



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI GENOVA

Dipartimento gestione e sviluppo risorse umane

Prot. N° I/10 - 27164 del 22.11.2007

Risposta a nota N°

Allegati N°

A Tutto il personale tecnico
amministrativo

LORO SEDI

OGGETTO: **progressione verticale del personale.**

In data 15 novembre 2007 si è tenuto un incontro di concertazione con le Rappresentanze Sindacali durante il quale l'Amministrazione ha completato l'illustrazione del programma di lavoro riguardante la definizione dei posti da destinare alle procedure di progressione verticale dei dipendenti dell'Ateneo, già delineato il 19 ottobre us.

Sento ora il dovere di rivolgermi a Voi direttamente per fornire le corrette informazioni sul contesto giuridico, finanziario, organizzativo e procedurale dell'argomento trattato.

CONTESTO GIURIDICO

Ai sensi del CCNL vigente, il numero di posti da destinare alla progressione verticale del personale tecnico-amministrativo e all'accesso esterno, è definito dalle Amministrazioni nella misura del 50% dei posti da coprire nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale.

In virtù della favorevole interpretazione da sempre adottata dall'Università di Genova, anche in questa occasione si è ritenuto possibile utilizzare i risparmi derivati dalle cessazioni di personale tecnico-amministrativo dell'anno 2006, destinando così 49 posti alle progressioni verticali del personale in servizio, correlati a quelli dell'accesso esterno dell'anno 2007.

La comunicazione in ordine alla destinazione dei 49 posti suddetti è stata data alle Rappresentanze Sindacali nell'incontro del 19 ottobre us; in tale occasione la parte Pubblica si è riservata la valutazione della possibilità di integrare tale contingente con una quota parte dei posti ipotizzabili per le progressioni verticali 2008 (calcolata sulle cessazioni 2007), dopo la necessaria verifica della compatibilità di bilancio.

Successivamente, considerate la carenza di personale tecnico-amministrativo e le esigenze di funzionalità dei servizi, è stato elaborata un'ipotesi di lavoro che prevede la utilizzazione di una elevata quota parte dei posti derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nel 2007, che ammontano a 52 posti. Tale ipotesi di lavoro avrebbe dovuto essere presentata alle Rappresentanze Sindacali nell'incontro dell'8 novembre 2007, se

lo stesso non fosse stato interrotto, per sopravvenute difficoltà di gestione della riunione nelle condizioni di serenità necessarie ad un proficuo svolgimento del confronto tra le parti.

L'ipotesi di lavoro, esposta dalla Parte Pubblica nel successivo incontro del 15 novembre, è la seguente: in netto anticipo sui tempi, le procedure di progressione verticale verranno bandite per un totale di 80 posti ovvero, subordinatamente all'approvazione del bilancio di previsione 2008, per un totale di 101. Per quanto riguarda la possibilità di utilizzare la totalità dei posti derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nel 2007, è utile, infatti, chiarire che alla data odierna non è ancora possibile definire il programma triennale di sviluppo 2007-2009 delle Università (il Decreto Ministeriale è ancora alla registrazione della Corte dei Conti) e di conseguenza il fabbisogno di personale, ad esso funzionalmente correlato.

CONTESTO FINANZIARIO

Ciò che può apparire come un atto dovuto si pone, invece, in un contesto di più ampia portata: occorre infatti sottolineare che le risorse finanziarie derivanti da cessazioni del personale docente e tecnico-amministrativo non arrivano mai a coprire i costi del reclutamento, per i quali è necessario disporre di risorse ulteriori. Le difficoltà di bilancio dell'Università di Genova, pure ponendosi in un contesto nazionale di diffusa criticità, sono reali e largamente note.

L'Ateneo sta adottando le misure necessarie per ottenere maggiori finanziamenti statali, attraverso la promozione di iniziative riferite al potenziamento e alla razionalizzazione delle attività collegate alla ricerca e alla didattica di Ateneo, coerenti con le linee generali di indirizzo impartite dal Ministero a tutte le Università.

In questo ambito è necessario in primo luogo ricordare che qualunque decisione sul reclutamento del personale tecnico amministrativo non può prescindere da quello del personale docente. Infatti, è previsto il pensionamento di numerosi docenti nei prossimi anni ed è indispensabile pensare anche al reclutamento di ricercatori per poter far fronte al ricambio generazionale. A ciò si aggiunge il fatto che negli ultimi due anni il Consiglio di Amministrazione ha consentito solo il reclutamento di poche unità di docenti con costo finanziato da Enti esterni o dal Ministero.

In secondo luogo occorre ribadire con fermezza che non si possono assumere impegni di reclutamento esterno senza prima avere considerato le professionalità, le competenze, il potenziale e la formazione del personale di cui dispone l'Università, utilizzando gli strumenti di valutazione e di razionalizzazione delle attività istituzionali necessari ad avviare una gestione più uniforme ed equilibrata di tutti i dipendenti dell'Ateneo.

CONTESTO ORGANIZZATIVO

In coerenza con gli obiettivi affidati dagli organi di Governo al Direttore amministrativo, è stato definito anche il programma che condurrà alle procedure di

progressione verticale. Il programma comprende un piano formativo propedeutico, rivolto a tutti i dipendenti.

I posti destinati alla progressione verticale (fatta salva una piccola quota per la categoria C, derivante da pregressi impegni con le Rappresentanze Sindacali) saranno coperti con l'attivazione di nuove procedure.

La scelta tra l'utilizzazione di graduatorie esistenti e l'attivazione di nuove procedure rientra, infatti, nell'ambito di discrezionalità dell'Amministrazione. La scelta in favore dell'attivazione di nuove procedure è stata motivata da numerose ragioni, che si riassumono qui brevemente:

- 1) la recente ma univoca giurisprudenza del Consiglio di Stato assimila le progressioni verticali del personale alle assunzioni dall'esterno. Alla luce di tale interpretazione, da un lato diviene indispensabile garantire l'accesso alle progressioni in condizioni di eguaglianza agli aventi diritto; d'altro lato le progressioni, ancora più di prima, devono rientrare in un piano organizzativo orientato al raggiungimento degli obiettivi di Ateneo, che giustifichi l'attivazione delle relative procedure;
- 2) è indispensabile creare le basi per una organizzazione stabile formata da dipendenti preparati, consapevoli e capaci di adeguarsi alle innovazioni normative, organizzative e tecnologiche, che assicuri continuità gestionale al fine di proseguire nel percorso di innovazione organizzativa che coinvolge le relazioni tra le strutture e le articolazioni dell'Ateneo.

CONTESTO PROCEDURALE

Al fine di valorizzare le potenzialità, le competenze e le conoscenze dei candidati in sede di procedure concorsuali, i percorsi formativi e le procedure di progressione verticale sono correlati: soltanto successivamente al compimento del percorso formativo saranno espletate le procedure di progressione verticale, mettendo così a disposizione di tutti i dipendenti aventi diritto tutti i posti disponibili, garantendo pari opportunità di progressione di carriera e di sviluppo professionale.

Si ritiene utile evidenziare che non si tratta di "corsi concorsi" preceduti da preselezioni, ma di un percorso formativo, propedeutico alle procedure selettive, cui potrà prendere parte tutto il personale interessato,.

In questo modo tutto il personale potrà partecipare a corsi di formazione che tengono conto degli obiettivi precedentemente descritti, acquisendo una formazione che potrà essere spesa sia nello svolgimento delle attuali funzioni sia nell'ambito della successiva selezione, alla conclusione del percorso formativo.

In conclusione a questo comunicato, e parlando a titolo personale, mi preme confermare che considero la gestione del personale tecnico amministrativo uno degli obiettivi primari del mio incarico. Sono sempre stata disponibile ad un confronto, nell'ambito di obiettivi definiti, con tutte le Parti interessate ad un dialogo costruttivo,

rivolto ai problemi del personale e attento al buon funzionamento dell'Amministrazione.

Il proficuo lavoro svolto negli scorsi anni, in particolare l'impegno propositivo della delegazione di Parte Pubblica unito alla continuità delle relazioni sindacali, costituisce la base ed orienta il percorso che mi propongo di seguire per il raggiungimento degli obiettivi esposti sopra.

I risultati non possono che essere il frutto di un confronto dialettico, stabile, costruttivo, leale e trasparente, che presuppone la condivisione di obiettivi comuni.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
F.to Dott.ssa Rosa Gatti