

# UN PIANO INCLINATO?

L'impressione sempre più diffusa di chi lavora in università è di trovarsi su un piano inclinato: si lavora sempre peggio, i processi sono sempre meno gestiti, ci sono ben poche idee (e alcune ossessioni: trasferimento a Rho in cima a tutte).

Potremmo dire che questa tendenza preoccupante è tutta imputabile ai governi, che hanno tagliato sistematicamente risorse e penalizzato le università con pessime riforme, e ai nuovi rettori monarchi e direttori manager. Ai sindacati è stato tolto qualsiasi margine di trattativa sull'organizzazione del lavoro, e il personale non ha abbastanza rappresentanti per influire sulle scelte strategiche. Vero, ma le nostre amministrazioni ci hanno messo (o non ci hanno messo) del loro.

## **INCAPACITA' DI GESTIRE IL PRESENTE (ALTRO CHE FUTURO!)**

Nella sua prolusione per l'inaugurazione dell'anno accademico 2017/2018, il rettore Vago ha attaccato chi non prova a misurarsi col futuro. Ancor più drammatico, però, a noi pare il non sapersi misurare col presente.

Da quasi 10 anni l'amministrazione di questo ateneo parla di riorganizzazione, da un paio di anni è anche in atto una cosiddetta riorganizzazione: vediamo che cosa è successo.

Mentre si cingeva sugli organigrammi delle "nuove" strutture (cioè le vecchie ribattezzate) e si inseriva un nuovo anello della catena gerarchica (il settore), l'ateneo cercava faticosamente di adeguarsi a delle nuove normative, rispetto alle quali era in cronico ritardo.

Il fatidico 2017 è ricordato come l'anno dell'introduzione in massa di nuovi applicativi per gestire la protocollazione, l'archiviazione documentale, la contabilità. A detta di praticamente tutti i colleghi i sensibili cambiamenti introdotti non sono stati adeguatamente gestiti dal punto di vista organizzativo, formativo, informativo. I nuovi applicativi si sono spesso rivelati inadeguati, mal concepiti (anche perché calati spesso dall'alto). Inoltre l'infrastruttura tecnologica che dovrebbe supportarli è palesemente inadeguata. La sensazione è, tuttora, che ogni giorno qualcosa non funziona e qualche giorno non funziona nulla.

L'amministrazione, nel frattempo, pagava la multinazionale Deloitte per "pesare" le posizioni apicali (un disastro di cui vi abbiamo puntualmente informati, e che ci ha portati a non firmare l'accordo sulle indennità). Inoltre bandiva una gara per affidare, sempre a una multinazionale, la rilevazione dei nostri carichi di lavoro.

Se avete la percezione che in ateneo un po' tutto funziona peggio, che siano sempre meno chiari gli obiettivi, ebbene: non cercatene traccia nelle valutazioni dei dirigenti. Loro ricevono sempre il massimo dei voti (o, minimo, l'85% i "peggiori").

## **CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

Uguale approssimazione si riscontra ai tavoli sindacali, dove l'amministrazione si presenta spesso con informazioni e dati approssimativi, raffazzonati, parziali, frequentemente forniti solo in seduta. A queste difficoltà si sommano la scarsa chiarezza negli obiettivi dell'amministrazione e gli evidenti pregiudizi.

La pessima idea del limite delle 85 ore nella fruizione del riposo compensativo, chiesto come contropartita dall'amministrazione per avere le PEO finanziate all'83% è una dimostrazione di scarsa chiarezza negli obiettivi. Lo è pure la delibera del CdA che pretende di vincolare a qualche criterio meritocratico la distribuzione dei nostri quattro soldi di fondo comune d'ateneo. I pregiudizi sono evidenti quando si moltiplicano le scelte di esternalizzazione dei servizi (si ritiene cioè che il personale interno non sia all'altezza), e quando ai tavoli sindacali si parla dei lavoratori come degli imboscati e sovra inquadriati....

## **COME REAGIRE?**

Il nostro impegno in ateneo è per il raggiungimento di alcune conquiste sul versante economico e su quello dei diritti, ma vorrebbe essere anche una battaglia per la dignità del lavoro.

Non è semplice: la famigerata legge Brunetta e la riforma Gelmini hanno marginalizzato sempre più le prerogative dei lavoratori e ingigantito i poteri della controparte. La riforma Madia ha ribadito questa impostazione.

Non vogliamo illudere nessuno: il sindacato è solo uno degli strumenti nelle mani dei lavoratori. Il primo e principale strumento si chiama coscienza e partecipazione in prima persona. Se alle assemblee e alle proteste organizzate partecipassero non 300, ma 1.500 lavoratori, potremmo ottenere molto di più. Lo stesso dicasi se alle piccole ingiustizie diffuse corrispondessero altrettanti conflitti e vertenze.

Noi, come sigla sindacale, ci impegniamo a:

- Portare avanti il nostro programma
- Informare puntualmente i lavoratori
- Organizzare quando necessario iniziative di lotta
- Coinvolgere i lavoratori nelle decisioni, in particolare in assemblea.

**IL 17, 18 E 19 APRILE VOTA E FAI VOTARE**

**I CANDIDATI RSU DELLA FLC CGIL DI ATENEEO**