

Al Direttore Amministrativo  
Dott. R. Grasso

Al Prorettore per l'Organizzazione  
Prof. G. Santoro

**Oggetto: posizioni organizzative di terzo livello (CCNL art. 91, c. 3) – posizione RSU e Oo.Ss.**

A seguito di quanto illustrato dalla parte pubblica nell'incontro di contrattazione del 12 novembre scorso, riguardante le posizioni specificate in oggetto, intendiamo sottoporre alla vostra attenzione alcune considerazioni.

Prima di esprimere dettagliatamente il nostro parere, ci pare utile richiamare, in estrema sintesi, le criticità che la RSU e le Oo.Ss. hanno da tempo individuato ed espresso riguardo alle recenti scelte ri-organizzative operate dall'amministrazione. La prima valutazione è relativa all'assenza di un piano di organizzazione dell'Ateneo che abbia un'ottica complessiva: la riorganizzazione è stata fatta escludendo una parte importante del personale (ovvero il personale tecnico dei dipartimenti) e trascurando, almeno in questa prima fase, la riorganizzazione del Sistema Bibliotecario.

Questa modalità decisionale e operativa ci pare miope e parziale, e si ripercuote inevitabilmente anche sull'individuazione delle posizioni organizzative per il personale di categoria D (CCNL art. 91, c. 3). Esprimiamo con l'evidenza dei numeri quanto detto:

- dei 134 D amministrativi, sarebbero fra 100 a 105 quelli assegnatari di posizione organizzativa coperta con relativa indennità (cioè circa il 75%);
- dei 26 D bibliotecari, solamente 7 avrebbero una posizione organizzativa (pari al 25%);
- dei 249 D tecnici, le posizioni individuate sarebbero approssimativamente fra le 20 e le 25 (appena il 10% circa).

Se poi cambiamo ottica e valutiamo la distribuzione delle posizioni organizzative e delle indennità in ragione della struttura di appartenenza invece che dell'area, ancora una volta si palesa un forte e innaturale squilibrio, infatti:

- dei 93 D dell'amministrazione centrale, ben 74 avrebbero una posizione organizzativa (l'80% circa);
- dei 28 D del sistema bibliotecario, a 8 sarebbe attribuita una posizione organizzativa (il 30% circa);
- dei 12 D del sistema museale, solamente 1 sarebbe titolare di posizione organizzativa (meno del 10% circa);
- dei 22 D del sistema informatico dipartimentale, 3 avrebbero una posizione organizzativa (il 14% circa);
- degli 11 D assegnati ai centri, quelli con posizione organizzativa sarebbero 3 (meno del 30% circa);
- dei 243 D dei dipartimenti, sarebbero state individuate solamente 50 posizioni organizzative, esclusivamente per i responsabili di unità amministrative (cioè il 20% circa).

Ci pare che questo squilibrio non sia motivato da ragioni organizzative, visto che l'organizzazione dell'area tecnica non è stata finora oggetto di un intervento immediato, mentre lo sarà solo in un prossimo futuro (al contrario di quella dell'amministrazione centrale).

Ovviamente, ne siamo consapevoli, le posizioni organizzative devono essere individuate sulla base dell'organizzazione dell'Ateneo e devono essere collegate a reali profili di responsabilità del dipendente. Senza responsabilità non esiste la posizione organizzativa.

**Detto ciò, pare francamente difficile da giustificare una distribuzione così sperequata delle indennità sia tra l'amministrazione centrale e le strutture dipartimentali/sistemi/centri, sia tra gli amministrativi e il resto del personale di area tecnica e bibliotecaria.**

L'iniquità di tale scelta è ancora più evidente se ragioniamo sulla provenienza dei fondi che vanno a coprire le indennità per chi ha una posizione organizzativa.

Infatti, tutto il compenso aggiuntivo rispetto allo stipendio base/tabellare, deriva dal fondo di ateneo del salario accessorio. Il suo ammontare attuale è il risultato della stratificazione, a partire dal 1997, di accordi collettivi nazionali e integrativi di ateneo. Anche la suddivisione in differenti voci è frutto di accordi e di scelte operate nel corso degli anni. Con il fondo del salario accessorio sono pagate, tra l'altro, l'indennità di ateneo (66 € mensili), la produttività collettiva, le posizioni organizzative del personale di categoria D (CCNL art. 91, c. 3), le posizioni organizzative B-C-D previste dal CCNL art. 91, c. 1 e 2.

Appare quindi evidente che modificare l'importo di una voce invece di un'altra, diventi una scelta che possa rischiare di favorire alcuni e danneggiare altri.

Attualmente lo stanziamento destinato alle posizioni organizzative del personale di categoria D (CCNL art. 91, c.3) è di circa € 540.000, destinato a coprire circa 122 posizioni. L'amministrazione ha dichiarato di voler attivare da subito 139 posizioni e di star lavorando per individuarle anche nell'area tecnica dei dipartimenti. E' chiaro che i soldi attualmente previsti rischierebbero di non essere sufficienti. Per questo l'amministrazione ha proposto di ridurre le fasce d'indennità a due (invece delle preesistenti tre), con importi rispettivamente di 3.500 e 4.500 € circa.

La parte pubblica ha inoltre dichiarato che sta verificando come poter implementare il fondo destinato alle indennità con delle risorse aggiuntive.

Come RSU e Oo.Ss., sulla base di quanto finora esposto:

- valutiamo positivamente la possibilità ventilata dalla parte pubblica di incrementare il fondo del salario accessorio con risorse aggiuntive, **riteniamo tuttavia necessario che tale integrazione interessi anche e soprattutto il fondo per la produttività collettiva;**
- giudichiamo positivo l'intento dell'amministrazione di **procedere in tempi brevi all'individuazione delle posizioni organizzative per l'area tecnica** e offriamo la nostra disponibilità a ri-analizzare i criteri e i parametri di valutazione di tutte le posizioni organizzative.

**Riteniamo invece negativo che i numeri delle posizioni organizzative individuate** (fatta eccezione per quelle relative ai dipartimenti) **non siano stati accompagnati da una precisa definizione dell'organigramma e del dettaglio delle linee di responsabilità da ricoprire.** Analogamente reputiamo che i parametri proposti dall'amministrazione per la valutazione delle posizioni, siano inadatti a rappresentare oggettivamente l'effettivo livello di responsabilità richiesto da parte degli assegnatari degli incarichi e la loro conseguente "assegnazione" alla "fascia alta" o a quella "bassa".

**RSU - Università di Pisa**

**FLC CGIL – CISL Federazione Università – UIL RUA – CISAPUNI SNALS – USB Pubblico Impiego**