

## RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

### UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI BRESCIA

Al Magnifico Rettore  
Università degli Studi di Brescia  
Prof. Maurizio Tira

Al Direttore Generale  
Università degli Studi di Brescia  
Avv. Alessandra Moscatelli

e.p.c al Responsabile Servizio Risorse Umane  
Università degli Studi di Brescia  
Dott. Domenico Panetta

**Oggetto:** Segnalazione strutture in carenza di organico

Ad integrazione della mail inviata al Direttore Generale e al Responsabile delle Risorse Umane in data 20/11/2018, in cui chiedevamo:

*“...a seguito di convocazioni da parte di strutture ed uffici, che hanno coinvolto la RSU per segnalare l'assenza di sostituzione di colleghi andati in pensione/mobilità e di conseguenza il mancato affiancamento, di fissare la data per un TAVOLO TECNICO da cui emergano:*

- *rassicurazioni rispetto alle future assegnazioni;*
- *siano portati in trasparenza i criteri della gestione delle risorse umane e della distribuzione/assegnazione del personale;*
- *sia reso evidente l'utilizzo passato e futuro dei punti organico;*

ribadendo la necessità, come da prot. 440/2019 *“...che, a causa dei molteplici pensionamenti/mobilità che hanno ridotto e ridurranno notevolmente la dotazione organica, l'Amministrazione assegni all'assunzione di personale tecnico, amministrativo ed ausiliario una percentuale di premiale che consenta il pieno turnover delle figure non sostituite negli ultimi anni e di quelle prossime alla cessazione”*,

segnaliamo di aver proceduto come RSU in questi mesi a raccogliere ulteriori istanze dai responsabili di alcune strutture.

In allegato il dettaglio delle casistiche raccolte concordate con i responsabili stessi, che, naturalmente, sono disponibili ad illustrare meno schematicamente e in modo più approfondito le necessità incombenti di ogni servizio.

Come si legge nel Piano Strategico d'Ateneo 2017-2019 (a pg. 70):

**“... per far fronte alla conseguente e inevitabile sofferenza dei servizi amministrativi, il governo dell'Ateneo, che si è già mosso negli anni precedenti nella direzione di un utilizzo razionale e mirato di risorse determinate da un turnover molto contenuto (la normativa prevedeva per gli anni 2010 e 2011 l' assegnazione del 20% del turnover; per gli anni 2012, 2013, 2014 e 2015 l'assegnazione del 50% del turnover; per l'anno 2016 l'assegnazione del 60% del turnover), s'impegna nel futuro a lavorare a una programmazione delle assunzioni che sarà indirizzata da un lato alla naturale sostituzione del personale in età di pensionamento, dall'altro alla ricerca dei profili professionali necessari a supportare le principali linee d'intervento del presente Piano Strategico.**

La sensazione diffusa è quella di un'estrema difficoltà nel garantire un servizio di efficienza a causa della carenza di organico, prova ne sono i numerosi pensionamenti e le mobilità concesse.

Certi di un accoglimento delle richieste, dopo la rigorosa valutazione delle priorità e dopo aver sentito i responsabili, vi porgiamo distinti saluti.

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria  
La Coordinatrice

Brescia, 21/01/2019

Katia De Col 