Pubblico Impiego - Università

RISORSE E PROGRAMMAZIONE ADEGUATE PER L'UNIVERSITÀ PUBBLICA.

Il blocco delle assunzioni, il definanziamento progressivo del sistema universitario negli ultimi dieci anni, in nome di una falsa "meritocrazia-aziendalistica" che ha generato università di serie A e B, ha prodotto notevoli riduzioni di organico, aumento del precariato ed evidenti sotto-inquadramenti professionali.

In questa condizione di compressione del sistema pubblico universitario, la suddivisione delle risorse assunzionali alimenta negli Atenei conflittualità tra le categorie del personale docente e ricercatore, destinatario di piani straordinari di reclutamento pur tuttavia insufficienti, e il personale tecnico amministrativo e bibliotecario (TAB) che, invece, rimane al palo!

USB ritiene che debbano essere assegnate risorse per l'organico commisurate alle esigenze reali dei vari Atenei, così da attivare un piano straordinario di assunzioni anche per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario (T.A.B.), al fine di garantire il necessario riequilibrio degli organici. In mancanza di risorse adeguate occorre procedere alla riduzione delle attività e respingere così l'imposizione di un sottodimensionamento strutturale.

Non è oltremodo accettabile che si continui a scaricare sul personale TAB le scelte politiche e le inefficienze organizzative di chi governa l'ateneo.

USB PI - Università

Pisa, 10/05/2021

L'ITALIA E' UNA REPUBBLICA FONDATA SULLA DISPONIBILITA'

Abbiamo appreso con ennesimo stupore quanto accaduto presso il Sistema Bibliotecario dell'Ateneo pisano. A quanto ci risulta uno dei responsabili del settore ha richiamato l'attenzione dei dipendenti sui problemi che attanagliano alcune biblioteche a causa del pensionamento di colleghi non sostituiti da altro personale.

Qual è la soluzione prospettata? Semplice: far gravare sul personale rimanente le mancanze organizzative dell'Università e quindi chiedere ai lavoratori in servizio una non ben definita "disponibilità" a collaborare per sopperire a tali carenze.

Ci dispiace ma non è così che si risolvono i problemi!

In primo luogo, riteniamo che prima doveva essere attuato un piano organizzativo ben definito che chiarisse quali sono le strutture in difficoltà, indicando in modo chiaro puntuale e trasparente le soluzioni strutturali da adottare.

La soluzione principale è ovviamente evidente ed è sotto l'occhio di tutti: bisogna assumere personale! E se questo non è possibile vanno limitati i servizi da erogarsi!

Ma la cosa che non esitiamo a definire vergognosa è che tale "collaborazione offerta" dovrebbe essere tenuta in considerazione in fase di valutazione della performance individuale 2021!

Abbiamo scorso tutti i prospetti ufficiali pubblicati dall'ateneo nella sua pagina web "amministrazione trasparente" (definizione che farebbe quasi sorridere…) ma non abbiamo trovato alcun riscontro che questa collaborazione faccia parte dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, né l'abbiamo rilevata in nessuno dei documenti afferenti agli obiettivi del 2021.

Vogliamo ricordare a chi governa l'Università che siamo ancora in una crisi pandemica senza precedenti ma che, nonostante questo, TUTTI i dipendenti dell'ateneo sia quelli che hanno operato in presenza, pur senza piani organizzativi di rientro ben definiti, sia quelli che hanno messo a disposizione da casa la loro attrezzattura informatica, la loro connessione ed il maggior tempo straordinario profuso (ovviamente non retribuito) , hanno dato il massimo e anche di più per garantire il funzionamento dei servizi, anche quelli non essenziali, in base alle norme e ai decreti legislativi emanati

Siamo stanchi di un'amministrazione che ancora una volta vuole scaricare sulle spalle dei lavoratori l'incapacità di dare risposte concrete alle inefficienze di chi la dirige a tutti i livelli, e chiediamo:

- Definizione puntuale delle strutture con carenze di organico.
- Piani che definiscano con precisione e puntualità l'organizzazione e le necessità di

erogazione dei servizi per tali strutture congiuntamente ai necessari piani di sicurezza per operare in caso di lavoro in presenza.

- L’inserimento di questi piani tra gli obiettivi futuri.
- Quindi l’individuazione del personale atto a coprire tali carenze con reperimento attraverso piani di assunzione, o con trasferimento da altre strutture tramite ATTO NORMATO (e non con una richiesta di disponibilità!) che definisca chiaramente carichi di lavoro ed obiettivi richiesti.

Maggio
2021 USB
Università di Pisa