



UILRUA Università degli Studi della **CAMPANIA** "Luigi Vanvitelli"

Per essere con noi protagonista del tuo futuro

La grande opportunità, che ci viene fornita dai fondi europei della Next Generation EU ci induce ad impegnarci per la realizzazione di scelte strategiche e strutturali di grande respiro.

L'impegno per una 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.

Gli incontri nazionali, presso l'ARAN ed il MUR, tenuti dalla UILRUA nel corso di questi mesi del 2021, ci hanno consentito di evidenziare 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.

Come UILRUA 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 evidenziato la necessità 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

affidenti al SSN, 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.

Una nuova stagione di relazioni sindacali è ciò che vogliamo concorrere a costruire 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.

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 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.

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

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 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.

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: 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, ciò nel rispetto della inscindibilità delle attività di didattica, ricerca ed assistenza a tutt'oggi riconosciuta.

Ecco, abbiamo qui sinteticamente esposto la nostra concreta visione programmatica, per la quale come UILRUA ci stiamo battendo da anni, con tanta passione ed entusiasmo, con coraggio ed ambizione, perché vogliamo, con la determinazione, la professionalità, la competenza e la progettualità del nostro gruppo dirigente, aprire il confronto per costruire quel futuro che la nostra comunità "Vanvitelli" attende da anni.

Unisciti a noi !

LA SEGRETARIA GENERALE DI ATENEO DELLA UILRUA UNICAMPANIA

Maria Rosaria Cuocolo

Caserta/Napoli, 18 ottobre 2021.



UILRUA UNiversità degli Studi della **CAMPANIA** "Luigi Vanvitelli"