



www.cisaluniversita.org
Coordinamento Sindacale Autonomo della Cisa - Università



COORDINAMENTO REGIONALE

Via Po, 18 - 10123 TORINO

Tel. 011.6703904 Fax 011.6703903

e-mail: ginogaetano.cassara@unito.it

Solo prorogare il Precariato?

Gentili colleghe/i,

Come O.S. non abbiamo condiviso il “preconfezionato” e frettoloso preaccordo sulla proroga dei Tempi Determinati (TD) - previsto a termini di Contratto Nazionale per avviare le procedure - perché così come è stato impostato, di fatto, avalla nuovamente una forte discrezionalità da parte dell'Amministrazione.

In questi ultimi anni sono state avviate dall'Ateneo molte assunzioni di personale Tecnico Amministrativo a TD (non gravanti su punti organico), per non dire del numero ancor più grande di persone “non strutturate”, per la maggior parte afferenti alla Ricerca, arruolate con diverse tipologie di contratto (borse, assegni, dottorati, ecc.) ma ormai con un insostituibile ruolo professionale.

Occorre ricordare che il personale TA a TD grava anche sul Trattamento accessorio del personale a tempo indeterminato, che è bloccato da anni; per il personale assunto su progetti finanziati con fondi esterni è stata avviata una parziale compensazione, su quello assunto su fondi di Ateneo non è ancora dato di sapere...

Recenti provvedimenti governativi permettono alle Pubbliche Amministrazioni un prolungamento del contratto per TD in scadenza con specifici requisiti, nella mora di procedure di stabilizzazione.

L'Ateneo, ritenendo “strategiche” alcune di queste posizioni organizzative (non dovrebbe essere, come impropriamente fatto intendere da alcuni, una stabilizzazione ad personam...), pensa di bandire un certo (esiguo) numero di sistemazioni a Tempo Indeterminato su una parte dei (pochi) punti organico disponibili dal turnover del personale TA - utilizzando procedure concorsuali più o meno riservate e shift di graduatorie ancora valide - e valutando (al momento non è esplicitato come) l'attività prestata come TD.

Il meccanismo è, ahimè, il solito: da un lato l'Amministrazione Pubblica blocca il turnover ma continua a procedere col precariato, dall'altro alcune OO.SS. illudono gli stessi precari di aver dato battaglia per la loro stabilizzazione (chissà, qualche giovane in cambio magari farà una nuova Tessera...).

segue...

Forse per una moderna Riorganizzazione, al di là di provvedimenti tampone per pochi (quasi a costo zero per l'Amministrazione - e anche a parziale carico dei lavoratori per quanto riguarda Trattamento Accessorio e blocco di Progressioni verticali), occorrerebbe procedere a monte ad una attiva valorizzazione e coinvolgimento delle professionalità interne già presenti, più volte censite e utilizzate per NEXT, mai pubblicando i dati...

Proponiamo che per il superamento di criticità legate al sotto organico e/o carenza di "profili professionali innovativi", piuttosto che proseguire solo ad assumere (con procedure più speditive e discrezionali) con contratti a termine, ci sia finalmente, come politica di Ateneo, un allentamento della rigidità nella mobilità interna del personale TA a tempo indeterminato per coprire funzioni carenti che potrebbero essere reperite, pubblicizzandole in modo trasparente, con mobilità orizzontale e adeguata formazione volontarie (anche come stage interno/esterno concordato).

Si potrebbero così anche facilitare nella logistica temporanee o più consolidate esigenze familiari (ad es. cura dei figli o di genitori anziani e/o disabili).

Certo, sarà sempre necessario ricorrere a concorsi esterni, per consentire un auspicabile ricambio generazionale (ma anche alla Mobilità verticale per "premiare" effettive eccellenze...) però, a nostro parere, si dovrebbe cercare di ridurre a regime il ricorso a personale Tecnico Amministrativo a TD: è un vero "spreco aziendale" investire su persone a cui, anche con dolore umano, si dovrà poi rinunciare...

In una fase di grave difficoltà per il nostro Paese, l'Università di Torino ha il dovere morale di innovare, anche dal punto di vista della gestione del suo personale TA, puntando su una effettiva riorganizzazione: semplificando le procedure e operando con una "Gestione in Qualità" nello snellimento della conduzione Amministrativo-contabile, e miglioramento continuo dei Servizi tecnici e di supporto alla Ricerca e Didattica, incrementando i rapporti con il Territorio e l'Internazionalizzazione.

Tutto questo non può essere svolto se non coinvolgendo e motivando tutto il personale TA, al di là degli aspetti meramente organizzativi e di misura della performance, promuovendo una effettiva pari opportunità nel benessere lavorativo, in tempi di "vacche magre" almeno come possibilità di arricchimento professionale e crescita personale.

Occorre rilanciare la Formazione professionale, sia continua che specialistica, che potrebbe essere incrementata "sussidiariamente" (e a costi contenuti) utilizzando e valorizzando come tutor/formatore (anche in modalità e-learning o MOOC) il personale TA esperto disponibile: corsi formativi che sarebbero potenzialmente utilizzabili dall'Ateneo anche nella offerta esterna.

Come O.S. siamo disponibili, per la nostra parte, a cogliere l'opportunità offerta dalla nuova riorganizzazione, nell'interesse però del bene di tutti.

Cordialmente.

Gino Gaetano Cassarà
Pino Maiorana