



Organizzazioni sindacali – Università di Trieste

Trieste, 04 ottobre 2016

Università degli Studi di Trieste
Amministrazione Centrale

Tit./Cl. 1/10

N. 0029719 Data 05/10/2016

Ufficio Organizzazione e relazioni sindacali

All'Università degli studi di Trieste
p.le Europa, 1
34127 – TRIESTE

Al Rettore prof. M. Fermeglia
A tutti gli organi di ateneo:

- Senato Accademico
- Consiglio di Amministrazione
- Consiglio degli Studenti
- Collegio dei Revisori
- Nucleo di Valutazione
- Garante di Ateneo
- Consigliere/a di fiducia
- Commissione Valutazione Ricerca (CVR)
- Presidio della Qualità
- Comitati

A tutto il personale dell'università

Oggetto: richieste delle organizzazioni sindacali.-

Le scriventi organizzazioni sindacali - constatata l'inadeguatezza dell'azione dirigenziale - **chiedono che il contratto in corso con la dirigenza generale non sia rinnovato.**

Le motivazioni alla base della richiesta sono argomentate come segue:

La Direzione generale non è stata in grado di cogliere il senso e le opportunità insite nelle indagini sul <benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del superiore gerarchico> pro tempore promossi dal <Nucleo di valutazione> dell'Università degli studi di Trieste.

Secondo le parole dello stesso Nucleo di valutazione¹:

“L’indagine è rivolta a monitorare le opinioni del personale tecnico-amministrativo su alcuni significativi aspetti dell’organizzazione lavorativa volti al miglioramento della stessa... I risultati dell’indagine rappresentano validi strumenti per un miglioramento della performance dell’organizzazione e per una gestione più adeguata del personale... In quest’ottica anche le Linee guida dell’ANVUR in tema di performance di luglio 2015 sottolineano il ruolo significativo di questo strumento nell’individuare e sviluppare specifici obiettivi di miglioramento delle performance...”.

Ed ancora²:

“Il Nucleo di valutazione dell’Università di Trieste ha inteso condurre tale indagine, peraltro richiesta dalla normativa [pro tempore n.d.r.] in vigore, per fornire una diagnosi organizzativa... al fine di condurre l’ateneo in un processo di miglioramento che, partendo dai risultati di tale analisi, possa individuare strategie mirate di valorizzazione delle persone. La diagnosi organizzativa si pone come tappa di un processo, nella consapevolezza che tale indagine sia essa stessa una modalità di intervento nell’organizzazione.... Diventa di fondamentale importanza, dunque, la capacità dell’organizzazione di rispondere positivamente e costruttivamente a tali aspettative condividendo gli esiti dell’indagine e fornendo un riscontro sui risultati e sul loro utilizzo. Ciò al fine di non generare sfiducia nei confronti dello strumento, nonché dell’amministrazione stessa”.

L’inadeguatezza dell’attuale dirigenza è deducibile da diversi punti di vista.

In primo luogo, già dalla partecipazione del personale e dai risultati delle rilevazioni 2015/2016³ e dalla loro comparazione con la precedente indagine 2014/2015⁴.

Ancora una volta, secondo le parole del Nucleo di valutazione dell’Università di Trieste:

“La seconda indagine [2015/2016 n.d.r] sul benessere organizzativo ha ottenuto in ateneo un tasso di risposta di poco inferiore al 50% , in netta diminuzione rispetto alla precedente [2014/2015 n.d.r] in cui si era raggiunto il 60%”.

Sul punto: “il Nucleo di valutazione ritiene importante analizzare i possibili fattori che hanno portato ad una minore partecipazione all’indagine. In particolare, il NdiV ritiene... opportuno riflettere sul potenziale impatto negativo che la mancata restituzione pubblica dei risultati della precedente indagine e dell’evidenza del loro effettivo utilizzo nei processi riorganizzativi, strategici e decisionali può aver avuto sulle spinte motivazionali alla compilazione dell’indagine 2015/2016. Parimenti appare opportuno considerare se la disaffezione al questionario sia assimilabile a una forma di latente insoddisfazione e di protesta del personale verso il clima organizzativo interno”⁵.

ETS

Zob *JF*

¹ Risultati dell’indagine – seconda indagine 2015/2016, pag. 4 “1.Introduzione”

² Risultati dell’indagine 2014/2015, pag. 2 e 3 “1.Introduzione”

³ Avviata il 09/12/2015 e conclusa il 29/01/16

⁴ Avviata il 28/11/2014 e conclusa il 30/01/2015

⁵ Risultati dell’indagine 2015/2016, pag. 8 “3.Risultati della rilevazione”

DB

Le scriventi organizzazioni ritengono che “la mancata restituzione pubblica dei risultati della precedente indagine” 2014/2015 – nonché la difficoltà incontrata nell’assicurare quanto meno la pubblicità interna all’ateneo relativamente all’indagine 2015/2016⁶ – sia ascrivibile a scelte inadeguate della dirigenza.

Parimenti correlabile a decisione dirigenziale è, a detta degli scriventi, il “mancato utilizzo nei processi riorganizzativi, strategici e decisionali” dei risultati delle indagini sino a qui condotte e promosse dal nucleo di valutazione dell’ateneo.

La comparazione fra le due indagini hanno evidenziato il malessere organizzativo e la sfiducia fra i lavoratori contrattualizzati tecnici ed amministrativi e l’azione dirigenziale.

Attraverso lo strumento del questionario, l’indagine condotta ha fatto emergere numerose criticità. In particolare, fra le più rilevanti dal punto di vista delle scriventi:

- 1) Valutazione media negativa nell’ambito di indagine “C” dedicato all’equità⁷. Più nel dettaglio sono ampiamente negative le valutazioni medie del personale che ritiene non equilibrato “il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro” e, più in generale, giudica non equilibrato “il rapporto tra l’impegno richiesto e la retribuzione”;
- 2) Valutazione media negativa nell’ambito di indagine “D” dedicato a <carriera e sviluppo professionale>⁸. Nel dettaglio, valori molto negativi sono assegnati dal personale partecipante all’indagine alle seguenti significative domande:

D01 “Nel mio ateneo il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro”

D02 “Ritengo che nell’ateneo vengano promosse politiche di sviluppo professionale legate al merito, indipendentemente dai vincoli derivanti dalla normativa nazionale”

D03 “Il mio ateneo dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli”

D05 “Sono soddisfatto del mio percorso professionale all’interno dell’ateneo”.

Ch Zeb Jv DB

⁶ La diffusione all’esterno dell’ateneo è osteggiata dall’attuale dirigenza. In questo contesto, la pubblicità nel solo circuito interno all’ateneo ha rappresentato un compromesso fra l’ostracismo, da un lato, e la trasparenza dall’altro.

⁷ Analisi 2015/2016, pag. 16

⁸ Analisi 2015/2016, pag. 16

- 3) Valutazione media negativa per quanto riguarda l'ambito di indagine "L" dedicato a "L'organizzazione"⁹. In questo campo d'indagine tutte le risposte hanno dato valutazione negativa:

L01 "Conosco le strategie della mia amministrazione"

L02 "Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione"

L03 "Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione"

L04 "È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione".

- 4) All'interno dell'ambito di indagine "N" dedicato al "Funzionamento del sistema"¹⁰, è significativo il risultato negativo dato dal personale alle domande:

N03 "I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance"

N04 "Il mio ateneo premia le persone capaci e che si impegnano" (valore pesantemente negativo!)

N05 "Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale".

- 5) All'interno dell'ambito di indagine "G", dedicato al "contesto del mio lavoro"¹¹, il personale ha evidenziato, attraverso valutazioni negative, alcune note "criticità". Soprattutto, il personale ha ribadito che l'ateneo non investe sulle persone, anche attraverso una adeguata attività di formazione (domanda G01), i compiti e i ruoli organizzativi non sono ben definiti (domanda G03). Inoltre, manca una adeguata circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione (domanda G04).

Più in generale, attraverso la comparazione tra l'indagine 2014/2015 e l'indagine 2015/2016, il report del nucleo di valutazione evidenzia un significativo arretramento nei valori attribuiti dal personale ai diversi ambiti di indagine¹².

Le criticità rilevate e documentate sono – ad avviso delle organizzazioni firmatarie – ascrivibili all'azione dirigenziale.

Dal punto di vista "economico", pur in presenza di un inusitato perdurare del blocco retributivo (giudicato non conforme alla Costituzione vigente dalla Corte Costituzionale), la direzione generale

⁹ Analisi 2015/2016, pag. 20

¹⁰ Indagine 2015/2016, pag. 21

¹¹ Indagine 2015/2016, pag. 18

¹² Indagine 2015/2016, pag. 13

CH

Zw DJ
DB

non ha dato corso alla mozione approvata all'unanimità dal Senato accademico nell'adunanza del 25/09/14¹³ che riportano nelle sue parti significative:

“[Il Senato accademico n.d.r]... evidenzia come tale provvedimento [il Senato deliberava sui criteri di distribuzione di un incentivo economico in favore di professori e ricercatori universitari dalla L. 240/10 n.d.r] risulti di fatto discriminatorio nei confronti del personale tecnico-amministrativo dell'ateneo che non può, stante la diversa normativa e le ristrettezza di bilancio, beneficiare di simile incentivo, pur avendo subito anch'esso una significativa perdita reddituale..”.

Ed ancora, il Senato unanime:

“... sollecita... il Direttore generale... a ricercare, nei limiti della disciplina vigente in materia e delle disponibilità di bilancio, misure adeguate che eliminino, o almeno limitino, tale disparità di trattamento, sia nell'interesse del personale TA sia nell'interesse generale di coesione della comunità accademica...”.

Nella recente tornata delle progressioni economiche orizzontali, la dirigenza non ha ricercato ogni strada alternativa che, sia pure nel quadro normativo dato, consentisse un significativo aumento di fondi con il risultato che solo il 5% del personale avente diritto¹⁴ ha conseguito il livello stipendiale superiore all'interno della medesima categoria professionale.

Nella recente contrattazione integrativa di ateneo, la dirigenza – sia pure in presenza di dati normativi quanto meno contrastanti, comunque interpretabili diversamente – si è spesa affinché fossero sottratti al personale anche i 300,00.- euro annui lordi derivanti dalle prestazioni svolte dall'ateneo con le imprese private¹⁵;

Nella recente contrattazione integrativa di ateneo, la dirigenza – sia pure in presenza di dati normativi quanto meno contrastanti, comunque interpretabili diversamente – si è spesa affinché fosse negata la possibilità di vedere aumentate le risorse destinabili al fondo incentivante attraverso una equilibrata regolamentazione degli introiti derivanti dalla ricerca applicata e da alcuni organismi nazionali e comunitari. La nuova disciplina unilateralmente decisa dalla direzione generale in materia di prestazioni correlate alla ricerca applicata e alla ricerca finanziata da organismi nazionali e comunitari ha, altresì, burocratizzato e complicato a tal punto le procedure da ritenere meno efficiente il mantenimento dei valori di gettito derivante dalle sopradette attività;

A tutt'oggi, la dirigenza non ha reso pubblici i criteri alla base della mobilità interna all'ateneo del personale tecnico ed amministrativo. Quel che è noto sono i trasferimenti disposti dalla dirigenza durante le ferie dell'ignaro personale interessato, privi di argomentata motivazione e senza alcun riscontro obiettivo. A tutt'oggi il personale continua a non sapere se e quali siano le

¹³ Senato accademico del 25/09/14, Odg 05 – Personale, oggetto b) “Regolamento per la selezione dei professori e dei ricercatori universitari destinatari dell'intervento secondo criteri di merito accademico e scientifico a norma dell'art. 29, comma 19°, della Legge 30.12.10, n. 240

¹⁴ Nel caso del personale docente, professori e ricercatori universitari, la percentuale dei beneficiari i compensi per la didattica e la ricerca supera il 50% e, in poco tempo, ragionevolmente potrebbe raggiungere la maggioranza di tutto il personale docente. Al riguardo si vedano i Decreti del rettore n. 69 del 15/02/16 (graduatorie 2011), n. 350 del 15/06/16 (graduatorie 2012) e n. 70 del 15/02/2016 (graduatorie 2013).

¹⁵ Vedi il Contratto integrati di ateneo, art. 8, 1° comma, sottoscritto il 26/09/2016 e stipulato solo da alcune organizzazioni sindacali.

Uk

Zdr
DB

strutture eventualmente in sofferenza di personale, per quali categorie, per svolgere quali compiti. In materia, l'ancora vigente CCNL – Contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto, all'art. 57, 5° comma prevede:

“Premesso che per mobilità interna s'intende il trasferimento da una sede ad altra della medesima Amministrazione, questa è preceduta da adeguata pubblicità dell'Amministrazione stessa, anche con mezzi telematici, dei posti che si rendono disponibili per cessazione, per trasferimento del personale o per organizzazione di nuovi uffici. In caso di più domande si procederà a graduatoria...”.

La formazione del personale è affidata a singole iniziative “spot”, manca una visione complessiva ed organica. Il personale si affida al passa-parola e alla disponibilità di singoli colleghi per acquisire informazioni e notizie utili nello svolgimento del proprio lavoro. Complessivamente inadeguata l'informazione specialistica nei settori contraddistinti da maggiore complessità e variabilità tecnica\normativa.

Complessivamente, i firmatari il presente documento ritengono che la dirigenza non sia stata in grado di tutelare e valorizzare la componente onesta e corretta del personale universitario tecnico ed amministrativo.


La Direzione generale, nei fatti, non ha considerato il personale, i suoi rappresentanti, neppure gli organismi interni e le loro indagini, come una importante opportunità per acquisire utili informazioni e contribuire al miglioramento delle politiche del personale del nostro Ateneo. Nei fatti, quelle valutazioni son rimaste lettera morta. Rimane, al più, solo il formale adempimento di un obbligo di legge, ove previsto.


Sulla base delle suddette argomentate motivazioni, le scriventi organizzazioni sindacali fondano la loro richiesta di non rinnovare il contratto di direttore generale all'attuale dirigente.

Nel contempo chiedono che il nuovo contratto di direttore generale preveda una retribuzione annua lorda onnicomprensiva non eccedente i 100.000,00 euro.

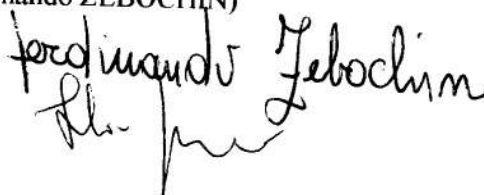
Altresì chiedono che il contratto di lavoro del futuro dirigente\dirigente generale preveda anche un passaggio obbligato attraverso la valutazione posta in essere dal personale contrattualizzato universitario, tecnico amm.vo e CEL – Collaboratori ed esperti linguistici.

Firmato:

CISL Università di Trieste (Elisabetta  TIGANI SAVA)

UIL RUA Università di Trieste (Dario  PAZZARINI)

USB PI Università di Trieste (Fulvio GRASSO e Ferdinando ZEBOCHIN)


Ferdinando Zebochin