOU di applicare il CCNL anche nella parte relativa al personale che opera per ed insieme al SSN e al SSR;

c) sia finalmente emanato il Decreto Interministeriale che definisca il protocollo d'intesa quadro per tutte le Regioni dove opera la ex “Facoltà di Medicina” così come previsto dalla L. 240/2010.

Ciò nel rispetto della inscindibilità delle attività di didattica, ricerca ed assistenza riconosciuta alle attività universitarie, atteso che la formazione dei medici, degli specializzandi, e delle professioni sanitarie è prerogativa dell'Università.

Ovviamente il nostro impegno si irradia in tutte le singole realtà locali.

Una nuova stagione di relazioni sindacali è ciò che vogliamo concorrere a costruire anche noi, come UILRUA Unicampania, qui nella nostra comunità universitaria ed aziendale dell'Ateneo “Luigi Vanvitelli”, in piena assonanza con la massima socratica che “chi vuole muovere il mondo, muova prima se stesso”.

Il cambio di passo cui aspiriamo deve, prioritariamente, concretizzarsi nel riportare al centro dell'azione contrattuale e negoziale l'organizzazione del lavoro, mediante una incisiva e concreta rivisitazione dell'approccio metodologico.

Riteniamo, anche alla luce del recente decreto MUR sulla definizione delle linee generali di indirizzo della programmazione triennale 2021-2023, opportuno ridiscutere la distribuzione dell'organico di Ateneo in funzione delle attività che vanno potenziate e rese maggiormente efficienti in relazione agli obiettivi specifici individuati per la programmazione del prossimo triennio, vale a dire:

- ampliare l'accesso alla formazione universitaria;
- promuovere la ricerca a livello globale e valorizzare il contributo alla competitività del Paese;
- innovare i servizi agli studenti per la riduzione delle disuguaglianze;
- essere protagonisti di una dimensione internazionale;
- investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università.

Condividere una nuova organizzazione, mediante una più moderna articolazione funzionale delle attività proprie dell'apparato tecnico-amministrativo, privilegiando il potenziamento, in termini numerici e qualitativi, di quei settori che concorrono alla valutazione positiva dei risultati raggiunti dai programmi di ateneo e relativi al conseguimento degli obiettivi specifici ad essi correlati, significa interpretare correttamente e coerentemente quanto indicato dal “Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale” in tema di investimento sul futuro del personale delle università.

Da questo discende l'esigenza di una formulazione di un contratto di secondo livello modulato sul recepimento non solo degli istituti mutuati dalla legislazione nazionale ma anche di quelle fattispecie proprie di un nuovo modello di sviluppo delle attività specifiche della nostra realtà locale.

Tutte le professionalità interne vanno messe a sistema, riorganizzando specificità settoriali, competenze di riferimento, anche attraverso un considerevole investimento in termini di PEV, al fine di realizzare una valorizzazione delle capacità concretamente dimostrate ed un sano, concreto e costruttivo utilizzo delle conoscenze e delle esperienze delle lavoratrici e dei lavoratori presenti nel nostro Ateneo, troppo spesso trasformati in “ghost workers” dalle emergenze quotidiane.

Va ridiscussa, affinché venga trasformata per essere migliorata ed aggiornata, la filiera del procedimento amministrativo, sia esso di natura centrale che di natura periferica, attraverso una impostazione di *work flow* digitalizzato.

Ciò anche e, forse soprattutto, per non disperdere in mille rivoli l’attività dei singoli lavoratori e per poter meglio rispondere alle esigenze organizzative dell’utenza e delle scadenze temporali dei procedimenti stessi che oggi sono rappresentate dall’emergenza sanitaria ma che domani saranno l’asse portante della rivoluzione digitale ed il vero banco di prova valutativo della performance nella pubblica amministrazione.

Su questa nuova piattaforma di lavoro gli obiettivi, a partire da quelli assegnati alla dirigenza, assumono dignità e contenuto di proposizione e possono essere oggetto di confronto con le Parti Sociali prima di divenire proposta fattiva e cogente del Direttore Generale.

Particolare attenzione va riposta nei confronti di tutto quanto attiene il mondo delle procedure amministrative *latu sensu* dei Dipartimenti, realtà decentrate ma nient’affatto avulse dal contesto dell’apparato amministrativo ed autonome ma non anarchiche nello stile e nella forma procedurale e rispetto alle quali è opportuno sanare quelle mancanze funzionali a tutt’oggi in alcuni casi ancora esistenti (un esempio per tutti, la obbligatorietà della elezione della giunta di dipartimento al plenum della sua composizione).

Un ultimo aspetto, ma per noi della UILRUA Unicampania il più importante, attiene la nostra “antica” battaglia sulla formazione: una formazione mirata, strutturata, di qualità che deve assumere centralità di risultato quale diritto soggettivo irrinunciabile di ciascun singolo dipendente.

Così come è stato affrontato il tema, nell’ambito di quanto espresso nel testo del “Patto per l’innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”, il rilancio della Pubblica Amministrazione si costruisce investendo sulle risorse umane e la valorizzazione delle persone passa necessariamente dai percorsi formativi.

La formazione continua dovrà essere un valore imprescindibile e, per questo, bisognerà utilizzare i migliori percorsi formativi disponibili, adattivi ai singoli dipendenti, certificati: il tutto anche al fine di un sano utilizzo di sviluppo di carriera.

Ogni singolo dipendente, così come prevede il Patto, dovrà essere titolare di un diritto/dovere soggettivo alla formazione: sarà il diritto più importante per sentirsi protagonista del cambiamento che, al contempo, costituirà una valorizzazione dell’immagine sociale dello Stato e delle sue lavoratrici e dei suoi lavoratori e la contrattazione dovrà prevederne la esigibilità.

Sul tema, pensiamo a tutta la partita connessa ai programmi di Ateneo (obiettivi A,C e D ed obiettivi B ed E) dell’ultima programmazione triennale 2021-2023 per richiedere un tavolo ad hoc di contrattazione al fine di corrispondere a questa pluriennale, pressante nostra esigenza.

Esigenza la cui soddisfazione si lega anche allo svolgimento di quelle attività con cui gli atenei interagiscono direttamente con la società ed il proprio territorio di riferimento, sia attraverso azioni di valorizzazione economica della conoscenza che, più in generale, attraverso attività ed eventi di ordine culturale, sociale e di divulgazione della scienza: insomma, la terza missione che, comunque, si affianca alle due missioni “tradizionali” di didattica e di ricerca.

Fino ad ora l’Ateneo si è impegnato con attività senza scopo di lucro e con valore essenzialmente educativo e culturale. Tali attività sono state svolte con diversi livelli di coinvolgimento territoriale e comprendono i tanti modi in cui le attività ed i benefici dell’istruzione superiore e della ricerca possono essere comunicati e condivisi con i diversi aspetti pubblici del territorio.

Abbiamo percepito una nuova sensibilità del Rettore che ha in animo di creare un palazzetto della ricerca volto a sostenere amministrativamente i docenti ed i dipartimenti nelle attività di ricerca e gestione di fondi, a livello locale, regionale, nazionale ed internazionale.

Tale apprezzabile sforzo impone una organizzazione amministrativa non di poco conto, che sia competente, esperta, con conoscenza delle lingue e capace di gestire i complessi programmi internazionali, europei e non ed anche tecnicamente attrezzata ad evitare il rischio di parcellizzare in mille rivoli singoli progetti di ricerca proposti da singoli docenti, e ,quindi, con scarsa probabilità di finanziamento.

Manifestiamo, ora, come UILRUA Unicampania la nostra ambizione con una proposta: la istituzione, con decreto rettorale, di un Tavolo di Coordinamento della Ricerca Industriale e Tecnologica di Ateneo per assicurare il coordinamento strategico ed operativo tra le principali rappresentanze delle realtà produttive dei contesti di riferimento locale e regionale, ma anche nazionale e internazionale ed i vari attori che all'interno dell'Ateneo operano nell'ambito della ricerca tecnologica ed industriale. Ciò con il duplice scopo di promuovere il trasferimento e la valorizzazione della conoscenza sia in termini di mercato che di impatto sulla società, e con l'intento di favorire l'incontro tra l'offerta di ricerca dell'università e la domanda di innovazione di imprese ed enti sia a livello locale che internazionale.

Nel nostro Ateneo, infine, vive, erede di una antica tradizione scientifica e di un rapporto di collaborazione di vecchia data (L. n.6972 del 1890 emanata dal Governo Crispi), l'Azienda Ospedaliera Universitaria.

Le AOU degli ex Policlinici a gestione diretta, come la nostra, appunto, sono realtà complesse perché le norme che ad esse si riconducono non sempre hanno, in modo univoco, chiarito la gerarchia della integrazione fra didattica-ricerca ed assistenza. Purtroppo, a noi appare chiaro, così come da normativa vigente, che il CCNL da applicare sia quello dell'Istruzione e Ricerca – Sezione Università e che la relazione gestionale regolamentata dal protocollo di intesa sia un accordo bilaterale formalmente sottoscritto tra il Rettore ed il Presidente della Giunta Regionale che vede la AOU, e per essa la sua *Governance*, destinataria e non coattrice dell'intesa in parola.

Pertanto, ai tavoli nazionali, come UILRUA, abbiamo riaffermato la necessità di una equiparazione del personale che opera nelle aziende ospedaliere universitarie con il personale che presta la propria attività nelle aziende afferenti al SSN, così come illustrato in precedenza.

Ciò nel rispetto della inscindibilità delle attività di didattica, ricerca ed assistenza riconosciuta alle attività universitarie, considerato che la formazione dei medici, degli specializzandi, e delle professioni sanitarie è prerogativa dell'Università.

Qui, in questa sede, oltre a ribadire tutto quanto già espresso, riteniamo necessario aggiungere altre tre considerazioni.

La prima: stiamo vivendo forte imbarazzo di fronte ad una *Governance* che noi consideriamo fin troppo raffinata politicamente per incorrere così troppo spesso nell'*ignorantia iuris* rispetto all'applicazione di un corretto sistema di relazioni sindacali. Il dialogo costruttivo ed il confronto sulla pertinenza ed appropriatezza delle procedure da porre in essere costituiscono il presupposto indispensabile per avviare una strategia di superamento delle criticità che affliggono la nostra realtà aziendale. Ma a questo risultato non si perviene né con i tentativi di colonizzazione né con i decreti-blitz.

La seconda: anche per la nostra AOU valgono i contenuti del “Patto per l’innovazione”, in modo particolare per quanto attiene alla valorizzazione delle persone nel lavoro anche attraverso percorsi di crescita ed aggiornamento professionale con un’azione di modernizzazione costante, efficace e continua, per centrare anche le sfide della transizione digitale (oggetto di confronto sindacale). Contestualmente chiediamo, come UILRUA, l’adozione di strumenti volti alla ricognizione dei titoli, delle competenze e delle abilità – così come recita il Patto – del personale già in servizio per il quale ci si impegni ad individuare modalità di riconoscimento formale delle competenze e delle esperienze acquisite.

La terza: se è vero che abbiamo ancora bisogno, in assenza di una decretazione quadro nazionale, di atti regolamentari di secondo livello, cosa aspettiamo, noi UIL, con il nostro autorevole livello regionale confederale e l’Ateneo, sotto la spinta propulsiva di chi, nel recente passato ha preso con determinazione in carico la soluzione del problema, attraverso l’azione del nuovo Rettore, ad entrare nella partita tutta politica per una soluzione di chiarezza e riequilibrio dei ruoli, delle funzioni e delle titolarità tra l’Ateneo Vanvitelli e la Regione Campania?

La UILRUA è convinta che ne valga la pena e non solo per motivi di tutela dei diritti ma anche perché la nostra Azienda Ospedaliera Universitaria è una realtà assistenzialmente valorizzante anche per la sua insistenza territoriale che non merita una attenzione burocratica ma una fine considerazione politica per i risvolti sociali ad essa ascrivibili.

Un concreto esempio possiamo fornirlo suggerendo un altro esercizio di ambizione: la valorizzazione della ricerca biomedica ai fini della tutela della salute. A tale scopo l’Ateneo potrebbe svolgere attività diversificate che includano (oltre ad aspetti commerciali come brevetti, spin-off, conto terzi) aspetti biomedici-clinico-assistenziali, come, ad esempio, campagne di screening, che impattano sulla qualità della vita oggettiva, e formativi, come ad esempio la formazione continua in biomedicina volta a migliorare lo stile di vita della popolazione.

L’Ateneo, che annovera fra le sue strutture una Azienda Ospedaliera Universitaria, dovrebbe non solo gestire strutture ad elevata specialità aperte al pubblico (e non solo in convenzione), ma fare anche formazione continua e didattica aperta alla popolazione (pratica, questa, già attiva da decenni negli USA), anche con servizi per la didattica e-learning e formazione a distanza.

Ecco, con tanta passione ed entusiasmo, con coraggio ed ambizione, abbiamo voluto presentare la nostra concreta base di partenza, per la quale come UILRUA ci stiamo battendo da anni, perché vogliamo con voi tutte *Governance*, cortesemente e disponibilmente presenti qui oggi, con la determinazione, la professionalità, la competenza e la progettualità del nostro gruppo dirigente aprire rapidamente il confronto per costruire il futuro che la nostra comunità “Vanvitelli” attende da anni, perché il tempo è adesso!

Maria Rosaria Cuocolo