

PROGETTO PER LO SVILUPPO DELL'OCCUPAZIONE E LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE DEL POLITECNICO DI TORINO

Il presente documento, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità, ha per obiettivo il miglioramento delle condizioni di lavoro e professionali, della funzionalità degli uffici e dei servizi, dell'accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse umane e strutturali dell'Ateneo.

Il Politecnico di Torino assicura il normale funzionamento delle proprie strutture, per raggiungere quel fine di interesse pubblico a cui è sempre rivolta la propria attività, con personale tecnico e amministrativo assunto con contratto a tempo indeterminato.

La Delegazione di Parte Pubblica e le Rappresentanze Sindacali Unitarie ritengono che l'organizzazione del lavoro, in continua evoluzione e l'utilizzo di strumenti e tecnologie sempre più sofisticati, richiedano appropriati processi di formazione ed una conseguente crescita delle figure professionali tecniche ed amministrative.

La Delegazione di Parte Pubblica e le Rappresentanze Sindacali Unitarie condividono un modello di sviluppo dell'Ateneo che, nell'ottica di crescita delle attuali strutture e di promozione di nuove iniziative, preveda anche la possibilità del ricorso a personale assunto a tempo determinato. La percentuale di questi tipi di contratto rispetto a quelli a tempo indeterminato è definita nei punti che seguono.

Il ricorso all'utilizzo di personale con contratti atipici, nel rispetto delle norme contrattuali e della legislazione in materia vigente, sarà oggetto di monitoraggio e di valutazione tra le parti.

Si premette che il personale a tempo determinato ammonta complessivamente alla data odierna a 150 unità, cui vanno sottratte 30 posizioni che riguardano sostanzialmente attività di ricerca derivante da contratti e convenzioni con enti esterni. A rigore dovrebbero essere scorporate dalle 120 unità rimanenti anche le posizioni che eventualmente riguardino sostituzioni di personale assente per periodi limitati di tempo (es. max 6 mesi).

L'insieme dei dati su cui applicare i criteri di cui al documento del 7 luglio 1999 sono i seguenti:

1. 10% all'anno di concorsi, valutazioni, selezioni e/o corsi concorsi pari a 12 unità per anno per un totale di 60 unità nel quinquennio;
2. altre 10 posizioni annue possono essere attivate per copertura di posti lasciati vacanti per turnover, per un totale nel quinquennio di 50 unità;
3. l'insieme dei due punti precedenti (pari a 110 unità) è in grado di coprire agevolmente il fabbisogno di rientri auspicabili relativi alle 120 unità di personale a tempo determinato in servizio presso l'Ateneo.

Le 10 posizioni annue di cui al punto 2 sono desunte da una media storica relativa alle cessazioni e alle dimissioni volontarie di personale di ruolo nel corso degli ultimi anni, che si presume trovi conferma nei prossimi anni (a tutt'oggi dal 2000 al 2003 le cessazioni previste risultano essere formalmente solo 7).

L'ipotesi - sempre calibrata nel quinquennio - prevede inoltre, sulla base dei criteri di cui al documento del 7 luglio, nell'ambito dell'1% del FFO (previsto al momento attuale per un triennio) di creare posizioni aggiuntive che dovrebbero risultare pari a 125 unità (25 all'anno dal 2000 al 2004).

Complessivamente la proposta riguarda n. 235 unità di posizioni aggiuntive nell'ambito di un quinquennio, naturalmente comprensive delle attuali 120 posizioni a tempo determinato.

Su questo insieme di 235 nuove posizioni il 30% sarà assunto a tempo determinato. Occorre sottolineare che al termine del quinquennio sarà necessario, anche a seguito della verifica biennale sui flussi di lavoro a tempo determinato e indeterminato, riorganizzare un nuovo percorso di assunzioni-stabilizzazioni-mobilità verticale, sulla base di un attento monitoraggio sulle potenzialità di sviluppo dell'Ateneo.

La proposta va intesa nella sua globalità, nel senso che l'entità di incremento complessivo dell'occupazione non può essere disgiunta dalle modalità di assunzione.

Si ribadisce la disponibilità a individuare, in modi e tempi da concordarsi tra le parti sempre all'interno dell'incremento dell'1% annuo dell'FFO, il 10% di progressioni di carriera per mobilità verticale, stimabile in circa lire 350 milioni.

La delegazione di parte pubblica riconferma la disponibilità a definire un quadro ordinario di utilizzo delle figure a tempo determinato per posizioni professionali medio-alte o alte e a operare verifiche concordate sui flussi, le dimensioni e i rapporti tra il personale a tempo determinato e quello a tempo indeterminato.

Tali verifiche si sviluppano attraverso una commissione bilaterale, ovvero un Osservatorio, in modo da fornire materiali utili alla gestione ed al monitoraggio dei risultati degli eventuali accordi.

Per quanto attiene ai contratti atipici, alle collaborazioni coordinate e continuative, agli assegni di ricerca e ad altre eventuali tipologie di collaborazione a carattere professionale, mentre si riconferma che tali figure rimangono al di fuori delle quantità definite nel documento e dalla relativa contrattazione, si ritiene utile organizzare un quadro conoscitivo, attraverso un Osservatorio, in funzione delle interazioni che queste competenze potrebbero prospettare con alcune professionalità strutturate all'interno dell'Ateneo.

Qualora queste figure comportino modifiche significative alla organizzazione del lavoro interna, sia a livello di Amministrazione centrale, sia di Centro di gestione autonoma, si potrà sviluppare una apposita fase di contrattazione.

La delegazione di parte pubblica conferma infine la disponibilità alla eventuale conseguente modifica dei regolamenti di Ateneo attinenti la materia.

Torino, 17 dicembre 1999

Per la delegazione di parte pubblica
(f.to Delegazione di Parte Pubblica)

Per le R.S.U. di Ateneo
(f.to R.S.U. di Ateneo)