

Ai candidati a Rettore dell'Università di Pisa
Prof. Giuseppe Iannaccone
Prof. Michele Marroni
Prof. Riccardo Zucchi

Cogliamo l'occasione di questo incontro con i candidati a rettore per affrontare il tema della salvaguardia della democrazia partecipativa sindacale e per sottoporre alcune delle principali problematiche relative alle condizioni di lavoro del Personale tecnico amministrativo e bibliotecario che abbiamo rilevato in questi anni (accentuatesi con la pandemia):

- **Mancato o insufficiente reclutamento e assenza di turn-over:** diverse strutture sono in sofferenza, perché il carico di lavoro aumenta e le condizioni di lavoro peggiorano. Si fa fronte alle emergenze “spremendo” il più possibile il personale a disposizione, facendo leva di volta in volta sul senso di appartenenza, sullo spirito di servizio e sulla disponibilità, nonché sul senso di colpa del dipendente pubblico privilegiato e spesso sotto il ricatto della valutazione individuale. In diversi casi, si fa ricorso ad assunzioni a tempo determinato, ovvero alla precarietà, oppure a consulenze esterne se non addirittura a forme di “lavoro” gratuito.
- **Esternalizzazioni** di servizi che comportano appalti con condizioni contrattuali, salariali e di lavoro inaccettabili. Mancanza di controlli.
- La corsa all'eccellenza ad ogni costo e la logica esasperata basata sulla valutazione individuale e la premialità, oltre a creare ed alimentare in parte falsi miti, hanno prodotto **frammentazione, divisioni e disegualianze tra i lavoratori.**
- **Decisioni calate dall'alto**, senza un coinvolgimento del personale nell'elaborazione degli obiettivi e dei processi; **mancata o insufficiente comunicazione interna** che ha anche generato disservizi, oltre ad un senso di sempre maggiore distanza e di separazione tra dirigenza e lavoratori.
- Tendenza da parte dei dirigenti a **scaricare l'organizzazione del lavoro sui lavoratori stessi**, in nome dell'autonomia e della collaborazione tra colleghi, in realtà giocando molto sull'ambiguità circa ruoli e responsabilità che invece tornano ad essere molto chiari quando si tratta di prendere meriti, risultati, indennità.
- **Cronica carenza di fondi destinati al personale TAB che non consente incrementi salariali e Progressioni Economiche Orizzontali adeguati (un passaggio economico individuale ogni 8-10 anni), né avanzamenti di carriera.**
- **Mancato o insufficiente aggiornamento professionale** del personale e mancata formazione dei neoassunti e loro sottoimpiego, con grande dispersione e spreco di competenze.
- **Atteggiamento ambivalente e punitivo** da parte della dirigenza rispetto alle nuove forme di lavoro flessibili (**smart-working**): da una parte sono una benevola concessione, un privilegio, un

regalo, che poi spesso si traduce quasi per contrappasso in modalità di lavoro praticamente a cottimo.

- **Investimenti e interventi insufficienti** sulla messa in sicurezza delle strutture e sulle manutenzioni, più in generale sulla **sicurezza** dei lavoratori.

A chi si candida per governare questo Ateneo nei prossimi sei anni, chiediamo quindi quale impegno e quali azioni ritenga di voler mettere in campo per risolvere tali situazioni e ristabilire un rapporto più corretto, equilibrato e sano con il Personale, come componente essenziale al buon funzionamento dell'Università, in quanto patrimonio pubblico di competenze, professionalità e capacità al servizio della comunità accademica e del Paese.

Pisa, 8 luglio 2022

USB PI – Università di Pisa