

## JOB POSTING: VERO O FINTO?

Il 21 dicembre 2017 si è conclusa la prima tranches (fase) della manovra: "Nuova Organizzazione dell'Amministrazione Centrale": sono stati individuati e nominati 36 capi ufficio. Secondo quanto ci è stato comunicato a breve si concluderà la seconda tranches con l'individuazione e successiva nomina di 80 capi settore.

Come Organizzazione Sindacale specifichiamo che se concordavamo con la necessità di riorganizzare l'Amministrazione Centrale, **ci dissociamo totalmente sulle modalità di realizzazione.**

Il Direttore Generale ing. Scuttari, per ricoprire i posti di capo ufficio ha attivato, per le candidature, il job posting, e del job posting si dice: *"con l'attivazione del Job posting il mercato interno del lavoro si fa più dinamico, più trasparente, a condizione che le posizioni proposte siano descritte in modo preciso, che siano chiari i criteri e che il processo di selezione interna sia compiuto in modo professionale"*(Il Bo' 10.01.2018) .

Sorge spontanea una domanda è stato rispettato tutto ciò? Quali criteri sono stati adottati/esplicitati? Può un colloquio di mezz'ora estrapolare le competenze dei candidati? Come sono stati valutati i Curricula? E' stata garantita l'imparzialità? La correttezza ... la trasparenza?

**Il dubbio che avevamo purtroppo si è realizzato.** La discrezionalità delle commissioni giudicatrici, che avevano tutte a capo il D.G, sia stata tale da considerare soprattutto le esigenze della "governance" e dei dirigenti più che le competenze dei candidati. Riteniamo inoltre lesivo dei diritti dei lavoratori interessati non avere considerato idonei dei capi servizio che nel corso degli anni hanno garantito con indiscutibile professionalità e competenza il funzionamento dei servizi di cui erano a capo. Faticiamo molto nel comprendere come sia stato possibile individuare in persone che non hanno alcuna competenza con i profili richiesti, i capi servizio. **Siamo estremamente preoccupati di quanto è avvenuto anche per tutti i collaboratori coinvolti perché mina in profondità le motivazioni di gran parte delle colleghe/colleghi che ogni giorno prestano il loro servizio in Amministrazione Centrale.** Non è possibile essere messi da parte a causa di decisioni assunte con assoluta discrezionalità.

Sappiamo che uno dei rischi del job posting è la gestione della persona che ha ricevuto un feedback negativo sulla propria domanda. **E' molto importante esplicitare in modo chiaro le motivazioni, altrimenti il rifiuto può portare alla demotivazione;** inoltre se non viene accuratamente gestito non giova al clima organizzativo. Quest'ultimo è un obiettivo strategico dell'Ateneo? Preoccupa la mancanza di conoscenza di certi "capi nuovi" perché incrementerà il carico di lavoro delle persone che fanno parte del loro gruppo di lavoro.

Come sindacato FGU (già CSA della Cisa Università), invitiamo tutti coloro **ritenessero di essere insoddisfatti di quanto è avvenuto nei "job posting" di rivolgersi al sindacato** e insieme valutare il da farsi.

Inoltre siamo seriamente preoccupati che una simile riorganizzazione possa stare in piedi senza aumentare in alcuni casi i carichi di lavoro di tutti coloro che saranno costretti a sopperire all'inesperienza di chi li dirige.

Anche a costoro, **come sindacato siamo disponibili a fornire tutti gli strumenti che la normativa ci mette a disposizione** per non permettere di diventare degli inconsapevoli capri espiatori.

*Se vuoi correre veloce vai da solo, se vuoi andare lontano devi farlo insieme.*