



Cari Colleghi,

Durante il primo incontro con il nuovo Direttore Generale del 24-02-14 ogni OO.SS. e le RSU hanno espresso le proprie posizioni rispetto ai punti da affrontare, dando la priorità a quelli che ritenevano più importanti e urgenti. In linea con tali premesse abbiamo espresso una scala delle priorità, integrandole con suggerimenti operativi per la loro attuazione pratica. Di seguito vi riportiamo i contenuti del nostro intervento:

E' noto che giungere ad una contrattazione decentrata di spessore in un contesto favorevole e con disponibilità di risorse non comporta grosse difficoltà, contrariamente alla contingenza che ci troviamo a vivere attualmente caratterizzata da grave carenza di risorse. A nostro parere, è preferibile che gli accordi integrativi siano il frutto di un lavoro che consenta alle parti il conseguimento di un risultato che sia un punto di partenza finalizzato al raggiungimento di un traguardo comunque migliorabile. Nello specifico **la contrattazione collettiva Integrativa ha tra le sue finalità la valorizzazione delle risorse umane e il miglioramento delle competenze professionali**. In relazione a quanto detto la leva strategica fondamentale per lo sviluppo del personale e la realizzazione di cambiamenti atti a garantire elevati livelli qualitativi di servizio agli utenti diventano a nostro avviso la formazione e l'aggiornamento professionale. In questo contesto pensiamo che sia meglio muoverci verso una formazione che si rivolga a tutti i dipendenti, condotta da formatori interni, che risulta essere, allo stato attuale, anche la modalità più economica, a meno che l'Amministrazione trovi un metodo meno costoso e che dia gli stessi risultati. In tale ipotesi, restiamo aperti a eventuali proposte alternative formulate dall'Amministrazione, nei confronti delle quali non riteniamo di sollevare opposizioni pregiudiziali. Ci riferiamo in particolare alla proposta, già espressa dall'Amministrazione, di formare il personale attraverso le e-learning, al fine di ottenere una crescita permanente attuata secondo criteri non ispettivi, ma di miglioramento della professionalità e dei servizi, legando il tutto al raggiungimento di obiettivi scaturiti da specifici progetti.

Come sappiamo la contrattazione non si limita a questo e, tenendo conto della valorizzazione del personale, riteniamo fondamentale che essa si focalizzi sulle progressioni orizzontali, ove riteniamo sia di particolare importanza il raggiungimento di un equilibrio ponderato che consideri il valore del titolo di studio e gli anni di anzianità; Un punto fondamentale è a nostro avviso quello riguardante le politiche dell'orario di lavoro, nonché quello riguardante l'erogazione e la fruibilità del buono pasto. E' noto che molti Atenei elargiscono un numero di buoni superiori al nostro e in buona parte di queste Università essi sono legati al numero di ore lavorative che il personale effettua. Altro punto fondamentale è quello relativo alla quota da assegnare come compenso per le Responsabilità di ufficio, che a nostro avviso deve essere differenziata sulla base della specificità dell'incarico ricoperto, con individuazione delle specifiche indennità (sportello, rischio, reperibilità). A titolo esemplificativo riteniamo particolarmente importante che venga tenuta nella giusta considerazione l'indennità di sportello per le Segreterie Studenti.

Oltre a quanto detto è necessario un confronto in materia di telelavoro, di lavoro atipico, di esternalizzazioni, e di processi di mobilità. Il tutto dovrà anche servire a costruire la cosiddetta meritocrazia, ovvero un sistema di valutazione all'avanguardia con ritorni importanti sul piano dell'erogazione dei servizi agli utenti.

Inoltre durante l'incontro la UIL RUA ha evidenziato che la volontà di dar vita a grandi idee e progetti, deve essere supportato da un gruppo operativo in grado di mettere in pratica le scelte definite. Da parte nostra faremo quello che abbiamo sempre fatto: terremo costantemente informati i dipendenti sugli sviluppi della trattativa rendendoli partecipi delle varie fasi della contrattazione, dalla discussione fino all'approvazione di un'intesa. Tra i nostri obiettivi c'è anche l'estensione del contratto a tutti i lavoratori, compresi quelli a tempo determinato. Abbiamo anche gettato le basi per avviare nuove sessioni di confronto in materie che ci stanno particolarmente a cuore, quali le problematiche connesse a futuri possibili interventi relativi ai lavoratori esterni, il trattamento dei lavoratori atipici, le politiche di genere.

Infine, al momento opportuno saremo preparati ad un confronto su un sistema di valutazione, strettamente collegato agli strumenti di programmazione delle risorse umane, che venga soprattutto attuato utilizzando fondi diversi e ulteriori rispetto al fondo accessorio. Come tutti gli strumenti questo da noi proposto è certamente migliorabile, ma comunque è in grado di assolvere alla sua funzione.

UIL RUA di Ateneo