

Chiarissimi,

abbiamo appreso della vostra intenzione di candidarvi al ruolo di Magnifico Rettore per il nostro Ateneo per il sessennio 2026-32.

In qualità di rappresentanti della componente del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario ai tavoli previsti dal CCNL, ci preme condividere con voi alcune informazioni relative al percorso che la nostra componente ha attraversato in questi ultimi anni.

Quanto sopra nell'intento di individuare un terreno comune sul quale basare un dialogo costruttivo con ognuno di voi.

La nostra componente (in particolare le elevate professionalità, i funzionari, i collaboratori e gli operatori) ha attraversato un periodo molto critico a partire dall'anno 2018, anno nel quale, a causa di irregolarità nella costituzione dei Fondi Salari accessori in anni precedenti, è stata **sospesa la certificazione** dei fondi sopracitati e si sono interrotte le attività di contrattazione integrativa.

La contrattazione è ripresa solo nel 2023, dopo l'interruzione durata cinque anni di tutti gli emolumenti accessori allo stipendio base, che vale la pena ricordare è il più basso di tutta la Pubblica Amministrazione: indennità spettanti per le posizioni organizzative, per le funzioni di responsabilità e specialistiche, indennità mensile di Ateneo, premi di performance. Analogamente non sono state stanziare le risorse a finanziamento delle selezioni per le progressioni economiche che, com'è noto, consentono di assegnare, attraverso una procedura selettiva, gli incrementi stipendiali all'interno della categoria di appartenenza. Nel frattempo, con grande senso di responsabilità, i colleghi hanno continuato ad operare, superando enormi difficoltà legate anche al periodo pandemico, a nuove sfide legate alle attività relative al PNRR, alla dematerializzazione ed altre incombenze burocratiche.

Quanto sopra ha evidentemente generato **l'avvio di contenziosi** con l'Amministrazione, contenziosi nei quali, sino ad oggi, l'Amministrazione ha scelto di opporsi sino all'ultimo grado di giudizio.

La ripresa delle attività di contrattazione è avvenuta per effetto dell'elaborazione di un **piano di rientro**, strumento che, a detta del MEF, permetteva di compensare il superamento dei limiti di legge nella costituzione dei fondi, dallo stesso MEF contestati, mediante decurtazioni sulle future costituzioni dei fondi a partire dal 2023.

Data l'entità del superamento, le decurtazioni avvengono al massimo consentito dalla legge (art. 40 c. 3-quinquies del D. Lgs. 165/2001), ovvero al 25% dell'entità dei fondi per anno, in pratica sulla componente grava un vero e proprio "mutuo ventennale". Si noti che le decurtazioni sono risorse liberate sul bilancio dell'Ateneo, risorse delle quali la componente non può beneficiare. Si tratta per gli operatori, collaboratori e funzionari di una cifra che si attesta intorno ai 2.100.000 €.

Il presupposto dell'adozione del piano di rientro era il taglio dei costi relativi alla tecnostruttura ritenuta sovradimensionata rispetto alle reali risorse disponibili; infatti il piano era corredato da un **provvedimento di riorganizzazione** redatto, esclusivamente diciamo noi, sulla base di criteri di opportunità economica (forte ridimensionamento delle posizioni organizzative), che ha però creato una serie di nuovi problemi, uno fra tutti, ma non unico, la **soppressione dell'Ufficio Formazione**.

In questi anni molti colleghi sono andati in pensione, il calo nell'organico non è stato adeguatamente compensato dalle nuove assunzioni, acuendo il clima di malessere; eppure a livello governativo l'esigenza di potenziamento del personale universitario è stata riconosciuta mediante un **Piano straordinario di assunzioni**. Il piano in questione, durato 3 anni, dedicava risorse economiche aggiuntive agli atenei italiani e consentiva l'utilizzo di Punti organico cosiddetti "pesanti" che avrebbero consentito, oltre che l'assunzione di nuovi colleghi, anche un incremento del Fondo Salario Accessorio (ora Fondo risorse decentrate), se utilizzati per l'assunzione di personale tecnico amministrativo e bibliotecario; **per esclusiva scelta, e responsabilità, dell'Amministrazione tutti i punti organico del Piano straordinario sono stati destinati alla componente docente**.

La situazione, evidentemente svantaggiosa in termini di mancate chances, insieme ad altri elementi di frustrazione, ha causato un enorme **esodo** anche di neoassunti: negli ultimi 4 anni ci sono state 29 cessazioni per dimissioni verso altri enti. Con riferimento al futuro e solo relativamente a quelle programmabili, nel 2026-2028 si verificheranno ulteriori 55 cessazioni. Attualmente molte strutture sono in sofferenza e operano in condizioni di sotto-organico e i colleghi sono fortemente scontenti e demotivati.

E' ormai opinione comune che il servizio legato all'erogazione delle attività formative sia carente, così come le modalità di erogazione dei servizi legati alla gestione del PTAB. Da anni non viene nominato un **Referente per i rapporti con le OO.SS. e le RSU** affinché, nell'interesse dei colleghi e dell'Amministrazione, si possa beneficiare di un supporto efficace e competente nelle attività di informazione, confronto e contrattazione.

Ancora adesso la contrattazione integrativa viene avviata con un ritardo che non solo non è fisiologico ma di fatto lede e sminuisce il corretto e legittimo funzionamento delle relazioni sindacali. Questo caso mette in evidenza come sia necessario ripristinare, secondo criteri oggettivi e trasparenti, l'assegnazione di **funzioni di responsabilità e specialistiche**, indispensabili per il buon andamento organizzativo, congiuntamente alle posizioni organizzative già presenti.

Non ultimi pesano nel malcontento generale della nostra componente alcuni passaggi del nostro Statuto che speriamo possano essere in futuro oggetto di confronto, come l'esiguità del peso del PTAB nell'elezione del Rettore e il c. 5 dell'art. 26 che consente di disattendere la volontà espressa con il voto per la nomina del nostro rappresentante nel Consiglio di Amministrazione.

In questi anni ci sono comunque state note positive: non senza qualche sacca di resistenza culturale, è stata mantenuta l'opportunità di ricorrere al "**lavoro agile**", sulla base dell'esito positivo della forzata sperimentazione legata alle necessità pandemiche. Nel 2025, 125 colleghi hanno utilizzato la modalità del lavoro agile. Si tratta di uno strumento ormai imprescindibile per la componente, strumento che consente di ottimizzare i costi relativi agli spostamenti (utili mai come ora visti gli elevati aumenti dei costi del carburante), di conciliare le esigenze legate all'attività lavorativa con la vita privata, ma anche di diluire il clima di malcontento.

Un'altra esperienza significativa è stata la possibilità di sperimentare per il triennio 2023-25, grazie ad un finanziamento triennale della RAS, l'adozione di un **Piano di Welfare aziendale** che, seppur con ampi margini di miglioramento, ha consentito ai colleghi di beneficiare di servizi quali lo sportello di ascolto, e di varie forme di sussidi. Purtroppo, non ci risulta che il finanziamento si stato rinnovato e ci auguriamo che un dialogo così proficuo con la RAS possa riprendere nell'interesse della componente.

Quanto sopra spiega quanto sia imprescindibile l'avvio di una nuova stagione nella quale il valore lavoro della componente PTAB sia realmente riconosciuto e sia dato ristoro ai danni prodotti, anche in termini di mancate chances subite dai colleghi.

Per ulteriori approfondimenti è possibile consultare le pagine dedicate ai verbali e alle note delle RSU:

<https://www.uniss.it/it/ateneo/amministrazione/servizi-il-personale/rappresentanza-sindacale-unitaria-rsu/verbali>

<https://www.uniss.it/it/ateneo/amministrazione/servizi-il-personale/rappresentanza-sindacale-unitaria-rsu/note>

Rimanendo disponibili a fornire ulteriori informazioni e ad eventuali approfondimenti, porgiamo cordiali saluti.

Per le RSU

La coordinatrice

(Barbara Cossu)