

Alla Prefettura di Bologna  
pec: protocollo.prefbo@pec.interno.it

All'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna  
pec: scriviunibo@pec.unibo.it

Alla Commissione per l'attuazione della Legge sullo sciopero  
nei servizi pubblici essenziali  
pec: segreteria@pec.commissionenegaranziasciopero.it

**Oggetto: Proclamazione dello stato di agitazione del personale TA dell'Università di Bologna -  
Richiesta avvio delle procedure di conciliazione ai sensi della Legge n. 146/1990**

La scrivente CUB SUR fed. di Bologna e i componenti RSU d'Ateneo eletti in quota a CUB SUR, constatati:

- 1) i comportamenti di parte datoriale non conformi alle norme di legge e di contratto e le inadempienze poste in essere, anche in relazione agli Accordi e ai Contratti integrativi aziendali, in danno alle lavoratrici e ai lavoratori dell'Ateneo, ed in particolare, nei confronti di coloro che sono qualificabili come "fragili", nonché dei diritti e della dignità delle donne-lavoratrici;
- 2) le condotte antisindacali nei confronti della RSU d'Ateneo e componenti CUB SUR e, nello specifico, il mancato riconoscimento della funzione di rappresentanza assegnata alla RSU quale organismo collegiale e la metodica negazione dei diritti e delle agibilità sindacali di titolarità della lista CUB SUR e dei suoi membri RSU;
- 3) lo svilimento costante del ruolo e delle funzioni dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) tramite la volontaria messa in atto di sistema volto ad eludere le prerogative riconosciute ai singoli rappresentanti, fino a disconoscerne le richieste che sono tese alla realizzazione di una "maggior tutela", soprattutto in termini prevenzionistici;
- 4) la metodica non osservanza da parte datoriale dei "Principi di indirizzo" sanciti dallo Statuto d'Ateneo all'art. 2.3 (Personale dell'Ateneo) e all'art. 2.6 (Pari opportunità), nonché all'art. 2.7 (Sicurezza e benessere sui luoghi di studio e di lavoro), che sono trasgrediti in ossequio a logiche e deferenze da ritenersi improprie, se non antidemocratiche;
- 5) il rifiuto di ogni forma di confronto dialettico da parte del Magnifico Rettore Prof. Giovanni Molari, della Prorettrice Vicaria Prof.ssa Simona Tondelli e del Delegato al Personale Prof. Giorgio Bellettini;

**COMUNICA**

**la rottura delle relazioni sindacali, indicando lo stato di agitazione delle lavoratrici e dei lavoratori dell'Ateneo di Bologna per le seguenti motivazioni che attengono:**

- a) all'errata determinazione dei fabbisogni di personale: tramite la proliferazione dei Corsi di studio, attivati nelle medesime classi di laurea, nei vari territori del Multicampus, e alla moltiplicazione e parcellizzazione degli insegnamenti, l'offerta formativa d'Ateneo appare caratterizzata esclusivamente dalla **mera esigenza di creare cattedre** e non per effettive finalità didattiche. Tale approccio, rinvenibile anche nell'ambito delle altre *mission* d'Ateneo, porta ad una penalizzazione al momento della **ripartizione dei punti organico** tra personale docente e personale TA. Al contempo, per sopperire alla mancanza di personale TA, l'Ateneo attribuisce sempre più le funzioni e le attività caratteristiche dell'amministrazione universitaria a soggetti esterni tramite la diffusione di contratti atipici (es: contratti di tutorato, appalti di manodopera e contratti di collaborazione per lo svolgimento di attività amministrative e di adempimenti, tra tutti, la gestione della sicurezza in Ateneo);
- b) al sistema di assegnazione del personale alle sedi di lavoro dell'Ateneo del tutto inidoneo a prevenire **forme di disagio correlate a eccessivi carichi e ritmi di lavoro** in capo a singoli dipendenti o a gruppi di essi: da sempre la mancata individuazione dei fabbisogni effettivi di risorse umane e al contempo di punti organico necessari, comporta un'attribuzione irrazionale e inefficace del personale TA, alle strutture e alle Aree, ai settori e agli uffici. Tale sistema di assegnazione nelle varie sedi dell'Ateneo *Multicampus* fatica a rispondere all'art. 33, comma 5, Legge n. 104/1992 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone fragili). Ad oggi, inoltre, l'Ateneo non sostituisce le **lavoratrici in gravidanza**, con ulteriori aggravii nei vari contesti di lavoro;
- c) all'assordante silenzio rispetto alla possibilità introdotta dalla Legge Madia relativa alla **stabilizzazione automatica** di coloro che abbiano svolto almeno 3 anni di lavoro al servizio dell'Ateneo: appare, infatti, inaccettabile e vergognoso che alcuni genitori con figli a carico stiano per perdere il proprio lavoro semplicemente perché il datore di lavoro non intende praticare tale possibilità; su questo punto è evidente anche la totale indifferenza da parte sindacale;
- d) alla **cattiva organizzazione** che risponde a logiche troppo verticistiche e gerarchiche, tese al controllo diretto del lavoro delle persone e che si attua tramite l'attribuzione di incarichi, a partire da quelli dirigenziali, nonché di una formalizzazione attraverso il *Regolamento di Organizzazione*, che legittima ulteriori incarichi di responsabilità a circa un terzo del personale senza selezioni oggettive. Per giunta, i prescelti saranno indennizzati a vita;
- e) alla **riorganizzazione senza fine** (ovvero, senza termine e senza scopo): ad ogni cambio di Rettore, il personale TA viene coinvolto da processi di riorganizzazione, che spesso non hanno né capo e né coda, messi in atto dal Rettore di turno esclusivamente al fine di esercitare il proprio potere sul personale TA, senza che a monte vi sia la volontà evidente di migliorare l'organizzazione dei servizi e degli uffici;
- f) al diniego sdegnoso della delegazione di parte pubblica a fronte della richiesta di codesto

sindacato di specificare nell'ambito del c.d. *Protocollo appalti d'Ateneo* l'esigenza di individuare, nell'ambito dei singoli **appalti di manodopera** (quali, ad esempio, servizi di portineria, di pulizia e al mantenimento del decoro), **C.C.N.L. conformi all'art. 36 della Costituzione** (1. *Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.* 2. *La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge.* 3. *Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi*);

- g) alla contrarietà di codesto sindacato a tutte le **mobilità d'ufficio** attuate a danno dei lavoratori fragili per motivazioni che non attengono a profili disciplinari e esulano da aspetti/profilo organizzativi e che, invece, muovono unicamente da decisioni e condotte da ritenersi meramente discriminatorie;
- h) all'assenza di regole predefinite nell'attribuzione dei **compensi premiali**, che risultano comunque numericamente insufficienti rispetto alle quote attribuite in altri Atenei al personale TA cui si accompagna, a nostro avviso, una manifesta violazione del principio di legalità, inteso come predeterminazione di criteri di riparto certi e applicabili ai fondi relativi al "Conto terzi" e del principio di **trasparenza** nell'attribuzione dei compensi con preclusione di qualsiasi forma di controllo rispetto alla loro **corretta ed equa erogazione**, controllo che sarebbe invece facilmente attuabile attraverso la pubblicazione dei nominativi dei beneficiari. A ciò si aggiunge che il conferimento della "*premialità derivante dai progetti competitivi*" per gli anni a partire dal 2021 e fino al 2023 è avvenuto non soltanto in assenza di criteri predeterminati, ma – addirittura – sulla base di un accordo locale scaduto e come tale da ritenersi inesistente;
- i) alla ritardata, e ad oggi assente, attivazione delle procedure di **progressione di carriera per gli anni 2021, 2022, 2023 e 2024**. L'Ateneo ad oggi ha omesso di attivare le PEV - progressioni economico verticali: i punti organico riservati dall'Ateneo alle PEV dovevano essere per tempo utilizzati per evitare un illegittimo risparmio di spesa nell'ambito del bilancio d'Ateneo e soprattutto per rispondere, oltre che alla legge, all'esigenza, sempre più urgente, di valorizzare le competenze, le esperienze professionali, le capacità e l'impegno delle persone che lavorano in Ateneo, spesso con mansioni superiori a quelle contrattuali;
- j) alla contrarietà espressa dal datore di lavoro rispetto alla possibilità di destinare, tramite il PIAO, un **maggior finanziamento** alle c.d. **PEV transitorie** che potrebbe consentire una piena valorizzazione del personale TA e potrebbe, inoltre, rimediare allo scostamento, sempre più ricorrente, tra le mansioni in concreto svolte dai dipendenti e il relativo inquadramento contrattuale;
- k) ai **criteri di attribuzione dei punteggi utili a superare le selezioni PEV** sanciti nel nuovo regolamento, siano esse ordinarie o transitorie, in quanto gli stessi, pur essendo orientati a valorizzare l'anzianità di servizio, pongono discrimini ulteriori e poco comprensibili: ad esempio, le competenze di ognuno saranno misurate e valutate tramite una **relazione scritta da**

**svolgersi a casa;**

- l) alla scorrettezza complessiva insita nella determinazione del riparto delle poste che compongono il Fondo accessorio che ad oggi consente di garantire le **PEO a meno del 10% dei dipendenti ogni anno**: codesto sindacato ha proposto più volte di rivedere la composizione del Fondo accessorio al fine di consentire al personale TA una puntuale crescita retributiva e ha coerentemente invitato il datore di lavoro ad esplorare la possibilità di avviare una contrattazione dei criteri di riparto del Fondo con cadenza triennale (e non annuale), con l'obiettivo di promuovere un accordo a stralcio in materia di PEO per far conseguire il passaggio al maggior numero di dipendenti. Come è noto, in altre Amministrazioni i passaggi avvengono con regolarità ogni 4/5 anni al massimo, mentre in Unibo occorre il doppio del tempo, con la conseguenza che i dipendenti subiranno danni anche a livello pensionistico;
- m) ai criteri imperscrutabili con i quali vengono attribuite le **indennità FORD** che sono erogate senza che siano resi evidenti i motivi che ne legittimano il pagamento: ciò, ad esempio, avviene con riferimento alle indennità di reperibilità;
- n) alla mancata corresponsione negli anni 2021, 2022 e 2023 dell'indennità prevista all'art. 6, comma 1, secondo periodo, del Contratto Integrativo Aziendale a favore del **personale addetto all'utilizzo di carri elevatori e carriponte**: si tratta di circa 40 dipendenti che hanno diritto a percepire l'indennità in ragione delle mansioni svolte e degli accertamenti invasivi della libertà personale al quale sono sottoposti. La somma è di certo esigua rispetto a quanto erogato ogni anno (circa 170 mila euro) dall'Ateneo ad altri, a noi ignoti, percettori del FORD che, forse, nemmeno si trovano in condizioni di rischio e disagio;
- o) alla previsione inserita all'art. 22 del Contratto Integrativo Aziendale relativo all'introduzione della banca ore in Ateneo che consente all'amministrazione la **decurtazione con cadenza trimestrale delle ore di maggior servizio** prestate nelle singole giornate per un tempo inferiore alla mezz'ora;
- p) alla possibilità di vedersi riconosciute le **ferie pregresse nei cambi contratto** (da tempo determinato a tempo indeterminato o per passaggio di carriera) e al pagamento delle ferie di coloro che cessati dal servizio hanno solo astrattamente avuto la possibilità di fruire delle ferie maturate (cfr: sentenza della Corte di Giustizia Europea del 18 gennaio 2024 C-218/22);
- q) all'inatteso impiego del **welfare aziendale**, prevalentemente a favore di un solo operatore economico per la c.d. polizza sanitaria, a discapito della varietà delle esigenze manifestate dal personale TA che potrebbero essere soddisfatte tramite l'attribuzione di rimborsi diretti di circa euro 350 cadauno;
- r) all'assenza di trattative in relazione alle **linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza** sui luoghi di lavoro e alla mancata definizione degli "obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro" in seno alla riunione periodica di cui all'art. 35, D.Lgs. n. 81/2008;

- s) alla mancanza di idonee informazioni nonché di una programmazione trasparente degli interventi di manutenzione, anche relativi all'agibilità delle strutture, volti alla **messa in sicurezza degli edifici** che apparentemente presentano criticità dal punto di vista strutturale e ciò nonostante sono frequentati, oltre che dal personale TA, anche dagli studenti e da altri utenti Unibo;
- t) alla violazione delle **attribuzioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza** e in particolare in relazione al diritto di consultazione "preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva" (art. 50, comma 1, lett. B, D.Lgs. 81/2008) e di essere consultati "sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente" (art. 50, comma 1, lett. C, D.Lgs. 81/2008);
- u) al sistema di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro, in particolare, in relazione alla corretta **individuazione** dei soggetti qualificabili come **preposti**, in quanto tale ruolo è stato assegnato esclusivamente muovendo dalla constatazione della posizione gerarchica sovraordinata di alcuni soggetti, senza tenere conto della presenza o meno di una concreta "posizione di garanzia prevenzionistica";
- v) alle preoccupazioni legate all'**inquinamento** da ferro e piombo rilevato nell'ambito delle **reti idriche interne** ad alcuni edifici d'Ateneo, associate all'assenza di idonee informazioni preventive all'utenza (studenti, personale TA, docenti e altri utenti) e ai Rappresentati dei lavoratori per la sicurezza;
- w) alle carenze del tutto evidenti in relazione alla **gestione degli spazi dell'Ateneo** che sono spesso trascurati e lasciati incustoditi, senza che peraltro siano attenzionati i rischi derivanti dalla circolazione di persone, autoveicoli, autocarri e macchine operatrici;
- x) alla confusione e ai rischi prodotti dall'assenza di procedure predeterminate utili ad autorizzare lo svolgimento delle **attività didattiche e di ricerca in laboratorio, in esterna e/o in missione**, solo in presenza della consapevolezza delle attività svolte e dei rischi da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione, dei Medici competenti/Esperti qualificati e dei Responsabili delle attività stesse;
- y) alla **cattiva organizzazione della gestione dei rifiuti** in Ateneo che versa in una situazione di grande incertezza e confusione riguardo la corretta attribuzione di obblighi e responsabilità civili e penali di tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nella filiera di produzione/gestione del rifiuto, sia esso speciale o urbano;
- z) alle **forme di lavoro da lavoro da remoto** attuate dal datore di lavoro che sono deficitarie, sia perché non rispondono alle esigenze di conciliazione dei dipendenti, sia perché non recepiscono le novità normative e contrattuali intervenute negli ultimi anni. Si prevede, ad esempio, **l'obbligo di rientro in sede per almeno due giorni a settimana**, ma come è noto tale obbligo esiste solo

per la fattispecie denominata lavoro agile e sulla base di quanto previsto dal Ministero della funzione pubblica fin dal 2022, la programmazione dei rientri non deve avvenire su base settimanale, ma deve essere più ampia. Al fine di garantire pienamente la conciliazione vita-lavoro questo sindacato chiede, pertanto, sia attuata una **programmazione annuale** come avviene in altre P.A. Inoltre, occorre dare applicazione alle norme che prevedono una maggiore flessibilità e una **maggiore possibilità di lavorare da casa** a coloro che sono titolari di L. 104 (sia diretta che indiretta), a tutti i pendolari e a tutti i genitori di figli minori di 14 anni;

- aa) all'errata qualificazione contrattuale dell'istituto denominato in Ateneo come "telelavoro domiciliare" per gli anni a partire dal 2020. L'Accordo sindacale locale attualmente vigente prevede l'impegno a *"recepire eventuali future disposizioni normative o contrattuali nazionali che dovessero introdurre discipline migliorative in merito al riconoscimento del **Buono Pasto** al personale in regime di Telelavoro"*. Ad oggi, invece, ancora non sono stati corrisposti gli **arretrati** relativi alle giornate di lavoro prestate da remoto **per gli anni 2020, 2021, 2022, 2023** e per il 2024 e in particolare non sono stati assegnati i buoni pasto a coloro che lavorano da remoto in quanto lavoratori fragili. L'attuale istituto per come disciplinato in Ateneo è analogo all'istituto che fu denominato LAE, che ha comportato per alcuni lavoratori l'attribuzione dei buoni pasto, in quanto prevede sia un vincolo di luogo che un vincolo di tempo (linea oraria fissa). Non è più accettabile siano attuate discriminazioni non motivate in danno a chi lavora da remoto e non è più ammissibile che l'Ateneo disciplini le forme contrattuali, selezionando di volta in volta caratteristiche deteriori rispetto a quelle previste dalle norme;
- bb) alla spettanza del buono pasto per il servizio prestato in sede sulla base dell'orario di lavoro effettivamente svolto: in ragione delle previsioni di legge e di contratto e in particolare dell'art. 25, comma 7 e dell'art. 60, comma 2, del C.C.N.L. del 16.10.2008, chiediamo siano corrisposti **i buoni pasto per tutte le giornate di lavoro espletato in sede oltre le 6 ore**. Ad oggi, infatti, l'Ateneo nella determinazione dei buoni pasto spettanti si è basato sulle linee orarie assegnate ai singoli lavoratori senza mai considerare l'orario di lavoro effettivamente svolto;
- cc) alla definizione di una procedura chiara tesa a garantire il rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori che pone il **divieto di controlli a distanza** dell'attività dei lavoratori: oltre agli impianti audiovisivi e alle altre apparecchiature oggi il tema si pone con sempre più drammaticità in relazione ai software per collaborazione creati per il lavoro ibrido (es: TEAMS);
- dd) alla violazione delle competenze della plenaria RSU: in base al regolamento di funzionamento della RSU, l'Assemblea plenaria decide sulla "partecipazione a momenti pubblici della vita universitaria". Da anni, l'Ateneo legittima la partecipazione dei rappresentanti di alcune sigle sindacali (CGIL e CISL) all'inaugurazione dell'Anno Accademico, quando invece nessun rappresentante sindacale e nessun componente RSU o nessuna organizzazione sindacale, può autonomamente arrogarsi il diritto di ricoprire tale ruolo in mancanza di una formale deliberazione della RSU;

ee) alla mancata presa di posizione da parte dell'Ateneo e della Governance contro il genocidio in Palestina che sta causando migliaia di morti di civili e alla mancata risoluzione degli Accordi di collaborazione con *partner* quali gruppi, industrie, fondi di investimento e organizzazioni che a vario titolo sono impegnati nella produzione di armamenti, in ambito militare, strategico, bellico e para-bellico.

Va inoltre rimarcata la singolare contingenza che vede, ad oggi, la sottoscrizione da parte della delegazione di parte pubblica di Accordi e Contratti in assenza del pronunciamento dell'Assemblea plenaria RSU o di altre forme di consultazione aperte al personale TA.

Questo sindacato, da sempre, opera alla luce del sole, esplicitando proposte e offrendo ricostruzioni, con l'obiettivo di creare le condizioni per una fattiva collaborazione con la parte datoriale. Il mancato ascolto porta consequenzialmente ad una incoerenza nella conduzione delle trattative e alla limitazione del confronto dialettico e democratico. Di fatto, le Organizzazioni Sindacali di categoria firmano tutto e illudono il personale rappresentando acquisizioni, che sono però al massimo ribasso, costringendo questo sindacato a porre continue richieste volte alla riapertura delle trattative per correggere errori, dimenticanze, danni e evitare discriminazioni tra i lavoratori.

Le dinamiche sopracitate, che specularmente si riproducono in tutti i contesti, insinuano il dubbio rispetto alle capacità gestionali dell'attuale Governance d'Ateneo e alimentano preoccupazioni sul futuro dell'Ateneo in tutto il personale TA.

Per i motivi sopra indicati a partire da oggi tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori ai sensi dell'art. 175, D.Lgs. n. 81/2008 attueranno forme di legittimo ostruzionismo effettuando una "pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al videoterminale".

Ai sensi della Legge n. 146/1990 si richiede l'attivazione delle preventive procedure di raffreddamento e conciliazione delle controversie da parte della Prefettura di Bologna, riservandosi di mettere in atto altre azioni utili a tutelare i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Ateneo di Bologna.

Bologna, 13.05.2024

per CUB SUR fed. Bologna  
VALENTINA SALADA

