



LA DISUGUAGLIANZA NELLA PROGRAMMAZIONE DEL PERSONALE



Roma, 10/05/2019

Il sistema della programmazione del personale nelle università, al netto di anni di spending review, di blocco e/o riduzione delle assunzioni, presenta alcuni aspetti fortemente negativi in considerazione delle specificità dei lavoratori universitari divisi in due gruppi (Docenti e Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario-PTA) che paradossalmente, si trovano in diretta competizione per la distribuzione delle risorse disponibili.

E' appena il caso di ricordare che le composizioni degli organi di governo universitari sono da sempre a forte maggioranza della docenza, una supremazia resa ancora più pesante dopo la legge 240, la riforma Gelmini.

Si tratta di un sistema di distribuzione delle risorse disponibili che si rileva fortemente sbilanciato a sfavore del personale tecnico amministrativo, posto che le decisioni sono prese da docenti con maggiore sensibilità verso specifiche problematiche, appunto della docenza.

Il blocco parziale e totale del turn over, inoltre, sta rendendo difficile la sopravvivenza degli Atenei con meno risorse premianti, causando il rilevante ricorso a forme di precariato.

Si tratti di ricercatori o di personale tecnico amministrativo, la trasformazione, giusta e doverosa, di questi lavoratori in personale a tempo indeterminato è costata punti organico, riducendo le possibilità assunzionali degli atenei, senza però produrre nuova forza lavoro. Soprattutto per il

Personale Tecnico Amministrativo sono cambiati lo stato giuridico e le condizioni lavorative, ma non il numero delle risorse umane.

Una idea del danno subito dal PTA, può essere rilevata dai dati forniti dal MIUR (dati [www.ustat miur.it](http://www.ustat.miur.it)): il personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato nelle università italiane nell' a.a. 2010/11 corrispondeva a circa 58.000 unità, nell'a.a. 2017-18 è passato a 52.700: una diminuzione del 9% di media in 8 anni accademici.

Se scorriamo i dati, risulta una diminuzione del personale TAB con percentuale superiore nelle università cosiddette di categoria B. Un dato che si collega direttamente alla distribuzione differenziata, pseudo-meritocratica, che penalizza maggiormente le università del sud e delle isole nella distribuzione delle risorse in termini di Fondo di Funzionamento Ordinario e Punti Organico.

Questi dati vanno considerato in relazione ad un altro aspetto. In questo decennio le incombenze del personale T.A. si sono accresciute a seguito di una profusa legislazione su trasparenza, anticorruzione, valutazione, privacy e digitalizzazione. Tutte norme che hanno moltiplicato il carico di lavoro mentre le risorse umane venivano costantemente erose.

Da anni, difatti, assistiamo in moltissime atenei ad una distribuzione delle risorse dedicate al reclutamento e alla carriera di professori e ricercatori motivata anche dalle esigenze di funzionamento dei corsi di laurea, con il risultato di una progressiva riduzione del numero di personale tecnico amministrativo nelle nostre università.

Si aggiunga che, nonostante una distribuzione di risorse a tutto vantaggio dei docenti, in questi anni si sono succedute ben sei operazioni straordinarie di reclutamento (finanziate con fondi ministeriali dedicati) alle quali ne seguiranno altre nel 2019 e nei prossimi anni, per lo più rese necessarie per stabilizzare i Ricercatori a tempo determinato generati dalla Legge 240 (Gelmini) e consentire la progressione di carriera ai ricercatori a tempo indeterminato, ruolo ad esaurimento, e ai professori associati.

Ovviamente, mai in tutti questi anni, è stata anche solo pensata un'operazione straordinaria per il personale tecnico amministrativo.

Anche il sistema delle carriere risulta penalizzante per il personale tecnico-amministrativo che subisce una declaratoria inesistente e umiliante, oltre ad una insufficiente destinazione delle risorse.

In questi anni, dove le poche risorse in termini di Punti Organico disponibili per il Personale Tecnico Amministrativo sono state utilizzate per stabilizzare i tanti precari, sono mancate le risorse necessarie per effettuare Progressioni Verticali, determinando un sotto-inquadramento generalizzato .

Infatti sul piano delle risorse, mentre per il personale docente l'avanzamento della carriera

costa l'equivalente del differenziale in punti organico (da ricercatore ad associato 0,30 PO, da associato a ordinario 0,30 PO) per il personale tecnico-amministrativo una progressione verticale costa un posto di lavoro sottratto.

Che si tratti di applicare la legge Madia o la riforma Brunetta, entrambe le norme prevedono che i passaggi di categoria vengano sottratti dal numero di posti messi a concorso.

In vista dell'attuazione dei decreti applicativi della legge delega Bongiorno e del pensionamento di massa che si verificherà, USB PI rivendica alcuni provvedimenti necessari a soddisfare le necessità maturate dal Personale Tecnico–Amministrativo dell'Università:

- **stanziamenti per il rinnovo di un contratto dignitoso**
- **un intervento normativo tale da garantire il riequilibrio delle dotazioni organiche attraverso piani straordinari di nuove assunzioni e stabilizzazioni del personale TAB, così come avviene periodicamente per il personale docente**
- **pari opportunità nelle carriere: quindi che anche per il personale TAB, così come permesso alla quasi totalità degli Enti Pubblici (Sanità, Enti locali, Scuola e Ricerca), le progressioni siano determinate unicamente dalle risorse a disposizione degli Atenei, senza ulteriori vincoli**
- **in prospettiva abolizione dei punti organico (PO) e delle politiche dei tetti sul turnover per le assunzioni del personale TAB**

Consapevoli che la Formazione e Ricerca rivestono un importante ruolo nello sviluppo del paese, invitiamo le lavoratrici e lavoratori dell'Università a rivendicare ruolo e dignità partecipando allo **sciopero generale del pubblico impiego indetto per il 10 maggio da USB PI. Appuntamento a Roma, ore 10,00 sotto il Palazzo Vidoni.**

USB PI – Università TorVergata