



RSU di ATENEO n.10/2000
 a cura della RSU dell'Ateneo di Firenze -- *Edizione telematica*

Un'affollatissima assemblea dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Università ha oggi approvato, con soli 4 voti contrari e 9 astenuti, l'ipotesi di accordo siglata ieri sera dalla R.S.U. al termine di un'estenuante trattativa fra le parti.

Ricordiamo a tutti che successivamente sarà convocata un'Assemblea con all'OdG i nuovi ruoli professionali.

Firenze, 24 maggio 2000

Ipotesi di accordo sul processo di autovalutazione ex art. 9 punto a) del Protocollo di Intesa sottoscritto in data 19 aprile 1999 tra l'Amministrazione, le R.S.U e le OO.SS. dell'Università degli Studi di Firenze

VISTA la deliberazione adottata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo nella seduta del 16 febbraio 1999 ed, in particolare, quanto nelle premesse (punti 1 e 2) alla stessa rappresentato in ordine alla "nuova struttura organizzativa" ed alla "nuova gestione delle risorse umane e conseguente piano di sviluppo delle competenze interne" e quanto correlativamente disposto (punto 1, lettera d) in ordine agli obiettivi immediati da perseguire da parte dell'Ateneo, in generale, e del Direttore Amministrativo, in particolare;

VISTO il "Protocollo d'Intesa" sottoscritto, al riguardo, in data 19 aprile 1999 tra l'Amministrazione, le Rappresentanze Sindacali Unitarie e le Organizzazioni Sindacali dell'Università degli Studi di Firenze;

VISTO, in particolare, l'art.9, punto a), del predetto "protocollo d'intesa";

CONSIDERATO che risultano oramai individuati - all'interno di un nuovo e sperimentale "Sistema professionale del personale tecnico e amministrativo dell'Ateneo" predisposto dall'Ufficio Risorse Umane e Sviluppo Organizzativo dell'Ateneo medesimo - i nuovi "ruoli professionali" di cui agli artt.5,6,7 e 8 del predetto "protocollo d'intesa";

RITENUTO che il predetto "sistema professionale" ed i predetti "ruoli" - ancorchè suscettibili di modificazioni e/o integrazioni e ciò attraverso il necessario coinvolgimento di tutti gli operatori dell'Ateneo - possono già rispondere alle nuove e peculiari esigenze organizzative e di professionalità dell'Ateneo medesimo e consentono, pertanto, di avviare nuove e sperimentali forme di organizzazione del lavoro che puntino al miglioramento dell'efficienza dei servizi attraverso la valorizzazione e corrispondente riqualificazione del personale;

TRA

la Direzione politico-amministrativa, le Rappresentanze Sindacali Unitarie e le Organizzazioni Sindacali dell'Università degli Studi di Firenze

si **CONVIENE** e si **STIPULA**

quanto segue:

PREMESSO che il regolamento di autovalutazione ha lo scopo di garantire la massima trasparenza, efficacia ed efficienza dei processi di riorganizzazione e riqualificazione che l'Ateneo fiorentino ha attivato con il protocollo sottoscritto fra le parti il 19 aprile 1999. Esso si ispira al criterio di definire e limitare l'ampiezza dei gap di competenza accettabili, per garantire che questi siano colmabili con percorsi formativi ed esperienziali di durata e costo contenuti.

Scopo del Regolamento è fornire ai lavoratori dell'Ateneo fiorentino tutte le informazioni necessarie per orientarli all'autovalutazione nella maniera più chiara e consapevole.

Il regolamento prevede:

1. requisiti di sostenibilità dei gap di competenza
2. Comitato guida
3. tempi e modalità per il definitivo inquadramento nel ruolo
4. modalità di effettuazione delle verifiche finali
5. formazione
6. scheda di autovalutazione

1. REQUISITI DI SOSTENIBILITA' DEI GAP DI COMPETENZA

Per garantire che le persone possano acquisire, in tempi ragionevoli, le competenze necessarie per il ruolo prescelto, si definiscono i seguenti requisiti di accesso ai percorsi formativi ed esperienziali di riqualificazione professionale:

A) la somma totale dei livelli di conoscenza e/o di capacità richieste dai risultati chiave attesi dal ruolo costituisce il riferimento numerico con cui comparare il livello di padronanza espresso dai candidati.

La comparazione dovrà essere tale da rendere ammissibili tutte quelle domande che manifestino una padronanza non inferiore al 66% con un conseguente gap massimo consentito, da colmare con percorso formativo ed accertativo, del 34%.

B) Le conoscenze e/o capacità strettamente collegate ai risultati chiave di ogni ruolo, riportate in neretto sulla scheda di autovalutazione, saranno oggetto di verifica finale secondo i tempi e le modalità del successivo punto 3. Le rimanenti conoscenze e/o capacità di ogni ruolo rientreranno nel piano formativo individuale del dipendente. Pur non costituendo elemento di valutazione ai fini del definitivo inquadramento economico e giuridico nel ruolo, presuppongono l'obbligatorietà del percorso formativo e l'accertamento della proficua partecipazione.

C) E' consentita la sostituzione di due materie oggetto di verifica finale con altre due materie di pari gradazione (1,2,3) previste nella griglia generale delle conoscenze relative al profilo da indicare nella scheda di autovalutazione, con l'esclusione di quelle espressamente indicate come fondamentali.

D) Nell'avviare il processo di riposizionamento, l'Amministrazione - al fine di facilitare la comprensione dei principi e degli elementi propri del nuovo "sistema professionale" e di rendere oggettivo, omogeneo, coerente e sostenibile il percorso autovalutativo - assicurerà, attraverso apposite sessioni di tutoraggio/formazione a tutto il personale interessato una specifica assistenza professionale per la corretta interpretazione ed utilizzazione della "scheda", in generale, e per la corretta individuazione ed indicazione dei livelli di padronanza delle competenze.

A tal fine tutto il personale interessato al processo di riposizionamento dovrà seguire le predette "sessioni". Sempre a tal fine, il processo di formazione-assistenza per la compilazione delle schede di autovalutazione, di consegna delle schede, di data entry, e di validazione finale del processo dovrà essere portato a termine entro il 30.9.2000 e verrà immediatamente avviato il riposizionamento sperimentale.

2. COMITATO GUIDA

Al fine di seguire e monitorare il processo di formazione-assistenza ed autovalutazione viene istituito un Comitato Guida, composto dai rappresentanti dei lavoratori indicati dalla R.S.U. e dalle OO.SS., dai rappresentanti dell'Amministrazione e dai Consulenti che ne guidano i lavori.

Il Comitato ha anche il compito di individuare eventuali esigenze di supplemento di indagine, ivi comprese eventuali fasi di verifica, reinviando il problema al tavolo di concertazione per le opportune scelte in merito.

Il Comitato si scioglie al termine del processo di autovalutazione.

3. TEMPI E MODALITA' PER IL DEFINITIVO INQUADRAMENTO NEL RUOLO

A partire dal primo stipendio successivo a questa fase a tutti i lavoratori avviati a formazione e riposizionamento sperimentale nei nuovi ruoli verranno corrisposte quote di incentivazione secondo le modalità previste dall'art. 10 del protocollo di aprile 1999 attingendo alle risorse specificamente previste in bilancio per la riorganizzazione dell'Ateneo.

Sempre con riferimento temporale alla prima quota percepita dai lavoratori, per tutti i ruoli si avranno due anni come tempo massimo per superare le prove accertative previste che dovranno essere sostenute e facilitate da idonei corsi di formazione ed altre forme esperienziali da ricomprendere in un più generale e dettagliato "progetto formativo", a carico dell'Amministrazione.

I criteri e le linee generali del processo formativo saranno oggetto di specifico accordo fra le parti.

Le procedure concernenti l'inquadramento del personale al termine del percorso formativo e delle prove finali di verifica saranno previste in un regolamento - ai sensi dell'art.17 comma 109 dalla Legge127/97 -oggetto di accordo tra le parti, fermo restando che il percorso formativo seguito e le prove di verifica superate costituiranno crediti formativi ai fini del successivo reinquadramento e pertanto ricompresi nel regolamento stesso.

Si prospetta pertanto un percorso formativo ed accertativo scansionato nel tempo sulla base di "appelli" di verifica (sessione di esame) per ogni singola materia non inferiori a quattro nel corso del biennio con cadenza, di norma, semestrale.

Per i dipendenti che entro i due anni consentiti abbiano completamente recuperato il gap per l'esercizio del ruolo, entro 10 giorni dal superamento dell'ultima verifica vengono avviate le procedure per il definitivo inquadramento nel ruolo per tutti gli aspetti giuridici ed economici, e la quota di salario incentivante da questo percepita viene riassorbita nel monte globale delle risorse per la riorganizzazione, fatte salve le compatibilità di bilancio.

4. MODALITA' DI EFFETTUAZIONE DELLE VERIFICHE FINALI

Questa materia, per quanto attiene i criteri generali, sarà oggetto di successivo specifico accordo prevedendo fin da ora che i soggetti che saranno incaricati di effettuare le verifiche dovranno essere esperti delle materie, interni o esterni all'Ateneo fiorentino. Le verifiche in questione potranno essere previste anche nella forma di test all'uopo predisposti.

5. FORMAZIONE

La formazione dovrà prevedere tutte le necessarie forme di qualificazione professionale del personale a sostegno del loro percorso formativo nei nuovi ruoli prescelti per i quali si è avviati a sperimentazione/formazione. Dovrà prevedere, a seconda dei casi, tipologie formative tradizionali (corsi in classe), sul campo (esperienze nelle strutture di appartenenza), autoformative (direttamente prodotte e documentate dai soggetti interessati).

6. SCHEDA DI AUTOVALUTAZIONE

La scheda da inviare ai lavoratori sarà quella predisposta dalla RSO e conterrà quanto segue:

- denominazione del ruolo professionale
- indicazione della macroqualifica
- indicazione dell'area professionale
- Indicazione delle Unità Organizzative nell'ambito delle quali si ritiene di utilizzare il nuovo ruolo professionale
- risultati chiave
- processi di lavoro
- principali attività
- materie oggetto di verifica finale e sulle quali effettuare il calcolo del gap (in neretto)
- conoscenze e livello di padronanza richiesto
- livello di padronanza delle conoscenze, sia ai fini formativi (seconda colonna) sia ai fini della verifica

(terza colonna)

- capacità e livello di padronanza richiesto
- livello di padronanza delle capacità solo ai fini formativi (seconda colonna)
- elenco della documentazione allegata e/o che il soggetto interessato si riserva di produrre
- dati anagrafici
- attestazione di conformità al vero di quanto dichiarato
- firma
- autorizzazione al trattamento dei dati personali ai sensi della legge n. 675/96;

La sigla del presente accordo impegna le parti, ma sarà considerata definitiva solo dopo l'effettuazione delle necessarie verifiche con l'assemblea dei lavoratori.

Firenze, 23.5.2000

Aggiornato il 26/9/2000

[Torna su ^](#)