

Al Delegato alle Relazioni sindacali  
Prof. Luigi Burroni

Al Direttore Generale  
Dott. Marco Degli Esposti

E p.c.

Al Dirigente Area Persone e  
organizzazione  
Dott. Luca Bardi

Alle RSU  
Alle OO.SS.

Oggetto: aspettativa non retribuita dipendenti a tempo indeterminato per posizioni a tempo determinato.

Gentilissimi,

facciamo seguito alla nostra del 15/11/2022 con cui chiedevamo chiarimenti sulla non concedibilità dell'aspettativa non retribuita ai dipendenti Unifi a tempo indeterminato, nel caso fossero risultati vincitori nelle selezioni pubbliche per cat. D a tempo determinato all'epoca indette.

Constatiamo come nell'Ateneo di Firenze il personale tecnico-amministrativo che voglia crescere in competenze ed esperienze lavorative, o mettere a frutto quelle già possedute a fronte di un congruo inquadramento contrattuale, venga ostacolato, nonostante le affermazioni contrarie di volontà dell'Amministrazione di "valorizzare" tale personale.

L'ultima conferma in tal senso ci viene dai bandi per assunzioni a tempo determinato per varie qualifiche, dove l'Amministrazione ha disposto categoricamente la non concessione dell'aspettativa non retribuita per intraprendere un diverso percorso lavorativo a termine (cit. *"l'Università di Firenze non concederà l'aspettativa per altra esperienza lavorativa, ai sensi dell'art. 37 del CCNL Comparto Università del 16 ottobre 2008, a coloro che*

*sono già in servizio presso l'Ateneo e che risultino idonei alla presente procedura").*

Tali ulteriori esperienze lavorative rappresentano sia una grande opportunità di arricchimento e accrescimento professionali di capacità lavorative e competenza ma risulterebbero anche, alla fine del rapporto di lavoro a tempo determinato, di grande utilità all'Ateneo. Ateneo che, con pochi oneri, se ne gioverebbe in termini di preparazione a 360 gradi del proprio personale e di conseguenza di accrescimento della qualità del servizio erogato e del funzionamento delle strutture di appartenenza di tali soggetti.

Inoltre, per molte e molti colleghi attualmente inquadrati in categoria C ma impegnati in mansioni con livello di autonomia da categoria D, la possibilità di partecipare alle selezioni pubbliche e, in caso di valutazione positiva, di presa di servizio a TD in categoria superiore, avrebbe rappresentato il giusto riconoscimento di competenze già possedute.

Visto che il PNRR comporterà la possibilità di bandire numerosissimi posti a tempo determinato per il personale tecnico-amministrativo, quanto verificatosi rappresenta un precedente a nostro avviso non positivo e non lungimirante, sia per la valorizzazione del personale, sia per la performance dell'Ateneo stesso che si trova a cercare all'esterno capacità che spesso non sa di possedere all'interno (o non è interessato a verificarlo - scarsi sono gli avvisi di ricognizione interna a fronte delle esigenze citate nelle premesse di concorsi pubblici).

Per le ragioni evidenziate si richiede all'Amministrazione di rivedere la propria posizione sulla concessione dell'aspettativa al personale dipendente a tempo indeterminato di Unifi, non precludendola a priori ma riservandosi di fare successivamente una valutazione caso per caso, tenendo anche conto del pronunciamento, certamente conosciuto, emesso da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico - Servizio per il trattamento del personale pubblico - prot. n. 0052969-P del 01/07/2022, che, per comodità, si allega alla presente.

Con tale parere si conferma *“la possibilità di fruire di un periodo di aspettativa durante il quale svolgere attività in favore di soggetti pubblici”*, al fine di *“favorire l’osmosi tra diverse esperienze lavorative e lo sviluppo di più articolate esperienze professionali, con conseguenti positive ricadute sulla capacità amministrativa dell’amministrazione che la disponeva”*. Una posizione, quella appena menzionata, che incoraggia le Amministrazioni a valorizzare le capacità lavorative del personale interno traendone esse stesse benefici rilevanti persino sulla propria immagine esterna.

Inoltre, sempre sul tema della valorizzazione del personale, ci preme evidenziare che da procedure selettive in fase di espletamento, come nel concorso “generalista” da D (“Concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n. 5 posti di categoria D, posizione economica D1, dell'area amministrativa gestionale, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pieno, per le esigenze delle aree e delle strutture dell'Università di Firenze) su 48 candidati ammessi all'orale, ben 40 siano interni.

Questo dimostra che il personale attualmente in servizio possiede una preparazione superiore a quella del rispettivo inquadramento ma che, per poterla vedere riconosciuta, trova, come unica strada, la partecipazione a concorsi pubblici e su tutte le materie, che impiegano mesi per arrivare a conclusione, con dispendio di energie, tempo e denaro nettamente maggiori in primis per l'Ateneo, oltre che per i candidati.

Sarebbe auspicabile, quindi, anche un ripensamento delle procedure di progressione di carriera che vada nell’ottica di prevedere più selezioni interne - nello specifico più procedure di progressione economica verticale PEV.

Un esempio evidente è stato quello della selezione riservata al PTA inquadrato nella categoria C, per n. 11 unità di personale di categoria D, posizione economica D1, dell'area amministrativa gestionale, per profili ricerca e trasferimento tecnologico (n. 2 posti); didattica e servizi agli studenti (n. 3

posti); internazionalizzazione (n. 1 posti); risorse umane (n. 2 posti); acquisti e contabilità (n. 3 posti).

Il bando disponeva che la relativa graduatoria di merito esaurisse la sua efficacia con l'inquadramento dei vincitori e potesse essere utilizzata dall'Ateneo unicamente per sostituire gli stessi solo in caso di rinuncia, di decadenza o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Quindi, dopo 6 mesi (la procedura era stata avviata a novembre 2021 e si è conclusa a maggio 2022), l'Ateneo ha invitato all'assunzione in servizio solo 11 persone, a fronte della perdurante necessità di aumentare la consistenza del personale contrattualizzato per le uscite molto consistenti, e di valorizzazione per l'investimento sugli ambiti progettuali e strategici.

Tutto ciò premesso, dato che l'argomento è di significativo interesse per tutto il personale TAB, si chiede, pertanto, di aprire un confronto con tutte le OO.SS. e le RSU di Ateneo per addivenire ad un accordo che permetta alle colleghe ed ai colleghi, reali prospettive di progressione di carriera, in linea con gli auspici espressamente dichiarati, dallo stesso Ateneo, di valorizzazione del personale contrattualizzato.

Si rimane in attesa di un riscontro e, con l'occasione, si porgono cordiali saluti.

Emiliano Chiezzi  
Segretario generale  
FGU GILDA UNAMS  
Università di Firenze