

## **Notizie in breve dal tavolo negoziale, 15 giugno 2011**

Nel pomeriggio di mercoledì 15 giugno 2011, si è svolto l'incontro fra la delegazione di parte pubblica, le organizzazioni sindacali e le rappresentanze sindacali unitarie.

La delegazione di parte pubblica ha dato avvio all'incontro ascoltando le osservazioni presentate dalle organizzazioni sindacali in relazione all'ipotesi di riorganizzazione illustrata dal Direttore amministrativo in precedenza.

In generale, le organizzazioni sindacali hanno dimostrato interesse ed apprezzamento per l'ideata riorganizzazione ed, in particolare, per la novità assoluta rappresentata dalle c.d. comunità di pratica.

La delegazione di parte pubblica ha poi introdotto il secondo tema all'ordine del giorno, relativo alla progressione economica orizzontale (PEO).

Il Direttore amministrativo ha proposto un nuovo sistema di selezione delle PEO.

Si ipotizza la realizzazione di un sistema informatico di rilevazione delle informazioni necessarie alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali (PEO) che preveda:

- a) la rilevazione d'ufficio dei dati di carriera contenuti in CSA;
- b) l'imputazione da parte dei diretti interessati degli altri dati previsti.

Con riferimento ai criteri si prevede un'integrazione rispetto a quanto stabilito dall'art. 82 del CCNL.

In particolare, detti criteri vengono integrati dal punto di vista della "metrica" utilizzando il sistema proprio dei corsi di laurea universitari ossia quello dei CFU. In quella sede si prevede che, in media, ogni anno di corso debba prevedere l'acquisizione di 60 CFU da parte degli studenti. Tenuto conto che 1 CFU equivale ad un carico di lavoro complessivamente corrispondente a 25 ore, aver superato esami per 60 CFU significa aver sostenuto un impegno di 1.500 ore. Tale valore non è lontano dall'anno lavorativo "medio" del personale dell'Università. Il sistema ideato intende convenzionalmente stabilire un'equivalenza fra un anno di studio ed un anno di lavoro a tempo pieno, assegnando ad entrambi un punteggio corrispondente a 60.

Partendo da questa base sarà individuato il punteggio da assegnare: a) ad ogni anno di lavoro; b) ai titoli di studio; c) alla formazione certificata etc.

Nel complesso - ed in estrema sintesi - il sistema presenta i seguenti vantaggi:

- 1) non prevede la presentazione da parte dei candidati di alcuna domanda (le PEO si selezionano d'ufficio in base ai dati validati contenuti nel DataBase);
- 2) non consente che alcuni dati siano incompleti (il sistema non consentirà la validazione dei dati non completi);
- 3) non necessita della nomina di alcuna Commissione in quanto il sistema non prevede margini di discrezionalità nella valutazione dei vari elementi;
- 4) consente di ottenere una seconda peo solo allorché tutti ne abbiano fruito una.

Salvo la riserva espressa da un'organizzazione sindacale, tutte le altre si sono dimostrate fortemente interessate alla proposta.

La delegazione di parte pubblica ha, pertanto, rinviato l'argomento al prossimo incontro dove sarà richiesto specificamente a ciascuna di esse di esprimere il proprio consenso circa la fattibilità della proposta presentata. L'amministrazione ritiene, infatti, di poter integrare le previsioni del contratto collettivo sul tema solo previo consenso di tutte le organizzazioni sindacali presenti al tavolo.

Maria Paola Monaco