



RSU

Università degli Studi di Sassari

alla c.a. Magnifico Rettore
Direttore generale
Dirigente Area Personale
OO.SS.
Consiglio del Personale
Personale TAB
Università di Sassari

Oggetto: Autoattribuzione competenze: richiesta di chiarimenti e segnalazioni

Nel condividere la richiesta di posticipo della scadenza per l'auto-attribuzione delle competenze al 31 luglio, inoltrata dalla CISL in data 8 giugno 2020, si porta l'attenzione su alcuni aspetti al momento non chiari e per i quali abbiamo ricevuto molte segnalazioni dai colleghi:

- **Qual è la *ratio* della mappatura di competenze in questione? Il DG scrive che “si inserisce all'interno di un contesto più ampio che, unitamente alla mappatura dei processi, consentirà di avere una visione chiara e dettagliata dell'organizzazione, necessaria anche per orientare le decisioni di fabbisogno formativo e valorizzare adeguatamente le risorse umane”.**
In passato era stata richiesta con due motivazioni:
 - a. far emergere competenze possedute dal personale, anche quando non pertinenti al ruolo ricoperto, in quanto utili all'Ateneo. La *ratio* era la valorizzazione delle risorse umane come patrimonio
 - b. permettere, quando si bandisce una selezione interna, di poter selezionare candidati il cui profilo corrisponda ad uno specifico ruolo. La *ratio* era allargare la platea di chi possiede competenze specifiche e rendere più trasparente il processo.Obiettivi dichiarati in passato dalle OOSS e oggi dall'Amministrazione, possono essere raggiunti solo nel rispetto di alcuni passaggi.
- **Chi certifica le competenze dichiarate?** Se si tratta di competenze che hanno comportato un percorso di apprendimento formale, ci sarà un titolo spendibile, ma se invece si trattasse di competenze acquisite sul campo e magari non presso UNISS? E chi certifica il possesso di soft skills?
- **Se ognuno compila per sé, come si “bilanciano” i livelli all'interno di competenze omogenee?**
La percezione del singolo è molto soggettiva, potrebbe così risultare che in uno stesso staff colleghi con competenze e livelli simili risultino invece assai differenziati

- **Che cosa si intende con il riferimento al profilo, che la competenza è pertinente al ruolo che si ricopre o alla categoria?** Ci sono cat. C che svolgono ruoli di capo-ufficio, D che invece non hanno specifici incarichi, e i ruoli sono spesso assai trasversali.
- **Si introduce un riferimento temporale, indica il lasso in cui si possiede la competenza a quel livello o il periodo in cui la si ha maturata?** Oggi potrei essere esperto di contratti al massimo livello, ma quattro anni fa, quando ho iniziato, ero inesperto
- **Esiste molta disomogeneità tra le competenze, anche nello stesso sottotipo.** La sensazione è che ogni Ateneo abbia aggiunto quelle che riteneva più adatte alla propria organizzazione, determinando in alcuni casi attributi generici, in altri molto, molto specifici. In questo modo è venuta a mancare una gerarchia di specificità. Esistono inoltre attributi analoghi, ma inseriti in sottotipo diversi, mancando una "lista di autorità" si esprimono le stesse competenze in modo diverso: es. "Approvvigionamento periodici cartacei e online" e "Sottoscrizioni periodici scientifici" in stessa classe, tipo e sottotipo
- **Il dizionario di competenze è molto sbilanciato sulle competenze informatiche, economiche e sulla didattica.** Alcune categorie di lavoratori trovano poche scelte o addirittura nessuna competenza specifica per il proprio ruolo, come ad esempio operai agricoli e tecnici della prevenzione. Paradossale inoltre che per la conoscenza del diritto amministrativo, fulcro dell'attività di un ente pubblico, non sia indicata alcuna sottocategoria.
- **Si elencano molto specificamente gestionali e software, ma spesso mancano proprio quelli usati in UNISS.** Ad esempio si parla di D-Space, ma non di e-print, che sono prodotti analoghi
- **Non sono incluse le lingue antiche** (per i bibliotecari, archivisti, tecnici epigrafisti possono essere competenze rilevanti)
- **Se la *ratio* è quella di colmare le carenze di formazione del personale, un'autovalutazione di 5 non lascerebbe margini di miglioramento.** Chi si auto attribuisce in teoria 5 sta dichiarando che ha ottime competenze nella materia perché lavora in quel campo ed è specializzato, ma proprio per questo avrebbe più bisogno di aggiornamento e di formazione.

Sulla base di queste prime osservazioni, e in attesa di risposta ai quesiti posti, riteniamo che sia necessario un approfondimento da parte dell'Amministrazione, propedeutico alla mappatura delle competenze del personale. Una ricognizione squilibrata o poco oggettiva, non aiuterebbe certo ad **"avere una visione chiara e dettagliata dell'organizzazione, necessaria anche per orientare le decisioni di fabbisogno formativo e valorizzare adeguatamente le risorse umane"**.

Nessuno ha inoltre mai ricevuto la mappatura dei processi, documento alla stesura del quale strutture ed uffici hanno collaborato attivamente e che forse sarebbe di ausilio per tutti.

Si inviano distinti saluti

Sassari, 10 giugno 2020

Per i Segretari/coordinatori provinciali/RSU

Luigi Canalis FLC-CGIL

Paolo Fiori UIL-RUA

Pietro Antonio Chessa FGU

Francesco Pischredda FLP

Davide Deiana RSU

