

LO SVILUPPO DELL'OCCUPAZIONE E LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE AL POLITECNICO DI TORINO: QUADRIENNIO 2005-2008

La linea di sviluppo e valorizzazione del personale dell'Ateneo illustrata in questo documento si pone in linea di continuità con il documento "Progetto per lo sviluppo dell'occupazione e la valorizzazione delle risorse umane del Politecnico di Torino", siglato in data 17.12.99 tra la Delegazione di parte pubblica e le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Confermando le linee strategiche definite e avendo presente i vincoli normativi derivanti dal contesto nazionale, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15/12/04, ha approvato le "Linee di gestione delle risorse umane al Politecnico di Torino e degli strumenti di valorizzazione delle stesse".

Con il presente documento, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità, le parti:

- intendono condividere la prosecuzione di una linea di sviluppo del personale, basata in modo significativo su strumenti di gestione delle risorse umane che favoriscano la creazione, la crescita, il riconoscimento e la valorizzazione delle professionalità tecnico-amministrative, impegnate a vario titolo nell'Ateneo;
- proseguono nell'impegno di ridurre il ricorso a forme atipiche di personale, investendo su una crescita occupazionale che sia sinonimo di sviluppo e qualità dei servizi, nell'ambito dei diritti dei lavoratori.

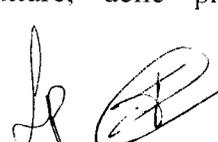
Il Politecnico di Torino è un sistema complesso la cui gestione tecnico/amministrativa è chiamata sempre più pesantemente a conciliare la richiesta di servizi qualitativamente elevati ed innovativi con i vincoli e i cambiamenti ambientali e normativi sempre più rapidi e condizionanti: da ciò discende, in particolare nell'ultimo quinquennio, la definizione di una politica di Ateneo finalizzata al funzionamento delle strutture e al sostegno delle attività, basata anche sul ricorso a varie tipologie di personale, comprese forme di lavoro flessibile.

La programmazione del fabbisogno di personale si è articolata pertanto in un:

- sostegno mirato al consolidamento delle nuove attività introdotte;
- progressivo inserimento dei risultati dei progetti/programmi nell'organizzazione lavorativa complessiva con una progressiva stabilizzazione delle attività introdotte a livello sperimentale.

La linea politica di gestione delle risorse umane che l'Ateneo intende mettere a punto per il quadriennio 2005-2008 per garantire sia la prosecuzione delle attività che rivestono ormai carattere di stabilità, sia il reclutamento in forma stabile di competenze rilevanti, prevede il consolidamento del quadro di professionalità dell'Ateneo sotto il profilo tecnico-amministrativo, secondo i seguenti principi generali:

- conferma del principio di programmazione della risorsa personale nel suo insieme, attraverso una graduale "politica di scorrimento" che, in un'ottica di sistema, promuova la valorizzazione delle risorse umane disponibili;
- proseguimento sistemico delle attività che rivestono carattere ormai istituzionale e continuativo per l'Ateneo e che, indotte da processi innovativi, hanno portato ad un miglioramento delle attività amministrative, tecniche, didattiche e di ricerca;
- razionalizzazione delle forme di impiego del personale rispetto alle attività da svolgere a livello di Ateneo, riportandole alla loro funzione propria;
- ottimizzazione dell'impiego trasversale, anche tra più strutture, delle professionalità specialistiche;



C. Fracanzani

S. M. S.

A. M. S.

B. M. S.



- previsione di un inserimento mirato di nuove figure nell'ambito di uno sviluppo innovativo dei processi di gestione dell'Ateneo, con particolare riferimento a qualificate professionalità nel settore tecnico.

Il presente accordo completa, estendendola al 2008, la programmazione del fabbisogno di personale, individuando per il quadriennio 2005-2008, nell'ambito dei bisogni quantitativi e qualitativi di personale, i seguenti valori:

- n. 138 posizioni a tempo indeterminato da ricoprire per la stabilizzazione di attività in un'ottica complessiva di Ateneo;
- n. 55 posizioni a tempo indeterminato da destinare ad attività emergenti/innovative.

Per il 2005 sono state individuate n. 42 posizioni da destinare alla stabilizzazione di attività e n. 14 posizioni da destinare all'innovazione. Per gli anni 2006, 2007 e 2008 la Delegazione di parte pubblica si farà parte attiva nei confronti del Consiglio di Amministrazione per una linea di sviluppo che preveda una rimodulazione della programmazione che, nell'ambito della capienza delle posizioni sopra evidenziate, consenta di:

- correlare il numero delle posizioni da stabilizzare all'estensione temporale per la quale le stesse sono consolidate;
- riservare spazi per le attività emergenti/innovative;
- avviare una politica di scorrimento delle forme atipiche di personale con riferimento ad esigenze di specifiche professionalità.

L'evoluzione del piano di sviluppo quadriennale sarà oggetto di analisi e confronto fra le parti.

Torino, 3 maggio 2005

Per la Delegazione di parte pubblica

Relloff

Assonuni

Flavia Quaranta

B. B. B. B.

C. F. M. A. T.

Per la Delegazione di parte sindacale

Antonio Fresco

Patricia Loi

Benedetta Mallone D'Amico