

## **ELEZIONI DEL RETTORE 2022**

### **NOTA FLC CGIL: UNA SCELTA IMPORTANTE PER IL FUTURO DELL'ATENEO DI TOR VERGATA**

Le dimissioni del Rettore, a seguito della nomina a Ministro della Salute del nuovo Governo, impongono a tutta la Comunità universitaria la necessità di svolgere in breve tempo un confronto e una scelta sul futuro del nostro Ateneo al fine di eleggere il nuovo Rettore o Rettrice.

Queste elezioni rappresentano un momento significativo per la vita dell'Ateneo, un'occasione per rilanciare un dibattito democratico tra le diverse componenti, tenendo conto che chi svolge la carica di Rettore o Rettrice di un Ateneo ha una responsabilità di governo, ma anche una responsabilità di rappresentanza di questo verso le istituzioni locali e nazionali.

Su questi due fronti è necessario un impegno chiaro e netto.

**Il sistema universitario italiano ha conosciuto negli ultimi trent'anni un continuo processo di trasformazione**, inserito in una più complessiva corrente che ha attraversato tutti i paesi OCSE, caratterizzata da politiche neoliberiste di implementazione di logiche di mercato nella pubblica amministrazione e in particolare nei suoi sistemi formativi. Questo processo in Italia è stato peraltro incerto, tortuoso e contrastato almeno fino alla grande crisi del 2008, e alla successiva nuova riforma di sistema (la legge 240/2010, c.d. "Gelmini"), con il suo corollario di logiche gerarchiche, competitive e premiali. L'intrecciarsi di un significativo taglio di risorse con questa riforma di sistema ha innescato la deriva che ha profondamente segnato l'Università italiana nell'ultimo decennio.

La riduzione delle risorse e la loro redistribuzione secondo logiche premiali/competitive ha da una parte contratto il sistema universitario nel suo complesso, dall'altra aperto evidenti processi di divergenza tra i diversi Atenei (e i relativi territori). Sono diminuiti gli immatricolati (tornati solo lo scorso anno ai numeri del 2009, ma con un tasso di passaggio dalla Scuola superiore sceso di quasi dieci punti percentuali). I dottorati si sono dimezzati. Gli organici si sono ridotti del 20% mentre è esploso il precariato degli appalti e della ricerca. Nel contempo, la logica competitiva della cosiddetta Legge Gelmini (240/2010), la redistribuzione/riduzione dei punti organico (DL 49/2012), la crescita della quota premiale del FFO, la ripartizione dei piani straordinari con criteri VQR ha progressivamente differenziato le condizioni dei diversi Atenei, proiettando alcuni alla ricerca di posizioni di eccellenza continentale ed altri a gestire faticosamente la propria sopravvivenza e la qualità dei propri corsi di laurea.

Ciò, inequivocabilmente, certifica il fallimento delle politiche sin qui adottate sull'Università e anche il fatto che a questo punto è assolutamente necessaria una inversione di marcia con una forte politica di investimenti in un'ottica unitaria del sistema universitario pubblico.

Abbiamo iniziato questa nota con la situazione generale in cui versa l'Università **perché riteniamo che il futuro Rettore o Rettrice dell'Università di Tor Vergata, una delle più importanti Università del Paese, abbia anche il compito di adoperarsi affinché la CRUI faccia sentire la sua voce in difesa del sistema universitario, richiamando la politica alle sue responsabilità**. In questi anni da parte dei Rettori italiani c'è stato soprattutto silenzio e la loro principale attenzione, visti i meccanismi premiali nella distribuzione delle poche risorse economiche e di Personale, è

stata rivolta soprattutto a curare ognuno la situazione del proprio Ateneo e ciò a discapito di una visione d'insieme del sistema universitario. Quindi tra i motivi che hanno portato a questa grave crisi dell'Università vi è certamente anche una **crisi di autorevolezza a causa di una diffusa degenerazione elitaria dell'autonomia universitaria e ad un eccesso di autoreferenzialità.**

L'Università oltre che di risorse ha bisogno anche di più democrazia e partecipazione, più trasparenza, più solidarietà e coesione interna tra tutti i settori scientifico-disciplinari e tra tutte le componenti, ha bisogno di scelte coerenti con la sua natura di Università pubblica e di un progetto unitario che la caratterizzi e le ridia nuovo slancio. Vanno create condizioni migliori per garantire un reale diritto allo studio in tutte le aree del Paese. Se ad es. consideriamo la vita degli studenti nella realtà di Tor Vergata, si possono individuare azioni importanti che si possono attuare anche a livello di singolo Ateneo, ricercando con determinazione soluzioni migliori per garantire agli studenti un Ateneo più accogliente, facilmente raggiungibile, dotato di spazi adeguati e servizi migliori.

Noi crediamo che in questa sfida l'Università di Tor Vergata possa e debba giocare un ruolo rilevante.

**Riteniamo importante quindi che l'elezione del Rettore diventi l'occasione per un confronto serio e approfondito su come affrontare le tante criticità presenti e auspichiamo che, subito dopo l'elezione del Rettore o Rettrice, si avvii concretamente un percorso di ricomposizione nell'interesse generale dell'Ateneo.**

Su alcuni temi la FLC CGIL intende evidenziare particolare attenzione anche rispetto ai programmi che saranno presentati e agli impegni che i candidati a Rettore assumeranno:

- **Democrazia e partecipazione**

**Serve un riequilibrio di poteri tra gli organi** conferendo agli organi come il Senato Accademico un potere di indirizzo e programmazione oggi in parte svuotato dall'accentramento sul Consiglio di Amministrazione o da automatismi e vincoli.

**Il Consiglio di Amministrazione deve essere aperto a tutte le componenti universitarie.** Non lo rivendichiamo per un interesse corporativo ma perché studenti e lavoratori sono portatori di interessi e proposte non limitati alle legittime logiche accademiche.

**Una programmazione delle risorse, una progettualità leggibile e condivisa per il futuro dell'Ateneo.**

A riguardo chiediamo al nuovo Rettore o Rettrice un impegno concreto sui seguenti punti:

- 1) **modifica dello statuto d'Ateneo per consentire una rappresentanza elettiva del Personale TAB nel CdA;**
- 2) **aumento percentuale peso del Personale TAB votazioni del Rettore;**

- **Università e territorio**

I 40 anni che ricorrono dalla nostra fondazione non possono essere mera occasione autocelebrativa ma impongono un bilancio sulla missione di riequilibrio territoriale dell'Ateneo, sulla sua

integrazione nel sistema metropolitano e regionale di formazione, ricerca e supporto allo sviluppo civile e sociale. La nostra idea è quella di una Università viva e trasparente, fortemente legata al territorio in termini anche di valori umani e civili. Ciò vuol dire definire regole efficaci per la gestione del conto terzi, dei consorzi, delle società partecipate, delle convenzioni, definire un ruolo per l'Università di Tor Vergata nel sistema cittadino e regionale dell'innovazione, discutere il profilo dell'offerta didattica. È necessario che le risorse derivanti da queste relazioni siano reinvestite per la riqualificazione dei servizi, per sostenere la ricerca e valorizzare l'impegno di tutti i lavoratori che a vario titolo garantiscono il funzionamento dell'Ateneo.

- **Università aperta e di tutti**

Va contrastata la contrazione degli iscritti, va ridotto il peso della tassazione, va riqualificata in modo organico l'offerta didattica e vanno investite risorse nei servizi materiali e immateriali, con attenzione anche alle residenze per gli studenti, cogliendo le occasioni che il territorio circostante, collegato ai servizi e alla metropolitana, in questo momento può offrire. Anche in riferimento all'offerta didattica e all'accesso degli studenti si giocano due ipotesi di futuro per l'Ateneo. La FLC CGIL sceglie l'obiettivo di un'ulteriore crescita del nostro Ateneo sia in termini di offerta formativa che di espansione dell'utenza studentesca. La FLC CGIL si esprime con convinzione contro il ricorso all'aumento delle tasse quale unico strumento per sopperire alle sempre più scarse risorse trasferite dallo stato.

- **Università pubblica e PTV**

La natura pubblica dell'Università è la principale garanzia affinché essa assolva alla sua funzione istituzionale. Ribadiamo ancora una volta la nostra netta contrarietà alla cessione unilaterale a soggetti di diritto privato, quali sono le fondazioni, di funzioni come la formazione, la ricerca e l'assistenza sanitaria. Sono subito apparse deboli e contraddittorie le motivazioni alla base della "sperimentazione gestionale" della Fondazione PTV, come pure aleatori i presunti vantaggi conseguenti all'apporto dei privati ed il loro stesso ruolo. Oggi, alla luce dei fatti, si può affermare che tutte le nostre perplessità si sono rivelate fondate e l'esperienza della fondazione PTV non ha apportato miglioramenti sotto nessun punto di vista ed anzi ha comportato aumento dei costi di gestione, scarsa trasparenza e una situazione economica a dir poco allarmante.

Al prossimo Rettore chiediamo per prima cosa di continuare a tutelare la natura universitaria del PTV, cosa che è stata portata avanti con determinazione e successo in quest'ultimo periodo, nel momento in cui si è definito il protocollo di intesa con la Regione Lazio. Il PTV oltre ad erogare assistenza deve saldamente rimanere luogo di formazione e ricerca in campo sanitario!

- **Oltre l'emergenza covid: garantire la sicurezza e recuperare la socialità e la qualità della didattica**

Proponiamo la convocazione di una conferenza con RLS, direttori di Dipartimento, Macroaree Ufficio Sicurezza e Protezione, studenti, OO.SS. e RSU per ridisegnare il modo di studiare e lavorare nel nostro Ateneo. Accogliendo le opportunità che le tecnologie offrono per valorizzare le competenze, la flessibilità e l'autonomia responsabile dei lavoratori e delle lavoratrici, per arricchire e allargare gli strumenti di condivisione delle conoscenze e di accesso ma senza minare la natura dell'Università come luogo di incontro, confronto e dialogo, senza rassegnarsi a una dimensione

della didattica come trasmissione unidirezionale di nozioni priva di forme reali di dialogo e interrogazione reciproca.

- **Personale**

Occorre definire linee strategiche e politiche di sviluppo per il Personale in coerenza con gli obiettivi di sviluppo dell'Università, garantendo in prospettiva possibilità di sviluppo professionale per tutti i lavoratori dell'Ateneo, sia essi tecnici, amministrativi e bibliotecari che ricercatori-docenti. L'Università deve mettere al centro la persona con la sua dignità, le sue attitudini, le sue abilità, le sue aspirazioni. Tutte le azioni da intraprendere devono avere l'obiettivo comune di valorizzare le persone che vivono e operano al suo interno, a tutti i livelli.

In particolare, si rende necessario garantire il sereno svolgimento di tutte le attività da parte del Personale, valorizzandone competenze e qualità. Il primo passo necessario è quello di individuare e descrivere chiaramente i processi della organizzazione universitaria, con l'obiettivo di identificare al meglio i compiti e le attribuzioni di tutti, a cominciare dalle responsabilità. Si rende necessaria una mappatura delle esigenze degli uffici e delle professionalità. In quest'ottica chiediamo un impegno al futuro Rettore o Rettrice di un'equa e proporzionale destinazione dei punti organico tra le diverse componenti del personale, sia di quelli ordinari e sia quelli straordinari previsti dal comma 297 lettera a) della L. 234 del 30/12/2021

**Accanto alle problematiche connesse in generale al riconoscimento ed all'accrescimento delle competenze, è necessario continuare a dare la giusta attenzione alle aspettative del Personale tecnico amministrativo e bibliotecario applicando tutti gli istituti contrattuali e normativi demandati dal CCNL alla contrattazione integrativa e, in particolare, in vista del prossimo CCNL in fase di definizione:**

- **Utilizzo per la generalità dei dipendenti** delle risorse stanziare in legge di bilancio 2022 per la valorizzazione del Personale dell'Università, equivalenti per l'Ateneo di Tor Vergata a circa 1 milione di euro l'anno;
- **PEO** (progressioni economiche all'interno della categoria) destinandovi tutte le risorse certe e stabili del fondo del salario accessorio;
- **PEV** (progressioni verticali, alla categoria superiore) come previsto dalla L.113/2021 che sarà recepita dal nuovo CCNL, destinandovi un adeguato numero di punti organico;
- applicazione del **regolamento di mobilità** interna del Personale;
- **indennità di responsabilità e incarichi:** criteri trasparenti nell'attribuzione delle mansioni di nuovi e ulteriori incarichi e aumento delle posizioni organizzative;
- **valorizzazione dello smart working** come modalità ordinaria di lavoro;

**Welfare Aziendale e valorizzazione e rafforzamento dei servizi sociali** con possibilità di ampliare le casistiche nell'ambito dei contributi di solidarietà per il Personale che si trova in condizioni di disagio economico nonché l'erogazione di contributi per asili nido e centri estivi per i figli dei dipendenti. Ampliare le iniziative

a favore dei dipendenti, come la polizza assicurativa sanitaria, benefit e altri servizi, che rappresentano aspetti sempre più importanti in considerazione del pesante attacco al potere d'acquisto delle retribuzioni, dovuto principalmente al forte aumento dei costi energetici.

- **Precariato**

Chiediamo al futuro Rettore un impegno a **superare le forme di lavoro precario** che riguardano una parte significativa del Personale, in particolare come più volte richiesto dalla FLC CGIL, di stabilizzare tutti i lavoratori aventi i requisiti dalla cosiddetta L Madia (Dlgs 175/2017 art. 20) e allo scorrimento delle graduatorie degli idonei dei concorsi già espletati a tempo indeterminato. Inoltre, per il Personale impegnato nelle attività di ricerca e nella didattica, chiediamo che si utilizzino tutti gli strumenti previsti dalla L. 79 del 29 giugno 2022, a partire dal contratto di ricerca per le attività legate ai progetti e all'utilizzo delle percentuali massime per la riserva dei posti per la nuova figura del ricercatore a tempo determinato per gli RTDA e gli assegnisti di ricerca aventi i requisiti.

**Riteniamo infine fondamentale che il nuovo Rettore o Rettrice sia il primo interprete sul piano dell'etica pubblica, dove il "bene comune" ed il "pubblico interesse" siano effettivamente alla base di ogni singolo atto.**

La FLC CGIL intende porsi in questa competizione elettorale in maniera trasparente ed in totale autonomia rispetto ad ogni logica di schieramento, nella convinzione che un ruolo indipendente e attivo del Sindacato nel dibattito sulle prospettive di sviluppo dell'Ateneo, sulla definizione della sua stessa fisionomia nonché sulle scelte relative alla gestione delle risorse economiche e del Personale, sia la migliore garanzia per la tutela dei diritti di chi vive ed opera nell'Università. Per l'importanza che rivestono queste elezioni per la vita dell'Ateneo, la FLC CGIL auspica una attenta e attiva partecipazione e invita tutto il Personale ad esercitare il proprio diritto di voto.

Roma, 7 novembre 2022

FLC CGIL