



**RIPRENDIAMOCI DIRITTI E SALARIO!
PIÙ STIPENDIO • PIÙ ASSUNZIONI • PIÙ DIRITTI •
PIÙ UNIVERSITÀ PUBBLICA**

 <p>LA CONOSCENZA È UN BENE PUBBLICO DIFENDIAMO CHI OGNI GIORNO LA FA VIVERE!</p> <p>PERSONALE TECNICO, AMMINISTRATIVO E BIBLIOTECARIO PROTAGONISTI DELL'UNIVERSITÀ PUBBLICA</p>	<p>PIÙ SALARIO CONTRO IL CARO VITA</p>  <p>Recupero reale dell'inflazione, valorizzazione dell'indennità di ateneo e progressioni economiche per aumentare il potere d'acquisto.</p>	<p>PIÙ ASSUNZIONI MENO PRECARIETÀ</p>  <p>Basta tagli e blocchi! Un piano straordinario di assunzioni e stabilizzazioni per università più forti e servizi migliori.</p>	
<p>MIGLIORI CONDIZIONI DI LAVORO</p>  <p>Riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, diritto alla disconnessione, regole chiare per smart working e conciliazione vita-lavoro.</p>	<p>DIRITTI E DEMOCRAZIA NEI LUOGHI DI LAVORO</p>  <p>Più ruolo alle RSU, più contrattazione, piena agibilità sindacale. Partecipare per decidere, insieme.</p>	<p>WELFARE E SALUTE NON SONO UN COSTO</p>  <p>Aumento del buono pasto, welfare università, tutele per salute e sicurezza. Il benessere dei lavoratori è la qualità dell'università.</p>	<p>UNIVERSITÀ PUBBLICA AL SERVIZIO DEL PAESE</p>  <p>Più finanziamenti pubblici, meno logiche di mercato. Ricerca e formazione per i bisogni sociali, non per i profitti.</p>
 <p>LA NOSTRA FORZA È L'UNITÀ. IL CAMBIAMENTO SIAMO NOI!</p> 		<p>IL FUTURO DELL'UNIVERSITÀ DIPENDE DA CHI CI LAVORA. INSIEME, SI PUÒ CAMBIARE!</p> 	

Negli ultimi quindici anni il sistema universitario pubblico ha subito tagli, sottofinanziamento e processi che hanno aumentato le disuguaglianze tra gli Atenei. A pagare il prezzo più alto è stato il Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario (TAB), costretto a sostenere carichi di lavoro crescenti con stipendi sempre più lontani dal costo reale della vita.

USB PI Università dice basta!

La piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) 2025-2027 nasce dalla volontà di restituire dignità, potere d'acquisto e prospettive di crescita al Personale TAB che ogni giorno garantisce il funzionamento degli Atenei.

**IL FUTURO DELL'UNIVERSITÀ DIPENDE DA CHI LA FA VIVERE OGNI GIORNO.
LEGGI, DISCUTI E SOSTIENI LA PIATTAFORMA USB** 



L'Università Italiana al Bivio Riforme neoliberali, crisi e necessità di un'inversione di rotta

Negli ultimi 15 anni, l'Università italiana è stata profondamente trasformata dal susseguirsi di riforme allineate alle politiche neoliberali di contrazione dei costi e di drastica riduzione della spesa pubblica.

Queste trasformazioni hanno significativamente indebolito il sistema universitario privandolo del suo ruolo pubblico di generatore di benessere sociale e riducendo l'istruzione superiore a un processo finalizzato alla produzione di conoscenze rispondenti alle mutevoli esigenze dei mercati. Tra le conseguenze più critiche si evidenzia la crescente subordinazione della ricerca agli interessi del complesso industriale-militare, a discapito delle reali necessità della società.

A complicare ulteriormente la situazione, il finanziamento pubblico dell'università (FFO) è stato ristrutturato secondo criteri premiali e competitivi, con processi valutativi macchinosi che hanno rafforzato la logica di mercato. Questo modello ha acuito il divario territoriale, privilegiando i poli d'eccellenza e aggravando le disparità tra atenei.

Nel contesto più ampio della crisi del neoliberismo, caratterizzata da shock economici, tensioni geopolitiche e guerre, le politiche di austerità si sono intensificate.

Tagli ai costi, riduzione delle spese sociali e crescente militarizzazione hanno colpito duramente l'università. Le conseguenze sono state: il blocco degli stipendi, carichi di lavoro insostenibili, precarietà diffusa per ricercatori e personale, tecnologizzazione esasperante.

A questo si aggiunge un progressivo deterioramento del diritto allo studio, che riduce l'accessibilità all'istruzione superiore per larghe fasce della popolazione.

La marginalizzazione dei sindacati, svuotati di potere decisionale da modelli contrattuali centralizzati e restrittivi, relegati oramai al ruolo di comprimari, peggiora ulteriormente il quadro, indebolendo la tutela del personale TAB.

Come USB, riteniamo urgente riformare il sistema contrattuale e le relazioni sindacali. È fondamentale ripensare il comparto Scuola, Università, Ricerca e Afam per superare vincoli salariali imposti dalle varie normative e ripristinare l'autonomia negoziale come fondamentale leva delle politiche per il personale dei diversi settori coinvolti.

Solo un contratto equo potrà garantire i diritti dei lavoratori e migliorare i servizi pubblici. È tempo di pretendere un reale cambiamento: maggiori investimenti, tutele e rispetto per chi si impegna ogni giorno a far funzionare le strutture pubbliche.

Dobbiamo recuperare lo spirito originario del lavoro nella Pubblica Amministrazione e nelle Università, quel pilastro che una volta proteggeva sia i diritti del personale TAB, sia i diritti dei cittadini di accedere a servizi adeguati ed equi.

PIATTAFORMA CONTRATTUALE UNIVERSITA' 2025-2027

A partire dalla Legge n. 240 del 2010 (Legge Gelmini), una serie di interventi legislativi, unitamente a diversi tagli alla spesa pubblica, hanno drammaticamente ridimensionato le risorse a disposizione del Sistema Universitario Pubblico Italiano.

Questi cambiamenti hanno anche contribuito ad accentuare le disparità tra le diverse Università Pubbliche distribuite sul territorio nazionale e hanno impoverito i territori del Centro, del Sud e delle Isole.

La progressiva contrazione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), unita alla riduzione della quota base destinata agli Atenei (il 50% circa per il 2025) e all'adozione di sistemi di finanziamento "premiato" fortemente contestati, ha contribuito a uno squilibrio nella distribuzione delle risorse. Tali meccanismi hanno privilegiato principalmente le Università del Nord a discapito di quelle situate nel Centro, nel Sud e nelle Isole, causando un divario evidente e penalizzante che ha avuto ripercussioni dirette sullo sviluppo socio-economico di queste aree del Paese.

Un ruolo significativo è stato svolto dall'Agenzia Nazionale di Valutazione dell'Università e della Ricerca (ANVUR), istituita dalla Legge Gelmini, che attraverso strumenti come l'Abilitazione Scientifica Nazionale (ASN), la Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) e il Sistema AVA (Autovalutazione, Valutazione, Accreditamento), ha centralizzato il controllo sulle Università e determinato una distribuzione delle risorse fortemente sbilanciata verso le Università del Nord.

Il Decreto Legge 49/2012 ha introdotto delle limitazioni al turnover del personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario (TAB), con conseguenze eterogenee: alcune Università del Nord hanno aumentato il personale TAB, mentre quelle del Sud e delle Isole hanno avuto delle riduzioni.

Le condizioni di lavoro sono peggiorate con un incremento della precarizzazione, solo negli ultimi 4 anni, grazie anche ai fondi del PNRR, si è registrato un leggero aumento del personale TAB, soprattutto nell'Area dei Funzionari (ex categoria D).

Nonostante un recente incremento degli studenti iscritti negli Atenei, dovuto in parte alla pandemia e all'introduzione di nuove modalità didattiche, il Sud e le Isole continuano a presentare un elevato numero di fuori corso.

Un ulteriore elemento critico riguarda la cosiddetta "Fuga dei Cervelli": ogni anno tanti giovani laureati tra i 25 e i 34 anni, circa il 40% di quella fascia di età, emigra all'estero in cerca di migliori opportunità, impoverendo il nostro Paese in termini di innovazione e produttività.

Le riforme succedutesi negli ultimi 15 anni non sono riuscite a risolvere problemi strutturali come il nepotismo accademico e i concorsi truccati per i Docenti. Paradossalmente, la recente riforma proposta dal ministro Bernini rischia di esacerbare queste problematiche, contribuendo a un ritorno al passato, anziché aprire nuove prospettive.

Queste problematiche stanno facendo perdere terreno al Paese rispetto non solo agli Stati Uniti, ma anche ad altri paesi emergenti come la Cina, che partiva da una base molto più modesta.

A livello Europeo, l'Italia si trova in fondo alle classifiche per i Finanziamenti Statali (FFO) alle Università, per numero di giovani laureati e conta solo la metà dei Ricercatori rispetto a paesi come Francia e Regno Unito.

La pandemia prolungata ha portato a una profonda trasformazione del mondo del lavoro.

Tra le principali rivoluzioni si annoverano la digitalizzazione e l'introduzione di nuove modalità flessibili, come il lavoro da remoto.

Questo cambiamento, unito all'assenza di un adeguato supporto formativo, ha avuto un impatto significativo sul personale TAB delle Università e dei Policlinici Universitari, che si ritrovano oggi con le retribuzioni più basse del Pubblico Impiego, nonostante l'alto livello di professionalità, efficacia, efficienza e qualità delle prestazioni offerte.

Per invertire il declino e rilanciare il Sistema Universitario Pubblico Italiano, è indispensabile creare un contesto in cui l'Università:

- **torni ad essere un'Istituzione al servizio della Conoscenza;**
- **sia un luogo del pensiero libero**, non condizionabile da pressioni politiche, economiche e militaristiche;
- **promuova nuove idee e una Conoscenza critica.**

Per raggiungere questi obiettivi, è indispensabile una netta inversione di rotta rispetto alle Politiche Universitarie degli ultimi 15 anni, attraverso questi interventi mirati:

- **aumentare il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) e correggere i criteri di distribuzione, per una equa ripartizione tra le varie Università;**
- **riformare la Legge n. 240 del 2010 (Legge Gelmini);**
- **rivedere il Sistema di Valutazione degli Atenei da parte dell'ANVUR;**
- **abolire i Punti Organico (PO) per le Progressioni tra le Aree (ex PEV) e le assunzioni del personale TAB;**
- **garantire che le attività istituzionali delle Università rispondano ai bisogni sociali, svincolandole dagli interessi privati, soprattutto da quelli industriali e militari.**

In parallelo, è urgente migliorare le condizioni lavorative e salariali del personale TAB, accompagnando tale processo a una più equa distribuzione degli incrementi di produttività.

USB PI Università propone obiettivi chiave per il rinnovo del CCNL 2025-2027, che deve restare il fulcro della regolamentazione delle attività e dei diritti del personale TAB.

Il rinnovo del CCNL dell'Università, tuttavia, deve essere preceduto da una profonda riforma del Pubblico Impiego che restituisca una chiara identità al Comparto e al ruolo del personale TAB universitario.

L'inclusione forzata di Scuola, Università, Ricerca e AFAM in un unico comparto ha, infatti, generato distorsioni e difficoltà, specie sul piano normativo, creando delle Sezioni che nei fatti sono dei veri e propri Comparti.

In questo contesto, l'Università ricopre oggi un ruolo marginale rispetto alla scuola all'interno del Comparto Istruzione e Ricerca, un aspetto che ha favorito ulteriormente i processi di privatizzazione, allontanandola dai suoi compiti di rilevanza costituzionale.

Con la creazione del Ministero dell'Università e Ricerca (MUR), si rende essenziale separare i comparti di Università, Ricerca e AFAM dalla Scuola per riconoscere e valorizzare adeguatamente la specificità delle condizioni lavorative e professionali del personale TAB universitario.

USB PI UNIVERSITA', per il CCNL 2025-2027, intende svolgere la propria funzione attribuitagli da migliaia di lavoratori e lavoratrici che le hanno manifestato il proprio consenso attraverso le crescenti iscrizioni e l'aumento del 40% dei voti alle ultime Elezioni RSU nelle Università.

Con questi obiettivi ben definiti, USB PI UNIVERSITA' propone una serie di interventi normativi e delle misure concrete da includere nel prossimo CCNL 2025 - 2027, così da garantire un futuro più equo e adeguato alle esigenze del personale TAB Universitario.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Le risorse destinate al rinnovo del CCNL 2025 - 2027 permetteranno solo in parte di adeguare le retribuzioni all'inflazione reale, senza alcun recupero della perdita del potere d'acquisto accumulata con il CCNL 2022-2024 (pari al 12%), né di quelle registrate nei precedenti rinnovi contrattuali del Comparto.

Per il triennio 2025 - 2027, gli aumenti retributivi dovranno almeno consentire una compensazione dell'inflazione reale degli ultimi 10 anni, affrontando anche le disparità salariali rispetto al restante personale del Pubblico Impiego.

L'Indennità di Ateneo deve far parte integrante della Retribuzione Tabellare.

E' necessario **prevedere l'utilizzo di risorse aggiuntive per il Fondo Risorse Decentrate Aree** destinato al personale TAB, superando la logica restrittiva del tetto imposto dal D.lgs. 75/2017, che limita la possibilità di incrementare e negoziare le attuali risorse assegnate. Le Riorganizzazioni, incidendo strutturalmente sulle attività del personale TAB, richiedono che **i fondi per finanziare le Indennità Organizzative di Ateneo (Incarichi, Responsabilità, ecc.) vengano stabilmente garantiti attraverso il Bilancio d'Ateneo.**

È fondamentale semplificare la struttura dei Fondi Risorse Decentrate Aree, per la Contrattazione Collettiva Integrativa (CCI) **e introdurre regole di erogazione uniformi tra i diversi Atenei**, per evitare le disparità contrattuali, che attualmente generano inaccettabili differenze retributive tra il personale TAB all'interno dello stesso Comparto.

Le Progressioni Economiche all'Interno delle Aree (PEIA) (ex PEO), devono essere pianificate con cadenza almeno biennale e finanziate esternamente al Fondo delle Risorse Decentrate Aree.

Deve essere istituito un sistema di Premialità basato sulla Performance Collettiva che coinvolga tutto il personale TAB nella distribuzione degli incentivi, adottando criteri trasparenti e oggettivi.

È necessario restituire una parte consistente dei risparmi ottenuti dalle Amministrazioni Universitarie, grazie allo Smart-Working, al personale TAB che attualmente sostiene autonomamente tutti i costi del lavoro agile.

Il CCNL deve, inoltre, prevedere **che i fondi derivanti dalle attività di "Terza Missione" vengano destinati alla Parte Variabile del Fondo Risorse Decentrate Aree**, riconoscendo il contributo di tutto il personale TAB e superando i vincoli imposti dalle varie normative finanziarie.

Va abolita la trattenuta economica per le assenze dovute a malattia, che si è rivelata particolarmente penalizzante durante l'emergenza pandemica.

L'assorbimento del personale Ospedaliero e dei Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) è un incremento di organico; pertanto, deve esserci **un aumento della parte stabile del Fondo Risorse Decentrate Aree** e, inoltre, non devono gravare sul computo delle Spese per il personale TAB.

PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE E ABOLIZIONE DEI PUNTI ORGANICO

Mentre per il personale Docente sono stati attivati diversi Piani Straordinari di Reclutamento che hanno contribuito a colmare parzialmente le carenze organiche, conseguenti alle politiche di riduzione della spesa pubblica, per **il personale TAB rimangono evidenti squilibri negli organici degli Atenei.**

Attualmente il personale TAB nelle Università Pubbliche è così inquadrato nelle diverse Aree: il 44,8% come Collaboratore (ex categoria C), il 40,1% come Funzionario (ex categoria D), il 7,8% come Operatore (ex categoria B), il 4,7% nella categoria EP e solo lo 0,6% come Dirigenti; l'età media supera i 51 anni (dati dal Rapporto ANVUR 2026).

È fondamentale sottolineare che la qualità dei servizi offerti agli Studenti e alla Società non dipende solo dal personale Docente, ma anche dal personale TAB, al quale vengono richieste competenze sempre più elevate. Per questo motivo, riteniamo indispensabile garantire un adeguato riequilibrio tra gli organici di Docenti e personale TAB.

Considerata l'età media elevata del personale TAB, è **necessario attuare un Piano Straordinario di assunzioni e stabilizzazioni, simile a quanto già avviene per il personale Docente.**

È altresì urgente **implementare piani strutturali e periodici per le Progressioni tra le Aree (ex PEV), e prorogare quelle in deroga al titolo di studio di accesso richiesto**, destinando risorse adeguate provenienti non solo dai Bilanci delle Università, ma anche da appositi Fondi Ministeriali.

Tuttavia, non basta predisporre fondi dedicati se non si superano le restrizioni legate al turn-over e le anomalie nelle assunzioni e nelle Progressioni tra le Aree (ex PEV) del personale TAB, determinate dai Punti Organico (PO).

L'Università è l'unico Settore del Pubblico Impiego in cui assunzioni e Progressioni tra le Aree (ex PEV), sia per il personale Docente che per il personale TAB, sono ancorate all'attribuzione dei Punti Organico assegnati alle Università, secondo criteri spesso contestati, anziché alle risorse economiche disponibili degli Atenei.

Per tale motivo, **USB PI UNIVERSITA'** richiede **l'abolizione dei Punti Organico (PO), al fine di favorire assunzioni e Progressioni tra le Aree (ex PEV) più aderenti alle reali esigenze delle Università e del personale TAB.**

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Nel nuovo sistema di classificazione del personale TAB, è necessario ridurre le disparità retributive e definire con maggiore chiarezza le mansioni e i livelli di responsabilità relativi alle diverse Aree di appartenenza.

È fondamentale ricondurre al CCNL i sistemi di valutazione del personale TAB, **prevedendo per il personale delle aree Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categorie B, C e D) un sistema di valutazione collettiva, eliminando quella individuale.**

L'Area degli Operatori (ex categoria B) deve essere progressivamente dismessa, utilizzandola esclusivamente nei casi in cui siano necessari processi di internalizzazione di specifici servizi.

Per l'accesso all'Area delle Collaboratori (ex categoria C), in presenza di eventuali carenze nei titoli di studio richiesti, tali criticità dovranno essere superate attraverso percorsi formativi ad hoc finanziati dall'Università.

È indispensabile istituire programmi formativi di qualità, gestiti dalle Università e resi obbligatori per tutto il personale TAB interessato.

Va garantita l'applicazione della normativa, con verifiche sistematiche e tempistiche definite, salvaguardando la specificità della Sanità Universitaria e il ruolo cruciale ricoperto dalle Aziende Ospedaliere-Universitarie e dal personale universitario in esse operante.

Per quanto riguarda **la figura del Tecnologo** a tempo indeterminato, **nel CCNL occorre regolamentare in modo più preciso il relativo ambito funzionale e destinare risorse economiche dedicate al suo finanziamento.**

Per i CEL e i Lettori di Madre Lingua, in linea con le disposizioni della Legge n. 63 del 2004 e della Legge n. 167 del 2017, è **necessario stabilire un profilo professionale equivalente a quello del ricercatore confermato**, disciplinato dal CCNL che dovrà definire chiaramente l'ambito funzionale delle loro attività.

Infine, è cruciale monitorare attentamente l'introduzione di forme flessibili di lavoro, garantendo che queste rispondano alle migliori esigenze di conciliazione tra vita e lavoro e, al contempo, evitando che esse possano portare alla riduzione dei diritti del personale TAB.

ORARIO, QUALITÀ DEL LAVORO E INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Per migliorare la qualità del lavoro, l'organizzazione dell'orario lavorativo deve essere nuovamente affrontata attraverso contrattazioni sindacali.

È **necessario prevedere una riduzione dell'orario lavorativo senza variazioni di stipendio, favorendo una migliore armonizzazione tra vita privata e impegni professionali.**

Si richiede l'adozione di criteri uniformi per la definizione di Regolamenti di Ateneo riguardanti **Part-time, Telelavoro, Smart working, Banca ore e Ferie solidali**. Tali regolamenti devono essere accompagnati da monitoraggi periodici condivisi e dal pieno coinvolgimento di tutte le Rappresentanze Sindacali presenti nell'Ateneo.

Il CCNL deve **delineare modalità flessibili per l'utilizzo dei permessi, garantendo l'assenza di interferenze sui diritti sanciti dalla L. 104/92 e sul diritto allo studio**. Si propone di ristabilire la cumulabilità tra diverse tipologie di permesso e di eliminare le discriminazioni che al momento penalizzano i nuovi assunti.

L'Intelligenza Artificiale (IA) sta cambiando il nostro modo di vivere. Non è soltanto uno strumento operativo: è un insieme di sistemi progettati da soggetti privati che, già nella fase di ideazione, acquisizione e implementazione, incorporano scelte capaci di influenzare i processi decisionali successivi, che incidono profondamente sulla Società, il Diritto e la Politica, con il rischio di manipolazione dell'opinione pubblica e di perdita di controllo dei dati, soprattutto in Europa. **Occorrono regole capaci di contrastare le asimmetrie tecnologiche** e di impedire che il potere economico delle grandi Piattaforme si trasformi in un potere incontrollato sulle società democratiche.

Inoltre, attorno all'IA si è sviluppata una narrazione che tende a enfatizzarne le potenzialità quasi miracolistiche, mentre i **limiti e i costi vengono spesso sottovalutati**. **Tra questi, particolare attenzione merita l'impatto ambientale:** i grandi data center richiedono enormi quantità di energia e acqua, ponendo interrogativi sulla sostenibilità a lungo termine del modello attuale.

L'IA rappresenta una grande opportunità per la Pubblica Amministrazione. È diventata ormai un elemento attivo nel plasmare processi decisionali, organizzativi e gestionali, ma deve sempre essere governata nel rispetto dell'equilibrio tra innovazione e tutela dei Diritti Fondamentali, mantenendo al centro l'interesse Pubblico e la Persona Umana.

In un quadro segnato dalla continua innovazione tecnologica, principi come Legalità, Trasparenza, Imparzialità e Tutela dei Diritti continuano a costituire il fondamento dell'azione pubblica, anche quando questa si avvale di sistemi automatizzati.

Pertanto, l'introduzione nei contesti lavorativi universitari richiede una transizione equilibrata, che sappia coniugare innovazione e protezione dei diritti del personale TAB.

L'eventuale ricorso all'Intelligenza Artificiale deve essere accompagnato da adeguati sistemi di garanzia, meccanismi di partecipazione procedimentale e di controllo, affinché la responsabilità finale rimanga sempre in capo alla Persona Umana, perché l'IA non può sostituire la dimensione più autenticamente umana del giudizio: **l'esperienza umana resta insostituibile.**

In questo contesto, **il CCNL deve** assumere un ruolo centrale e **porre l'accento su 3 aspetti fondamentali: la salvaguardia dei posti di lavoro, l'introduzione di regole trasparenti e l'implementazione di Percorsi di Formazione Digitale, per aggiornare le competenze tecnologiche del personale TAB.** Non basta una conoscenza teorica delle nuove tecnologie: serve una formazione pratica, capace di comprendere concretamente il funzionamento degli algoritmi e i rischi che ne derivano, trasformando così l'IA da grande incognita a collaboratore quotidiano.

E' fondamentale **definire pratiche efficaci di monitoraggio per valutare con continuità gli effetti dell'IA sia sulla produttività, che sul benessere del personale TAB,** al fine di apportare eventuali correttivi necessari per un equilibrio stabile tra le esigenze aziendali dell'Università e i diritti del personale TAB.

L'aumento della produttività derivante dall'impiego dell'IA deve portare benefici condivisi, **USB PI UNIVERSITA' propone una riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario,** permettendo al personale TAB di godere concretamente del valore generato.

Per quanto riguarda la privacy, il Regolamento UE 2024/1689 potenzia il GDPR al fine di **assicurare una protezione adeguata dei dati personali** in un contesto in cui l'IA analizza grandi quantità di informazioni sul personale TAB. In questo ambito, **il CCNL deve contribuire** in modo significativo **introducendo strumenti per il controllo e la trasparenza degli algoritmi, oltre a garantire il coinvolgimento attivo dei Sindacati nella tutela dell'accesso e della sicurezza dei dati Personali.**

In definitiva, il ruolo del CCNL si conferma cruciale per armonizzare l'innovazione tecnologica con i diritti del personale TAB, ponendo le basi per un futuro del lavoro più equo, sostenibile e inclusivo.

RELAZIONI SINDACALI

Il CCNL 2016/2018 del Comparto Istruzione e Ricerca ha confermato un principio fortemente contestabile: l'accesso ai tavoli di trattativa, sia a livello nazionale che locale, è riservato esclusivamente alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo, a prescindere dal numero degli iscritti o dai voti ottenuti alle elezioni RSU nei singoli atenei.

USB PI Università sostiene con fermezza la necessità di abolire questa norma. Nel pieno rispetto dei diritti sanciti dalla Costituzione, **è fondamentale garantire il libero esercizio dell'attività sindacale da parte di tutte le organizzazioni presenti negli atenei, prevedendo per ciascuna spazi adeguati e una piena agibilità sindacale.**

Ogni singolo RSU deve poter convocare assemblee sindacali per il personale tecnico-amministrativo-bibliotecario (TAB) durante l'orario di lavoro.

Il CCNL deve definire un unico Regolamento generale per il funzionamento delle RSU d'Ateneo; è fondamentale assicurare che almeno un componente RSU di ogni organizzazione sindacale eletto in Ateneo sia presente e coinvolto nelle relazioni sindacali.

Le materie oggetto di partecipazione sindacale vanno ampliate e il confronto sui piani triennali dei fabbisogni del personale TAB necessita di maggiore concretezza, evitando pratiche meramente formali adottate dalle Amministrazioni universitarie.

È prioritario **ripristinare un dialogo effettivo e/o una contrattazione su tutti i temi che interessano il personale TAB,** includendo tra questi anche la Formazione.

La pianificazione del personale TAB, così come il monitoraggio della sua implementazione, deve costituire un ambito centrale del confronto sindacale.

Va aumentato il monte ore a disposizione per lo svolgimento delle assemblee sindacali del personale TAB. Occorre affrontare in modo risolutivo i problemi legati alla gestione delle ferie in caso di chiusure obbligatorie degli atenei, per una migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Infine, è imprescindibile adottare un'interpretazione uniforme della Legge n. 240 del 2010 (legge Gelmini), affinché nelle elezioni degli organi istituzionali delle Università (Rettore, Consiglio di Amministrazione, Senato accademico, ecc.), il voto del personale TAB abbia lo stesso peso di quello espresso dai docenti e dai ricercatori.

WELFARE E BUONO PASTO

Le risorse dedicate al welfare per il personale TAB devono essere finanziate esclusivamente dai Fondi di Bilancio, evitando qualsiasi finanziamento dal Fondo Risorse Decentrate Aree.

È necessario **rafforzare i servizi interni per agevolare lo svolgimento del lavoro e migliorare le condizioni di vita del personale TAB, contribuendo così a un incremento del benessere lavorativo**. Questo obiettivo deve essere raggiunto fornendo risposte efficaci alle problematiche sociali ed economiche che interessano il personale TAB.

Il buono pasto, in quanto diritto riconosciuto dal Dlg. 122/2017 al personale TAB, rappresenta un tema di confronto sindacale e deve essere garantito a tutti, comprese le situazioni di lavoro in modalità smart working. **L'importo del buono pasto, che da 15 anni è fissato a 7 euro, necessita di un adeguamento per allinearsi ai reali livelli di inflazione e deve essere aumentata la quota esente da tassazione.**

Per il personale TAB impiegato in strutture prive di mense o locali convenzionati, deve essere prevista l'opzione di ricevere un'indennità sostitutiva di mensa direttamente in busta paga.

TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Durante la pandemia, l'emergenza sanitaria ha riportato in primo piano l'importanza della tutela della salute e sicurezza sul lavoro del personale TAB.

È fondamentale che le amministrazioni universitarie mantengano un dialogo costante e proficuo con i rappresentanti del personale TAB.

Occorre garantire controlli medici periodici, rivolti in particolare agli smart worker, sui quali grava una maggiore corresponsabilità nella salvaguardia della sicurezza.

Con l'implementazione stabile di **modalità lavorative più flessibili, diventa essenziale introdurre norme contrattuali che obblighino i datori di lavoro a regolare con chiarezza "fasi, cicli e obiettivi" del lavoro agile, assicurando ai lavoratori il diritto alla "disconnessione"**.

INTERNALIZZAZIONE DEI SERVIZI E DELLE ATTIVITA' ISTITUZIONALI

È fondamentale avviare processi di internalizzazione individuando, durante le trattative, gli strumenti adeguati per gestire i servizi e le attività svolte negli Atenei con il coinvolgimento del personale TAB o in modalità in house.

I servizi attualmente esternalizzati dovranno essere sottoposti a un processo di consultazione e monitoraggio condiviso con tutte le Rappresentanze Sindacali presenti in Ateneo, al fine di evitare ogni forma di discriminazione o condizioni lavorative e salariali che possano ledere la dignità del personale TAB o risultare incompatibili con i Codici Etici degli Atenei.

Alle Università va preclusa la possibilità di ricorrere a personale in somministrazione sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato.

Le Fondazioni Universitarie e attività come gli spin-off non devono essere usate per trasferire servizi o attività istituzionali, né per procedere a una privatizzazione degli Atenei.