



Care Colleghe e Colleghi,

lunedì 8 febbraio nel pomeriggio hanno avuto luogo due riunioni consecutive con il Direttore Generale:

- un'informativa sul nuovo modello organizzativo dell'Università degli Studi di Bari;
- una trattativa sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo in materia di "Servizio sostitutivo mensa" per l'anno 2016.

Informativa sul nuovo modello organizzativo dell'Università degli Studi di Bari

Il Direttore Generale ha ribadito la necessità di un nuovo modello Organizzativo dell'Università di Bari, che assieme ad altri obiettivi, sappia anche valorizzare "quadri intermedi" cioè colleghi dotati di potenzialità manageriali; il DG ha presentato il Gruppo di lavoro incaricato alla rilevazione delle nuove "posizioni" in tutta l'Università di Bari, cosa diversa ha spiegato il Direttore dalle antiquate responsabilità assegnate.

Il Gruppo di lavoro costituito dal prof. Antonio Nisio (docente esperto in valutazione e misurazione delle performance e in management dei sistemi sociali), dalla prof.ssa Angela Bergantino (Delegato del Rettore alle attività di coordinamento e monitoraggio delle funzioni di programmazione, valutazione e misurazione delle performance), e dalla dott.ssa Rossella De Carolis (struttura di Staff "Valutazione, Innovazione e Trasparenza") procederà, con l'affiancamento costante del DG, secondo la seguente tempistica:

- febbraio-aprile 2016 - Visite presso i Dipartimenti di didattica e di ricerca e presso le strutture dell'Amministrazione centrale; prevista formazione on the job;
- aprile- maggio 2016 - Individuazione dei processi ;
- giugno 2016 - Predisposizione della job description.

Il processo di mappatura ha già avuto inizio e il Gruppo di lavoro nel proprio percorso di conoscenza si è impegnato ad interagire con i Direttori, i Segretari Amministrativi, il personale amministrativo e tecnico, di tutti i 23 Dipartimenti di Didattica e di Ricerca, oltre che con i responsabili e colleghi delle Strutture dell'Amministrazione centrale.

Al termine, una volta individuate le posizioni organizzative, si procederà alla loro copertura tramite "selezioni interne" per valutare in modo oggettivo le capacità del "saper fare" del candidato, riconoscendone la professionalità, la qualità della prestazione professionale individuale, la flessibilità gestionale. Successivamente, al tavolo di contrattazione si valuterà la coerenza tra il sistema di incentivazione e gli obiettivi dell'organizzazione.

Difficile, oggi, esprimere un giudizio analitico da parte del Sindacato sul Progetto, in assenza di informazione specifica sugli innumerevoli aspetti che caratterizzeranno la manovra. I modelli Organizzativi sono predisposti dal Direttore Generale, come prevede la legge Brunetta, ma il nostro contratto Nazionale, ANCORA IN VIGORE pone precisi paletti sull'assegnazione delle responsabilità, sulla griglia dell'incentivo, qualunque ne sia la forma e la natura; linee generali e criteri vanno contrattati. Il Sindacato ha evidenziato al Direttore quanto difficile risulterebbe, per chiunque provenisse dall'esterno, procedere ad

una giusta valutazione **di Persone**, attraverso l'analisi delle individuali conoscenze operative e procedurali, delle abilità pratiche, delle esperienze professionali, delle capacità gestionali per la soluzione autonoma e tempestiva delle problematiche quotidiane legate al lavoro, della comprensione del contesto, all'interno di una macchina organizzativa vasta e complicatissima come quella dell'università di Bari.

Alle specifiche domande poste dalla RSU, ancora una volta la Parte Pubblica (rappresentata sempre e unicamente dal Direttore!) non ha dato risposte; ha dichiarato che nulla ad oggi è dato sapere sull'ordine di grandezza dei futuri incentivi, su come - nel rispetto delle regole contrattuali vigenti – gli stessi saranno legati alle nuove posizioni. Nessuna informazione su come si concretizzeranno le procedure selettive, né tantomeno su cosa accadrà a quei colleghi, attualmente con incarichi di responsabilità assegnate, nel caso in cui non accettassero di sottoporsi all' **"esame"**. Nessun dettaglio sul piano della formazione, dell'aggiornamento e della mobilità volontaria di massa che dovrebbe accompagnare il progetto... Naturalmente, silenzio assoluto sugli incentivi ad oggi non accreditati.

***Ipotesi di contratto collettivo integrativo
in materia di "Servizio sostitutivo mensa". Anno 2016***

Le OO.SS hanno evidenziato che su 52 settimane dell'anno solare, 47/48 sono lavorative; hanno quindi proposto di aumentare il numero di buoni pasto mensili da 8 a 9, ottenendo quindi un possibile numero di buoni pasto pari a 99 all'anno.

Il Direttore ha accettato la proposta, dichiarando che l'importo appostato in bilancio è sufficiente ad assicurare un numero massimo di 96 buoni pasto pro capite per l'anno in corso, per cui nel prossimo mese di Dicembre si potrebbe verificare la possibilità che il numero dei buoni pasto sia pari a 6.

Tutte le Sigle Sindacali e la RSU hanno firmato l'ipotesi di accordo in materia di "Servizio sostitutivo mensa", che nel più breve tempo possibile verrà inviato al Collegio dei Revisori ed al Consiglio di Amministrazione per poi tornare al tavolo di contrattazione per la stipula definitiva.

Infine, il Direttore Generale ha tentato di rassicurare la Parte Sindacale in merito alla soluzione dei problemi riscontrati nella gestione del software per la rilevazione delle presenze, Aliseo: entro la fine del mese di Marzo dovrebbero essere corrette tutte le anomalie. Vedremo.

Siamo sempre a vostra disposizione.

Cordiali saluti,



G. Murè

R. Campobasso

M. Poliseno

D. Pellerano