

Propongo la mia candidatura a presidente della Commissione Personale e Organizzazione nuovamente per tre regioni.

- 1) La prima ragione è nuovamente la COMPETENZA. Sono stata presidente di questa commissione per tre anni dei quattro del precedente consiglio e ritengo pertanto di avere sufficienti conoscenze e competenze per presiedere questa commissione. Come già detto per la mia candidatura alla commissione Bilancio, la presidenza di questa commissione sarebbe un segnale di riconoscimento e valorizzazione delle competenze specifiche acquisite.
- 2) La seconda ragione è ancora una volta di ordine "programmatico". Lo scorso CdA ha lavorato nella direzione di "centralizzare" sempre più le decisioni di reclutamento, distribuendo quote decrescenti di punti organico ai dipartimenti e riservandosi quote maggiori per il reclutamento di nuovo personale e in particolare di ricercatori tipo b), a fronte di scelte dei dipartimenti non sempre coerenti con gli intenti di programmazione del CdA stesso. Non rinnego tale scelta, anzi la prima proposta di riservare 10 punti organi per il reclutamento di rtdb) è mia e sono contenta che questa proposta sia stata accolta ai tempi e anzi riproposta in modo sistematico per la programmazione successiva. Tuttavia, anche in considerazione di un turnover più generoso che ci vede attribuire dal mistero una maggior numero di punti organico, ritengo che sia il momento di passare ad una politica di programmazione del personale diversa che rimetta al centro i dipartimenti e le loro scelte, ma che li responsabilizzi rispetto a scelte sbagliate compiute. Non può accadere, come invece è accaduto sempre nei 4 anni precedenti, che i dipartimenti si ritrovino con "esigenze" didattiche e di ricerca che necessitano di assegnazioni straordinarie di punti organico. L'emergenza ci può essere ma non deve diventare la regola. Così come non può diventare "normale" che le esigenze strategiche dei dipartimenti vengano soddisfatte con punti ad hoc. I dipartimenti devono essere responsabilizzati rispetto alle scelte, valutati rispetto al reclutamento e di conseguenza premiati o penalizzati per le scelte compiute. Il consiglio, il Rettore non hanno le competenze per entrare nel merito delle scelte dei dipartimenti (settori, posizioni...) ma hanno le competenze e il compito istituzionale di monitorare tali scelte.
Altro tema caldo riguarda il reclutamento del personale tecnico amministrativo nonché le progressioni di carriere del personale TA in servizio presso il nostro ateneo. La riorganizzazione ha dimostrato che ci sono forti carenze di personale e non è stato sufficiente accorpare e provare a rendere più efficiente il lavoro per risolvere la carenza di personale. Al personale TA sono stati attribuite negli anni quote crescenti di punti organico, al di sopra delle quote determinate dalla proporzione tra turnover docenti e personale TA. Come sono stati spesi questi punti? (ma ancora prima sono stati spesi?) Esiste un piano di reclutamento e avanzamenti che tenga in conto delle reali esigenze dei poli e degli uffici della sede centrale, dei carichi di lavoro, delle competenze che già abbiamo nel nostro interno e di quelle che invece è necessario acquisire con nuovo reclutamento? Fintanto che io sono stata componente dello scorso consiglio poco e nulla si è fatto rispetto al reclutamento di personale TA in attesa che si compisse la riorganizzazione. Ora è il momento di agire, ma occorrerà avere tutte le informazioni, gli indicatori e un costante dialogo con i poli e le direzioni per capire come investire al meglio le risorse (purtroppo ancora troppo scarse) di punti organico per il personale TA.
- 3) Sulla terza ragione, quella politica, della mia candidatura mi sono già espressa in precedenza presentando la mia candidatura alla commissione Bilancio e ritengo di non ripetermi in questa sede.