

**Considerazioni programmatiche:**  
**appunti della FLC-CGIL di Ateneo per le elezioni del nuovo Rettore**  
*Il documento rappresenta un lavoro collettivo, redatto in forma schematica  
raccolgendo le indicazioni delle varie componenti dell'Ateneo*

**giovedì 14 maggio Assemblea di Ateneo**  
**ore 9-12 in orario di lavoro**  
**presso l'Aula Battilani in Via S. Reparata, 65.**

Per ribadire il ruolo del sindacato come promotore e garante degli **spazi di democrazia** praticati da tutta la comunità universitaria: lavoratrici e lavoratori del nostro Ateneo, precari, lavoratori in appalto e studenti.

Stiamo attraversando una fase di crisi che vede la **destrutturazione** del **sistema universitario pubblico** e la **cancellazione** del **diritto allo studio**.

Il compito più importante per il nuovo Rettore sarà quello di esprimere una **precisa volontà politica** per difendere la natura dell'**Università pubblica e di massa**, contro l'aziendalizzazione e le scelte di privatizzazione ed esternalizzazione dei servizi.

Devono essere rimesse in discussione le scelte del Governo rispetto ai finanziamenti agli Atenei.

Occorre modificare sostanzialmente la Legge 240/10 che tende ad aziendalizzare l'Università e a ridurre gli spazi democratici, che ha individuato un modello di Università imposto dall'esterno nel quale non ci riconosciamo; occorre invece valorizzare la sua funzione pubblica e sociale.

L'Università pubblica si difende anche difendendo i servizi e la loro qualità. Sono necessari investimenti, una giusta politica di programmazione del personale, una condivisione dei percorsi con la RSU e le OO.SS.

## **POLITICA DI INDIRIZZO: DEMOCRAZIA E PARTECIPAZIONE**

### **Statuto**

Statuto di Ateneo (aprile 2012), art. 58:

*"Entro tre anni dal primo insediamento dei nuovi organi centrali di Ateneo, il Rettore è tenuto a convocare, in un'apposita seduta congiunta, il Senato Accademico ed il Consiglio di Amministrazione per valutare il processo di attuazione dello Statuto, con particolare riferimento all'articolazione interna in Dipartimenti e Scuole e predisporre [...] gli adeguamenti che si rendessero eventualmente necessari."*

### **Problematiche aperte:**

- Estendere la rappresentanza e la partecipazione di tutto il personale agli organi collegiali di governo per scardinare l'autoreferenzialità e la struttura gerarchica e corporativa, anche rivedendo le norme che regolano l'elezione del Rettore, che non possono prevedere l'*apartheid* del voto, ridotto ad un quinto per il personale tecnico e amministrativo e per i lettori/cel, e dei ricercatori a tempo determinato. Per la FLC CGIL non si può prescindere dal principio di "una testa un voto" per tutto il personale di Ateneo.
- Prevedere, come a Pisa e in altri Atenei, un posto in CdA riservato all'elezione di un rappresentante del personale contrattualizzato.
- Eliminare i membri esterni in Consiglio di Amministrazione.
- Cercare di modificare l'attuale gestione della didattica dando più potere decisionale a Corsi di Laurea e Scuole sull'offerta formativa.
- Rivedere le modalità di funzionamento del SA e del CDA, affinché diventino reali luoghi di confronto delle varie componenti. Attualmente, visti i tempi di invio della documentazione relativa ai punti all'ordine del giorno è impossibile, nella maggior parte dei casi, studiare gli argomenti ed esprimere un parere e un voto consapevole.

# DIDATTICA, RICERCA, VALUTAZIONE

## Ricerca

Il nostro Ateneo ha dimostrato di avere competenze e produrre risultati rilevanti nella ricerca, che possono però essere mantenuti e incrementati solo con una politica di reclutamento (nuovi ricercatori), con la salvaguardia delle figure precarie (ricercatori a tempo determinato, assegnisti ecc.) e con la valorizzazione della ricerca interdisciplinare.

La ricerca deve inoltre porsi in rapporto con le domande che provengono dall'esterno, non riferendosi soltanto alle richieste di privati, ma anche al bisogno di competenze proveniente dal territorio (si pensi al trasferimento dei risultati della ricerca – non solo tecnologica ma anche in ambito sociale e formativo – alla comunità territoriale).

E' necessario sviluppare un rapporto virtuoso tra ricerca e didattica, in modo che gli studenti possano beneficiare di quello che viene prodotto a livello di ricerca.

Mettere in condizione tutti, inclusi i più giovani, di fare ricerca di alto livello: si richiede al candidato Rettore un impegno e idee per realizzare questo obiettivo

## Didattica

L'offerta didattica risulta in sofferenza e non sempre adeguata sia alla domanda degli studenti sia alle competenze richieste dal sociale (e non solo dal mercato). Le origini di alcune criticità derivano dalla strutturazione, talvolta frettolosa, dei corsi di laurea in modalità 3+2. A questo si è aggiunto il peso della crisi economica che ha portato a una diminuzione delle iscrizioni e all'abbandono dei percorsi di studio intrapresi, che non vengono percepiti utili al raggiungimento di qualifiche adeguate per l'inserimento al lavoro.

E' quindi indispensabile incrementare e ottimizzare le iniziative di orientamento in ingresso e in uscita e di *tutoring* durante il corso di studio. E' importante inoltre pensare alla strutturazione dell'offerta didattica non solo nell'ottica del risparmio delle forze docenti, ma – pur ottimizzando l'utilizzo delle figure presenti – organizzando proposte didattiche in prospettiva alle professionalità da raggiungere e dedicando parte del "tempo-docente" al tutoraggio dell'apprendimento, per ridurre i tempi di conseguimento della laurea e per evitare *drop out* senza influire negativamente sulla qualità del percorso.

Infine, è necessario limitare in ogni maniera il ricorso al numero chiuso per i nostri studenti, eliminando quelli non obbligatori.

## Valutazione

E' essenziale il ruolo della valutazione sia per la programmazione che per il miglioramento di ricerca, didattica e servizi.

La legge 240/2010 ha introdotto aspetti di valutazione che possono avere una loro positività. Tuttavia il modo con cui sono stati gestiti si è rivelato ampiamente insoddisfacente. L'Ateneo (e il Rettore, che fa parte della CRUI) dovrebbe farsi portatore della necessità di cambiare le politiche ministeriali, proponendo di snellire e accorpare le procedure (è davvero necessaria la contemporanea esistenza della VQR e della SUA-RD?) e di acquisire le informazioni davvero rilevanti evitando il controllo anche di aspetti marginali nella definizione degli standard qualitativi.

Andrebbero esercitate azioni di monitoraggio nelle diverse fasi della valutazione perché i processi siano adeguati e condivisi, ricordando comunque che il problema di incrementare la qualità non si risolve diminuendo i finanziamenti alla ricerca pubblica e gli investimenti negli atenei pubblici, ma aumentandoli.

# ORGANIZZAZIONE

## Internazionalizzazione

E' un settore strategico che deve essere potenziato, favorendo la mobilità internazionale attraverso politiche di sostegno reale (residenze a costi contenuti, borse di studio, corsi in inglese, potenziamento dei dottorati di madrelingua, a partire da quelli di scambio).

L'internazionalizzazione deve essere intesa come capacità di attrarre studenti soprattutto al secondo e terzo ciclo e stage ERASMUS.

Devono essere colmate le gravi carenze nel settore dei tirocini in entrata, in particolare dall'estero: non esistendo un ufficio centrale che affronti il problema, ogni Dipartimento è lasciato a se stesso.

Internazionalizzazione vuol dire anche attrarre docenti e ricercatori stranieri così come mandare all'estero docenti e ricercatori propri. Quali i piani e le metodologie dei candidati rettori?

## Riorganizzazione

E' in atto una riorganizzazione dell'Ateneo che si basa essenzialmente su una logica aziendalistica finalizzata al contenimento dei costi e priva di una visione politica.

L'analisi fatta è incompleta: mancano attività e processi, in alcuni casi è *costruita* sulle persone e apre la strada all'esternalizzazione e alla marginalizzazione di interi settori. Per fare un esempio, non è chiaro il ruolo futuro dei servizi informatici, di cui non si parla nelle 170 pagine della proposta di riorganizzazione. Ne viene inoltre eliminata l'area dirigenziale, impedendo di fatto una programmazione e una progettazione, e si riducono le responsabilità, perché i processi sono stati declassificati a monte. L'informatizzazione andrebbe invece promossa e potenziata in tutti i settori e non gestita in modo burocratico.

Fortemente collegata alla riorganizzazione è **la mobilità** del personale, da attuare attraverso l'applicazione delle linee guida, cercando di favorire le richieste del personale.

E' indispensabile anche una semplificazione dei regolamenti e delle procedure amministrative.

La gestione precedente aveva scelto personale di categoria EP per il ruolo di responsabile amministrativo di dipartimento (RAD); l'attribuzione ai RAD di quote elevate di incentivo ha creato però gravi problemi di sostenibilità della capienza del fondo, con conseguente riduzione del salario accessorio per tutto il personale della categoria con incarico. E' quindi necessario intervenire adeguatamente con l'attribuzione di incarichi che siano *pesati* equamente e che siano assegnati solo se utili al miglior funzionamento dei servizi dell'Ateneo.

Occorre anche un coordinamento tra i settori dipartimentali (Didattica, Ricerca e Contabilità), tra i Dipartimenti stessi e con l'Ateneo, ma soprattutto occorrono scelte e processi condivisi con il personale che conosce le procedure.

Va risolto il problema della rigidità delle **chiamate dei docenti** determinata dalla individuazione di un solo dipartimento referente per ogni disciplina, cosa che impedisce chiamate di persone anche molto capaci e impoverisce la ricerca, negando l'interdisciplinarietà.

## Bilancio dell'Ateneo

Improntare la gestione alla massima trasparenza e condivisione e a una politica di "investimento".

La gestione Tesi/Bagnoli si è distinta per il risanamento del bilancio. L'ultimo bilancio si è chiuso con un attivo, mentre per anni si è lesinato su tutto (lavori di edilizia, personale, servizi agli studenti, appalti al ribasso etc.). Risanare il bilancio è pregevole, ma adottare

una seria politica di investimenti presuppone un'idea precisa di Università, in una prospettiva di medio/lungo periodo che sembra essere mancata in Ateneo.

## **Programmazione del personale**

Per quanto riguarda il personale docente la programmazione dovrà privilegiare il reclutamento dei ricercatori di tipo B rispetto alle progressioni di carriera, salvo per i settori ritenuti in particolare difficoltà o con precise specificità.

Va superato l'uso improprio del tempo determinato, procedendo con ogni mezzo possibile alla stabilizzazione; al riguardo, per il Personale Tecnico Amministrativo la FLC CGIL ha proposto la sottoscrizione di un accordo ai sensi dell'art. 5, c. 4 bis del D. Lgs. 368/01 che garantisca il mantenimento in servizio, in attesa delle procedure di reclutamento a tempo indeterminato.

## **VITA IN ATENEO**

### **Servizi**

Sono molto carenti sotto il profilo dei servizi agli studenti: dalle file interminabili presso le segreterie fino alla mancanza di una politica di accoglienza (sia per gli italiani, sia per gli Erasmus) che passa anche attraverso l'edilizia universitaria. Uno sforzo, inoltre, andrebbe fatto per ottenere dalla Regione più borse di studio.

Dovrebbe essere potenziato l'Accesso Aperto alle pubblicazioni scientifiche recuperando l'editoria scientifica all'interno dell'Università, ossia accrescendo il ruolo editoriale dell'Università medesima.

Deve essere incentivato e accresciuto il plurilinguismo, evitando l'appiattimento sull'inglese (l'Europa è multilingue, non anglofona) offrendo lavoro ai nostri laureati in lingue e prevedere traduttori permanenti per i saggi scientifici, per i convegni e le lezioni.

### **Sicurezza e RLS**

E' necessario redigere un DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) per tutte le sedi dell'Ateneo fiorentino e, nel caso questo documento fosse già esistente, valutare l'eventualità di un suo aggiornamento. Il DVR per le sedi universitarie deve essere redatto dal Servizio Prevenzione e Protezione (SPP) dell'Università di Firenze, e non sostituito da un documento analogo steso dall'AOUC, non solo per ribadire la nostra autonomia ma anche perché il personale e gli usi che si fanno di stanze e strumenti sono spesso spazialmente e temporalmente diversi.

E' necessario cercare o creare all'interno dell'Ateneo tutte le competenze necessarie a far sì che il SPP diventi un *team* multidisciplinare in grado di svolgere autonomamente tutti i compiti che gli competono (ivi compresa la stesura dei DVR) senza la continua necessità di delegare tale attività spesso a componenti dello stesso l'Ateneo, con conseguente aggravio delle spese sostenute. Ad oggi infatti la stesura dei DVR è affidata dal SPP ad un gruppo di docenti ed esperti della Scuola di Ingegneria che vengono retribuiti per la stesura di questi documenti.

In molte parti dell'Ateneo non è ancora presente una Cultura della Sicurezza: per questo è necessario far rispettare l'obbligatorietà della formazione sulla sicurezza - sia quella di base che quella legata a rischi specifici, prevista dalla legge - ed estenderla, prevedendo un'informazione adeguata su quelli che sono i rischi legati alle attività quotidianamente svolte nel nostro posto di lavoro. E' fondamentale che l'obbligatorietà sia rispettata prima di tutto dai docenti in quanto responsabili e spesso dirigenti, ma anche da tutti i lavoratori, contrattualizzati e non.

Il personale deve essere sottoposto a visita periodica, in particolare il personale dell'area biomedica, che sia o meno in convenzione con l'AOUC (molti dipendenti non vengono visitati da anni). Va creato un sistema per cui il medico competente convoca periodicamente i

dipendenti per la visita. Il dipendente dal canto suo ha l'obbligo di presentarsi, pena un procedimento disciplinare.

L'eventuale costruzione dell'aeroporto vicino all'Area scientifica di Sesto pone la necessità di valutare eventuali rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori: quanto può pesare l'Università di Firenze sulla fattibilità di questo progetto?

### **Gruppo di lavoro per Ateneo eco-sostenibile**

E' necessario potenziare il Piano strategico 2013-15, capitolo 8 "Declinare la sostenibilità" (p. 132-9) - "iniziative per un ateneo in transizione" e inserire nella *mission* universitaria la sostenibilità. Si individuano di seguito i principali aspetti della questione:

- **Energia**
  - o certificazione energetica degli edifici e monitoraggio del consumo energetico degli edifici
  - o rinegoziazione dei contratti con una ESCO (per la fornitura di energia e servizi) che preveda una diminuzione strutturale del consumo di energia e l'acquisto di energia esclusivamente da fonti rinnovabili
  - o avviare un programma di investimento per la ristrutturazione ecologica con fondo specifico in bilancio: iniziare dal corridoio a vetri in Rettorato a piazza S. Marco
- **Green Procurement**
  - o rivedere gli standard per gli acquisti di materiale e incoraggiare il riuso di attrezzature hardware
- **Mobilità**
  - o incentivare l'uso della bicicletta e dei mezzi pubblici e disincentivare l'uso dell'auto
- **Rifiuti**
  - o monitorare la produzione di rifiuti, incentivando il riciclaggio in una prospettiva futura di "rifiuti zero", e monitorare la produzione di acque reflue

Per attuare quanto sopra, sarebbe utile il Piano della Sostenibilità Ambientale, documento di programmazione che delinea la missione, gli indirizzi strategici e gli obiettivi dell'Ateneo in materia di sostenibilità ambientale.

### **Accessibilità**

E' necessario un maggiore impegno per favorire l'accessibilità delle strutture universitarie ai disabili poiché la problematica in Ateneo non ha mai avuto il rilievo necessario.

Si chiede lo studio di un progetto che, attraverso il censimento della attuale situazione, arrivi a una proposta con tempistiche di realizzazione coerenti per un progressivo abbattimento delle barriere architettoniche presenti.

### **Comitato Unico di Garanzia**

Il CUG deve essere assistito, supportato e sostenuto, nell'attività politica di governo che gli compete, dalle Aree dirigenziali dell'Ateneo, in particolare sulla realizzazione delle politiche previste nel Piano delle Azioni Positive approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione nelle sedute del dicembre 2014. L'Amministrazione deve organizzare strutturalmente le modalità di consultazione del CUG sulle materie di sua competenza, dotare il CUG degli strumenti e delle risorse necessarie (anche amministrative) per la realizzazione delle politiche proposte e dare al CUG le possibilità di esercitare la funzione di verifica riconosciuta dalla legge.

## **Relazioni sindacali**

Devono essere discusse con la RSU e le OO.SS. tutte le materie inerenti il lavoro (ad es. organizzazione e orario di lavoro, mobilità, modalità incentivazioni personale docente, ecc.). Lo stato delle relazioni sindacali in Ateneo attualmente attraversa una fase problematica: anche se va riconosciuto che la maggior parte dei problemi della contrattazione è posto dalla legislazione nazionale, si deve cercare di individuare soluzioni ragionevoli nell'ambito delle norme vigenti con la disponibilità della direzione amministrativa

## **Progressioni orizzontali:**

E' prioritario accelerare la conclusione delle procedure per le progressioni relative al 2012 e 2013 e attivare quelle per il 2014, chiedendo un aumento delle risorse e senza modificare l'accordo vigente.

Dal piano strategico del Direttore generale emerge che uno degli obiettivi è quello di introdurre la valutazione del personale tecnico amministrativo in termini ben diversi rispetto a quelli attuali, e temiamo che uno dei primi passi potrebbe essere quello di modificare i requisiti per l'accesso alle PEO.

Al nuovo Rettore chiediamo quindi l'impegno politico a dare continuità all'accordo sulla PEO, perché solo la sua applicazione continua negli anni dà garanzia a tutti i lavoratori, come convenuto tra le parti. In proposito va verificata la legittimità, ma prima ancora la volontà dell'Amministrazione di impiegare ulteriori risorse per incrementare il fondo per il salario accessorio proprio in funzione di un aumento il numero dei lavoratori che conseguono la progressione economica, che è l'ultimo, parzialissimo baluardo a difesa del salario contro i blocchi contrattuali.

## **Orario di lavoro e flessibilità**

Occorre una visione più attuale nell'organizzazione dei tempi di lavoro.

Sono tanti anni che studi di settore ritengono importante, ove possibile, adeguare il ritmo e l'orario lavorativo alle esigenze del dipendente e non viceversa per ottenere un'attività lavorativa più produttiva per l'ente e più soddisfacente per il dipendente (vedi gli studi dell'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro femminile), concetto che non è solo rivendicazione sindacale, ma proviene da ricerche e studi sul campo. Questa innovazione sarebbe utile soprattutto per le lavoratrici che ancora oggi, purtroppo, sono impegnate in casa/famiglia e lavoro fuori casa.

Un esempio vicino a noi è dato dalla Regione Toscana che promuove da tempo nuove forme di organizzazione con il lavoro *family friendly* (es. flessibilità dell'orario di lavoro, *co-working*, telelavoro, ecc) o la riforma pubblica sullo *smart-working* (orari elastici orizzontali).

Per i docenti che svolgono attività assistenziali l'orario di lavoro e le relative indennità per l'attività assistenziali devono essere riviste da molti anni; si tratta di materia poco e male regolamentata, che pertanto richiede il consenso degli interessati, anche per non esporsi a ricorsi; si richiede un impegno del Rettore in questo senso e si consiglia che tale impegno coinvolga i sindacati universitari dell'area biomedica.

# **PERSONALE**

Le questioni prioritarie sono:

- stabilizzazione dei precari tecnici/amministrativi, dei lettori e dei ricercatori non strutturati;
- emergenza salariale del personale tecnico amministrativo (cfr. il punto sulle relazioni sindacali)
- tutela delle condizioni di lavoro dei colleghi in appalto (ca. 350 in Ateneo)

## **Lettori/cel**

Si chiede il rinnovo del contratto collettivo integrativo con l'applicazione della Legge 63/2004, anche per risolvere l'annoso problema del trattamento integrativo di Ateneo (più di metà stipendio) che dal 2008 non viene più calcolato per il TFR o per la quota A della pensione ex INPDAP. Al riguardo, chiediamo l'impegno del nuovo Rettore presso la CRUI, per giungere ad una soluzione a livello nazionale.

## **Ex lettori di scambio**

Chiediamo l'assunzione dei 6 ex lettori di scambio i quali, dopo anni di lavoro con contratti CEL a tempo determinato, dal 2009 svolgono lo stesso lavoro ma con contratti co.co.pro.

## **Docenti precari**

La presenza di personale precario ha assunto proporzioni enormi: il numero di ricercatori e docenti con contratti precari (assegni di ricerca, borse, prestazioni d'opera, docenti a contratto, ricercatori a tempo determinato) è superiore a quello dei docenti di ruolo.

E' necessario individuare gli strumenti per ridurre l'abuso dell'utilizzo di personale a basso costo, cercando di incentivare la costruzione di percorsi che favoriscano l'omogeneità di trattamento e la riconduzione verso un unico rapporto di lavoro subordinato.

E' necessario estendere alcuni diritti fondamentali, non solo sul piano del trattamento economico e normativo (malattie, congedi, gravidanze), ma anche in relazione alla partecipazione agli organi di governo dell'Ateneo.

## **Assegnisti e dottorandi**

Si chiede che abbiano i "diritti di cittadinanza" della comunità accademica (partecipazione ad organi, inserimento dei nominativi nel "Cerca Chi", convenzione ATAF ecc.) e l'impegno del nuovo Rettore presso la CRUI al fine di:

- 1) mantenere il rapporto 1:1 nel vincolo ordinario/RTDb che è stato modificato dalla Legge di Stabilità;
- 2) avere un riconoscimento ufficiale come soggetti proponenti di progetti di ricerca. Se la gestione dei fondi è un punto di discussione a livello nazionale, almeno il ruolo di *project manager* deve essere riconosciuto a livello di Ateneo e potrà rappresentare quindi un titolo per il proprio C.V.;
- 3) rendere definitiva la norma transitoria di cui all'art 29 (valida fino al dicembre 2015) della legge Gelmini 240/2010 che, sulla base del principio del *Favor Participationis*, estendeva la possibilità di partecipare ai bandi RTD anche ai laureati senza il titolo di dottorato, purché in possesso di adeguato C.V.;
- 4) utilizzare l'avanzo di bilancio dell'Ateneo anche per l'attivazione di assegni per i migliori progetti presentati direttamente dai candidati;
- 5) farsi carico degli oneri assicurativi dei ricercatori non strutturati;
- 6) prevenire ed evitare l'utilizzo (attualmente sistematico) di assegnisti e borsisti dell'area biomedica per coprire i buchi di personale dell'attività assistenziale nelle AOU fiorentine.

## **Lavoratori in appalto**

E' richiesta garanzia di continuità da parte dell'Amministrazione per attivare tavoli di contrattazione anche con le rappresentanze di tali lavoratori, impegnarsi per la reinternalizzazione dei servizi e, nell'attesa, lavorare verso l'appalto unico di Ateneo

Al nuovo Rettore chiediamo quindi l'impegno a individuare un percorso di reinternalizzazione dei servizi attualmente in appalto e ovviamente dei lavoratori coinvolti, al fine di non disperdere il bagaglio professionale acquisito.

Nell'immediato, devono essere tutelati i livelli salariali ed occupazionali dei lavoratori in appalto, attraverso la stipula di contratti che prevedano sempre la clausola sociale, e al contempo bloccare le nuove esternalizzazioni

Deve essere verificata la regolarità degli appalti e, qualora vi si riscontrino abusi o interpretazioni difformi delle norme, provvedere a trasformare i contratti dei lavoratori in somministrazione a tempo indeterminato.

### **Area scientifica di Sesto**

Chiediamo la tutela dell'Area come unità, in previsione di un campus scientifico che unisca ricerca, ricerca e trasferimento tecnologico, didattica.

Dovrà essere data estrema attenzione al rischio di salute che corrono i lavoratori dell'Area, in caso di ampliamento dell'aeroporto e dell'attivazione dell'inceneritore di Case Passerini e dei lavoratori di Agraria che verranno tutti a trovarsi in un'area a rischio (fascia C/D).

In questi casi tutti i lavoratori del Polo saranno esposti a problematiche di rischio fisico, chimico, acustico ed elettromagnetico.

Chiediamo che sia attivata la mensa per i dipendenti universitari impiegati al Polo di Sesto e l'impegno del Rettore a collegare il campus con le città di Sesto e di Firenze, attivando i mezzi pubblici necessari ad arrivare al lavoro.

## **AREA BIOMEDICA**

### **Rapporti con AOUC**

La capacità dei professori/ricercatori dell'Università di Firenze di perseguire i propri obiettivi istituzionali è entrata negli ultimi anni in grande difficoltà. Questo secondo noi in gran parte deriva da una mancanza di iniziativa da parte delle componenti universitarie nel programmare la nostra presenza ed azione nel contesto delle discipline cliniche cosa che ha fatto emergere una vicariante e non sempre appropriata iniziativa da parte della componente aziendale.

Esempi di questa situazione:

1. Inadeguata distribuzione delle risorse di spazi e personale contenute nel nuovo Atto Aziendale di AOU Careggi entrato in vigore nel Settembre 2014.
2. Tangibile ritardo con il quale si sta organizzando la ricerca e didattica innovative nei vari corsi di laurea con deficitarie gestioni dei vari corsi di studio (vedi specializzazioni).
3. Interpretazione non sempre armonizzata o condivisibile delle norme presenti nel codice etico aziendale rispetto a quello universitario.

Tutto questo in una condizione di estrema difficoltà ereditata dalla ex-Facoltà di Medicina, e non ancora sufficientemente ed efficientemente sostituita dai nuovi Dipartimenti e dalla sua articolazione di governo (Cossum). Si consideri che numerose discipline cliniche (tra cui Dermatologia, Psichiatria, Otorino, Oculistica, Chirurgia Toracica, Chirurgia plastica ed altre ancora nei prossimi mesi) mancano di una posizione apicale, 'professore ordinario' ed altre di un numero minimo di docenti per mantenere una adeguata performance formativa. Tali criticità necessitano di una forte azione che se pur in accordo con l'AOUC deve però mantenere una predominante iniziativa universitaria.

Nei rapporti fra gli organi di governo dell'Ateneo e dell'AOUC, negli ultimi anni si è assistito a una progressiva riduzione del protagonismo che deve contraddistinguere l'Università rispetto alla componente aziendale. Questa tendenza deve essere rapidamente invertita per non correre l'imminente rischio di un impoverimento della qualità e quantità della ricerca

biomedica (come può succedere se il personale universitario docente, ricercatore e T/A viene principalmente assorbito o assegnato all'assistenza di routine).

## **DIPINT**

La costituzione e l'inserimento nell'atto aziendale AOUC (agosto 2014) di questo dipartimento, di supporto amministrativo ai processi integrati, richiede da parte del nuovo Rettore e degli organi di Ateneo l'attuazione di politiche di vera strutturazione e funzionamento specifiche che tengano conto della specificità, e non riconducano il Dipint ad un esclusivo "vantaggio" economico per l'ateneo. La sperimentazione è terminata, andrebbe fatta una seria valutazione, condivisa con RSU e le OO.SS., di ciò che è stato fatto, e soprattutto di ciò che non deve essere più perpetrato:

1. trasparenza sulle modalità di spesa dei ca. 12 milioni/anno (finanziamento regionale per Dipint), ricevuti dall'Università di Firenze negli ultimi 7 anni. Rendere visibili, o almeno dare notizia, degli odg, e/o di quanto viene disposto nel Comitato di Indirizzo, in analogia con la pubblicazione delle decisioni assunte dagli organi di governo del nostro Ateneo.
2. trasparenza e certezza sull'assegnazione del personale amministrativo universitario alla struttura integrata in un percorso da condividere con RSU e OOSS
3. trasparenza e certezza sull'integrazione dei processi amministrativi delle due realtà (Unifi/Aouc)

## **Personale tecnico in convenzione con AOUC**

La situazione del nostro personale tecnico inserito nella ex convenzione con AOUC, assegnato a compiti di supporto all'assistenza e alla ricerca, si trascina in un "non governo" da molto tempo. Il Rettore dovrebbe chiarire il ruolo dei tecnici in azienda, garantendo loro i diritti propri dei lavoratori: carriera, collocazione lavorativa, finalità del lavoro, riconoscimento del lavoro svolto, sicurezza nei laboratori e nelle strutture aziendali.

## **Riforma sanità toscana**

Grande preoccupazione desta l'accentramento della programmazione nei tre commissari di Area vasta per tutta la Regione senza procedure di coinvolgimento e di controllo da parte dell'Università. Non sembra poi accettabile l'assenza del parere vincolante delle Università per la nomina dei responsabili dei Dipartimenti professionali interaziendali preposti al collegamento delle attività tra AOU e rispettiva area vasta di insediamento. Si richiede ai candidati Rettori come pianificano di procedere per affrontare questa difficoltà.

\*\*\*\*\*