



Bari, 6-3-2017  
Prot. 16481-I/10

Trasmissione via e-mail

Alla Organizzazione Sindacale  
UIL RUA

e, p.c.: Alle Organizzazioni Sindacali:  
- FLC/CGIL  
- CISL UNIVERSITA'  
- CONFSAL Federazione  
SNALS/UNIVERSITA' CISAPUNI  
- CSA DI CISAL UNIVERSITA'  
- USB/PI  
- CIB UNICOBAS  
- UGL UNIVERSITA'

Alla Rappresentanza Sindacale Unitaria

Al Magnifico Rettore

Al chiar.mo prof.  
Vito Pinto  
Delegato alla Organizzazione delle Risorse  
Umane e alle Relazioni Sindacali

Ai Dirigenti

Al personale tecnico amministrativo

LORO SEDI

**Oggetto: Alcune riflessioni sulla nota Uil inviata, via mail, in data 4 marzo 2017.**

In relazione alla nota UIL del 4.3.2017, trasmessa via mail, stante l'affermazione ivi contenuta ("...// *Direttore Generale, ha poi, affermato di voler rivedere le varie posizioni organizzative per la parte riguardante le pesature, poiché, 'distrattamente', il criterio relativo ai carichi di lavoro, indispensabile per determinare la pesatura e relativa retribuzione, non era stato tenuto in debita considerazione nella presentazione della prima formulazione ...*"), che reputo lesiva della mia immagine professionale e, per di più, del tutto gratuita e non veritiera, mi corre l'obbligo di assicurare Tutti...non sono affatto "distratto"...anzi ben vigile!...e se poi devo parlare di qualcuno "distratto" ...ebbene giudicate Voi...Ma andiamo con ordine.

Il sottoscritto, nel corso della citata riunione, non si è MAI espresso nella maniera riportata, mentre, invece, ha ribadito ancora una volta che:

- la pesatura delle Posizioni Organizzative, come ripetutamente illustrato (attraverso slides, video, incontri e confronti tenuti ai vari livelli, ecc.), ha tenuto conto:

di 4 fattori generali, così descritti:

- >competenze individuali;
- >competenze legate al contesto organizzativo;
- >complessità;
- >livello di responsabilità;

e di 10 dimensioni di valutazione, così descritte:

- formazione;
- esperienza di lavoro;
- attività svolte;
- risorse umane gestite;
- contesto di relazione;
- autonomia decisionale
- difficoltà del processo decisionale;
- impatto sulla mission dell'Ateneo;
- responsabilità economica;
- responsabilità giuridico-formale.

Per inciso, il modello utilizzato è riconosciuto a livello internazionale come metodo del punteggio di Hay ed è stato utilizzato da diverse università tra cui Pavia, Poliba, Politecnico di Milano, Padova, Sassari, ecc.

Tenendo in considerazione diversi fattori (10 per l'appunto!) consente un'analisi di dettaglio di ogni posizione e non approssimativa come, invece, si tenta di far credere alla Comunità accademica con simili e fuorvianti messaggi.

Cosa c'è di vero...è opportuno che sia messo nero su bianco!

- La pesatura ha riguardato posizioni "astratte" collegate al modello organizzativo adottato. E' del tutto evidente che, e di questo si tratta, la chiusura della fase sperimentale, unitamente all'associazione delle unità di personale alle singole strutture e all'individuazione definitiva dei relativi processi gestiti, potranno richiedere "interventi correttivi" che possono incidere sul peso delle specifiche posizioni. L'analisi finale dei dati (numero di personale effettivamente gestito e processi e subprocessi "definitivi") consentirà la pesatura delle posizioni "definitive" in termini qualitativi e quantitativi.
- Lo stesso Documento di programmazione integrata 2017-2019, nella parte in cui esplicita gli obiettivi assegnati al Direttore Generale (obiettivi azzurri) e ai Responsabili, evidenzia che la riorganizzazione è ancora in corso e che per il 2017 i dirigenti, i responsabili di sezione/coordinatori, di unità operativa, ecc. avranno quale obiettivo individuale:
  - l'analisi dei processi assegnati con DDG 436/2016 e la definitiva attribuzione di processi e subprocessi alle strutture;
  - (per i dirigenti) la definitiva assegnazione del personale alle unità operative.

Infatti, entro il 31.12.2017, una volta analizzate le ricadute (come derivanti dal Nuovo Modello) sull'architettura organizzativa ed avuta contezza di eventuali criticità, si potrà perfezionare il peso anche facendo ricorso ai predetti "carichi" o dati quantitativi.

E' work in progress e il 2017 è il nostro anno testing!

Quanto sopra espresso, quindi, è cosa ben diversa da quanto riportato e strumentalmente riferito ai lavoratori nel ridetto documento!

Accetto qualsivoglia critica al Nuovo Modello Organizzativo ed al contenuto della bozza di CCI proposta dalla parte pubblica, non accetto, però, né mai accetterò, che vengano divulgate notizie false e/o distorte in merito a miei interventi, in qualunque contesto essi avvengano.

IL DIRETTORE GENERALE

Federico Gallo

