



FREIE UNIVERSITÄT BOZEN  
LIBERA UNIVERSITÀ DI BOLZANO  
UNIVERSITÄ LIEĐIA DE BULSAN

beirat | comitato | committee  
chancengleichheit  
●● pari opportunità  
equal opportunities  
unibz

## Proposte per il rinnovo del contratto del personale tecnico amministrativo LUB raccolte dal Comitato Pari Opportunità

Ottobre 2010

Il Comitato Pari Opportunità ha raccolto le proposte pervenute dalle/i colleghe/i per il rinnovo del contratto collettivo e per il regolamento interno del personale tecnico amministrativo.

È risultato che molte/i colleghe/i auspicano fortemente che l'Università traduca la propria dichiarazione di intenti di essere una "familienfreundliche Uni" in misure concrete effettive che aiutino a conciliare la vita privata con quella professionale e soprattutto dimostri questa volontà nella prassi quotidiana e nell'attuazione delle misure esistenti, ricercando attivamente soluzioni favorevoli ai dipendenti con famiglia e con essi concordate, nell'ambito del margine di discrezionalità sempre permesso da leggi e regole.

Il Comitato Pari Opportunità è convinto che poter contare su dipendenti soddisfatti, motivati, felici e orgogliosi di fare parte della comunità universitaria costituisca un fondamentale vantaggio per tutti, non solo per i dipendenti, ma anche per il datore di lavoro: è noto che in queste condizioni anche il rendimento e la qualità del lavoro crescono e il turnover si riduce, minimizzando così i costi in tempo, formazione, qualità e dunque denaro.

Per ottenere questo prezioso risultato è necessario dimostrare un serio impegno nell'andare incontro alle esigenze dei dipendenti, il tutto naturalmente rispettando le norme e garantendo agli utenti il servizio che l'Università deve offrire.

Le richieste avanzate dalle/dai dipendenti si possono dividere nelle seguenti macrocategorie:

- **Flessibilità**
- **Trasparenza**
- **Motivazione e formazione**
- **Maggiori informazioni e agevolazioni per i dipendenti con figli o famigliari bisognosi di cure**

Ecco alcuni esempi:

### **Flessibilità**

Si chiede:

- maggiore flessibilità negli orari di lavoro, riducendo ulteriormente le fasce di presenza obbligatorie, naturalmente senza compromettere il servizio al pubblico. Ad esempio introducendo le seguenti fasce obbligatorie: tutte le mattine dalle 9 alle 12; martedì e giovedì pomeriggio dalle 14 alle 16:30. Sarebbe inoltre opportuno uniformare gli orari di apertura al pubblico di tutti gli uffici dell'università;



- di individuare strumenti di lavoro alternativi per chi ha figli piccoli (telelavoro, rientro graduale), incentivando così un anticipato rientro al lavoro, che converrebbe anche al datore di lavoro;
- per le/i lavoratrici/tori part-time, di eliminare il limite settimanale del 10% di ore di lavoro supplementari o straordinarie che possono essere accumulate nella banca di flessibilità, in modo da permettere di recuperare il tempo che si è sottratto alla famiglia;
- l'introduzione di 40 ore annuali di permesso da utilizzare per motivi personali, senza bisogno dell'autorizzazione del proprio superiore (ore che devono essere recuperate in seguito). Questa misura agevolerebbe ad esempio i genitori che devono accompagnare i figli dal dentista, o il dipendente che deve assentarsi improvvisamente un paio di ore perché arriva un artigiano a casa. Ovviamente anche in questo caso il dipendente non deve compromettere il servizio al pubblico.
- Prevedere il congedo non retribuito anche per motivi personali e per motivi di studio.

In generale si può dire che un'accresciuta flessibilità permetterebbe di risolvere in maniera morbida, con piena soddisfazione del dipendente e nessun danno per il datore di lavoro, molti problemi grandi e piccoli.

### **Trasparenza**

Si chiede:

- di applicare con trasparenza i criteri per l'assegnazione del part-time; di rendere noti i criteri per l'assegnazione di part-time verticali e di part-time a tempo indeterminato;
- trasparenza nella decisione di inquadramenti e avanzamenti;
- di rispettare in tutti i casi i tempi di comunicazione delle decisioni al dipendente (40 giorni).

Anche in questo caso si può affermare che dare al dipendente un'accresciuta sensazione di trasparenza e certezza nella comunicazione delle informazioni su regole e diritti accresce la soddisfazione e il senso di appartenenza senza ledere in alcun modo gli interessi del datore di lavoro.

### **Motivazione e formazione**

Si chiede:

- di incentivare le prospettive di avanzamento di carriera, ad esempio tramite una maggiore mobilità verso l'alto ottenuta aumentando il numero di livelli professionali (forte motivazione per il dipendente che vede una possibilità di progressione), inquadrando sulla base delle funzioni effettivamente svolte (di nuovo, forte motivazione per chi lavora con impegno) e dando a chi ha la laurea triennale la possibilità di partecipare ai concorsi per il 6° livello;
- di incentivare la frequenza da parte del personale amministrativo di formazione specializzata (aspetti legali, gestione degli studenti, internazionalizzazione,



- contrattualistica, ricerca) oltre che generica (rispondere al telefono, la salute della schiena, l'organizzazione della scrivania, usare Outlook per gli appuntamenti...);
- di non considerare la partecipazione a convegni / fiere come formazione ma come viaggio di servizio;
  - di considerare le ore effettivamente prestate in caso di viaggi di servizio fuori provincia, non limitandole a 8 ore.

### **Maggiori informazioni e agevolazioni per i dipendenti con figli o famigliari bisognosi di cure**

Si chiede:

- di aggiungere nelle "Informazioni per mamme e future mamme" anche i padri, quindi "Informazioni per genitori e futuri genitori": ad esempio comunicare che i padri hanno diritto ai riposi giornalieri alternativi (permessi per allattamento);
- di far rientrare nel pacchetto di 8 ore di permessi retribuiti da utilizzare per visite mediche anche le visite mediche dei figli minori o di famigliari bisognosi di cure;
- la retribuzione della malattia del bambino (limitando il numero di giorni) e l'aumento dei giorni previsti per la malattia del bambino dopo i 3 anni;
- di dare la possibilità al genitore di interrompere il decorso delle ferie trasformandole in malattia del bambino anche se la malattia non dà luogo a ricovero ospedaliero ma viene presentato un certificato medico
- di prevedere il pagamento dei contributi durante il periodo di astensione facoltativa che segue il congedo parentale facoltativo (fare in modo che l'Università anticipi i contributi che comunque vengono poi rimborsati dalla Provincia fino a un massimo di 6.000 € annui: v. Contributo della Provincia Autonoma di Bolzano per la copertura previdenziale dei periodi di cura ai figli).

### **In generale si chiede inoltre di:**

- eliminare la settimana di ferie obbligatorie a Ferragosto, mantenendo comunque gli uffici chiusi, in modo che chi ha bisogno di lavorare lo possa fare in tutta tranquillità senza pubblico (es. le Facoltà devono organizzare l'inizio dell'anno accademico ed è un periodo intenso);
- prevedere un servizio di sorveglianza nel Kidspace Lilliput durante il pomeriggio;
- prevedere un contingente posti per collaboratori/studenti/docenti LUB presso le associazioni che offrono attività estive per bambini e ragazzi: ad esempio l'ASL ha stipulato una convenzione con le associazioni che offrono attività estive rivolte a bambini e ragazzi in cui sono previsti: - contingente di posti riservato ai collaboratori ASL; - iscrizione anticipata tramite l'ente, che trasmette le domande alle varie associazioni; tariffe agevolate;
- interpretare le norme a favore dei dipendenti e coinvolgere il dipendente nelle decisioni che lo riguardano in prima persona.