

Modena 6 maggio 2013

Ai candidati alla carica di Rettore

Il PTA dell'Università di Modena e Reggio Emilia pone alla vostra attenzione alcune riflessioni e quesiti emersi in vari incontri, che hanno coinvolto sia i rappresentanti del personale tecnico-amministrativo che il personale tutto, condivisi e scelti dall'Assemblea del 19 aprile u.s., rispetto ai quali vi chiediamo di voler cortesemente fornire una risposta scritta.

UNIMORE è una organizzazione complessa nella quale lavorano circa 1500 persone. Di queste più di 700 sono lavoratrici e lavoratori che appartengono ai ruoli del personale amministrativo e tecnico. Le professionalità riunite sotto l'etichetta di personale TA sono molte e molto diverse tra loro, per ambito di attività, il livello di competenza richiesto e anche per complessità dei compiti svolti.

Il personale ha da tempo maturato una consapevolezza maggiore del proprio ruolo e desidera sentirsi coinvolto nei processi decisionali e valutativi che lo riguardano, auspicando nuove forme di organizzazione del lavoro secondo una visione organica, trasversale e collaborativa, dove ognuno possa sentirsi partecipe per la parte da lui svolta.

L'Università è un luogo dove ci si occupa della formazione delle persone e della produzione di nuova conoscenza, un grande laboratorio rivolto al futuro, a cui il PTA contribuisce ogni giorno, col proprio fondamentale lavoro. Per troppo tempo il PTA è andato avanti senza avere una prospettiva futura, legato ad una logica del *qui ed ora* mortificante per i singoli, perdente per l'organizzazione.

Occorre cambiare paradigma facendo del PTA non un mero fornitore di servizi, ma una risorsa attiva, partecipe e riconosciuta dello sviluppo dell'Ateneo. Promuovere, insomma, un modello organizzativo che abbia come riferimento una leadership dove la leva principale non sia il potere ma "avere una visione del futuro", non il comando ma "la costruzione di significati comuni".

Molte, dicevamo, sono le competenze e le professionalità espresse dal PTA del nostro ateneo. Dietro quelle competenze e professionalità ci sono lavoratrici e lavoratori che desiderano vedere valorizzato il loro lavoro, perseguendo al meglio questi "significati comuni" che, ci auguriamo, scaturiscano dalla collaborazione concorde di tutte le componenti e che siano chiaramente indicati da strategie di pianificazione condivise.

Ecco allora, in quest'ottica, alcuni temi che sono stati oggetto di riflessione da parte del PTA e alcune domande che ne sono scaturite.

Governo del personale

La scelta organizzativa fatta qualche anno fa di eliminare la direzione del personale con una figura dirigenziale dedicata, è un indicatore chiaro e ineludibile della mancanza di un governo del personale all'interno del nostro ateneo. Manca una linea strategica per il reclutamento, la gestione e la valorizzazione delle risorse umane. Una organizzazione che sceglie con cura i suoi lavoratori e li segue attraverso un percorso professionale finalizzato, è una organizzazione che ha chiari i suoi obiettivi e ha definito le strategie per raggiungerli. La mancanza di questa strategia, fondamentale per la pianificazione di qualunque obiettivo, è dunque il riflesso di una mancata visione sul futuro della nostra università.

In merito a questo tema chiediamo ai candidati alla carica di rettore:

- Quale ruolo prevedono nel loro modello di ateneo per il personale TA? Una **funzione di servizio** rispetto alla ricerca e alla formazione o piuttosto un **ruolo cooperativo** quale componente che concorre alla definizione di obiettivi condivisi e alla realizzazione di risultati comuni?
- Prevedono la definizione di un piano strategico per il PTA? Se sì, quali sono i percorsi di carriera possibili? Quali gli strumenti per attuarli?
- Prevedono la **costituzione di una Direzione delle risorse umane**, con un dirigente dedicato, che dia impulso ad una politica del personale secondo le indicazioni degli organi di governo dell'ateneo? Quale ruolo prevedono in tal senso per i diversi organi?
- Prevedono **interventi di carattere formativo** per coloro (amministrativi e docenti) che svolgono funzioni di responsabilità nella **gestione del personale**?
- Attraverso **quali strumenti** pensano si possa **garantire una gestione omogenea** del personale all'interno di UNIMORE, conciliandola con i processi di decentramento delle funzioni verso i dipartimenti?
- Secondo **quali criteri** intendono organizzare l'**allocazione** delle risorse di personale nelle diverse strutture dell'ateneo? Come sarà organizzata la mobilità del personale da una struttura a un'altra? Si terrà conto di principi di merito e competenza o si darà la prevalenza alle richieste individuali?

La mancanza di una strategia per la gestione del personale ha generato, tra le altre, anche la presenza di un precariato diffuso e di lungo periodo, con la presenza di personale con contratti a termine che svolge funzioni indispensabili per il funzionamento dell'apparato gestionale-amministrativo. E' un patrimonio di professionalità per UNIMORE e rinunciarvi comporterebbe una grave perdita sul piano delle competenze e del funzionamento.

- Chiediamo ai candidati rettori se pensano di mettere in atto un piano di **stabilizzazione del personale precario**. Se sì, come intendono procedere?

Benessere economico

Il **reddito** del PTA subisce dal 2008 una **costante diminuzione**, dovuta al mancato rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro e alla decurtazione dell'importo annuale del Trattamento Economico Accessorio.

Al blocco stipendiale del Personale Docente-Ricercatore viene posto parziale rimedio attraverso l'erogazione di specifici fondi (previsti dalla legge Gelmini), mentre per il PTA la scelta è delegata a chi governa l'Ateneo, che può compensare attraverso scelte economiche opportune, la perdita reddituale del proprio personale.

Nel caso di UNIMORE, tenendo conto del quadro normativo esistente, sarebbe possibile distribuire una **maggiore quantità di risorse economiche al PTA**, a titolo di **riconoscimento dell'impegno** professionale dimostrato, attraverso l'aumento del Fondo Comune d'Ateneo.

Il Contratto Nazionale prevede infatti che tale Fondo possa essere alimentato con i proventi incassati dall'Ateneo per le prestazioni Conto terzi e per i Programmi comunitari.

Attualmente il bilancio di Ateneo incassa una quota del 5% sulle attività di Conto terzi e di questo 5% solo una parte, contrattata di anno in anno con le Rappresentanze sindacali, viene destinata al Fondo Comune.

In altre Università (ad es. Bologna) la percentuale che viene versata e destinata a tutto il PTA è superiore a quella che viene versata nell'Ateneo modenese e si attesta tra il 7% e il 10% delle attività Conto terzi

Con questi importi tali Università riescono pertanto ad incentivare adeguatamente tutto il PTA che lavora per l'Ateneo.

Al fine di allinearci con le altre Università, perché il Personale del nostro Ateneo non è da meno, considerati i positivi risultati che UNIMORE ottiene di anno in anno, non è sufficiente la percentuale del 5%, ma essa va almeno raddoppiata e tutta destinata al Personale, in modo da portare il Fondo comune all'ammontare annuo di circa 1 Milione di euro, cifra che può significare un importante e significativo riconoscimento concreto della professionalità del PTA.

Inoltre va realizzata, come previsto dal Contratto nazionale di lavoro, la partecipazione del Personale ai proventi derivanti dai programmi comunitari (come avviene per il Personale docente), la cui gestione è particolarmente gravosa.

Infine si segnala la necessità di adeguare l'impegno finanziario annuo destinato ai buoni pasto alla quantità di risorse necessaria per applicare il Contratto nazionale di Lavoro, permettendo la distribuzione di un numero di buoni maggiore rispetto a quello attuale.

Chiediamo ai candidati alla carica di rettore se:

- Si impegnano ad aumentare, dal 2014 in poi, il Fondo comune d'Ateneo finanziandolo con 1 milione di euro per ciascun anno del suo mandato?
- Si impegnano ad adeguare dal 2014 in poi l'impegno finanziario annuo destinato ai buoni pasto in modo da distribuirne un numero maggiore rispetto a quello attuale, in applicazione del CCNL?
- Si impegnano a realizzare dal 2014 in poi la partecipazione di tutto il Personale TA ai proventi derivanti dai Programmi comunitari?"

Organizzazione

Alla mancanza di una politica di gestione del personale si associa la mancanza di un progetto organizzativo organico che definisca in maniera chiara i compiti dell'amministrazione centrale e quelli delle strutture dipartimentali, con una precisa definizione degli assetti organizzativi e delle competenze professionali necessarie, sulla base di parametri certi e definiti.

A tale riguardo chiediamo ai candidati alla carica di rettore:

- Quale assetto organizzativo hanno in mente per il nostro ateneo?
- Quale sarà l'organizzazione dell'amministrazione centrale?
- Quale sarà il riparto delle funzioni tra amministrazione centrale e strutture decentrate?

Formazione

La **formazione è un elemento fondamentale** per la crescita professionale del singolo e del servizio di cui fa parte. Il sistema della formazione attualmente in vigore in UMORE risente della mancanza di una politica di gestione e valorizzazione del personale.

Mancando una chiara definizione del ruolo e della mission delle diverse strutture e una politica di valorizzazione del personale, manca anche una definizione delle esigenze formative delle singole strutture e dei lavoratori che ne fanno parte.

Attualmente è prevista una ricognizione annuale del fabbisogno formativo e ogni dipendente può indicare le sue esigenze formative. La stessa operazione è prevista per i responsabili, che devono indicare le esigenze formative per le strutture da loro dirette. Ma la partecipazione dei responsabili (sia docenti che non docenti), è sempre stata molto bassa e per contro non è ragionevole dare seguito ad esigenze formative individuali.

Un altro limite dell'attuale sistema della formazione è il suo essere legato alla progressione di carriera. Infatti la partecipazione ai corsi di formazione comporta l'acquisizione di titoli utili sia nelle procedure di valutazione che nelle progressioni economiche. Tutto questo determina situazioni di grande disparità tra il personale ed è spesso fonte di frustrazione per molti lavoratori che restano esclusi dai processi formativi.

Occorrerebbe ripensare la formazione nell'ottica del gruppo di lavoro, formare cioè i singoli alle specifiche mansioni, ma anche a competenze sull'intero processo di lavoro, in modo da restituire il senso finale di tale processo, aumentare la motivazione delle persone coinvolte e rendere possibili sostituzioni o cambi di mansioni interni al gruppo, necessari o desiderati.

In merito a questo tema chiediamo ai candidati alla carica di rettore:

- Quale ruolo assegnano alla formazione del personale?
- Quali risorse economiche intendono dedicare alla formazione?
- Pensano di mettere in atto una revisione del sistema della formazione attualmente in vigore? Se sì, qual è il loro orientamento a riguardo? Come pensano di organizzare la formazione del personale?
- Cosa pensano della possibilità di prevedere per il PTA l'accesso ai corsi erogati dall'Ateneo (lauree, lauree magistrali, Master ecc.), con agevolazione economica o gratuitamente?

Valutazione

Anche il sistema di **valutazione del personale** presenta numerose **criticità**. La valutazione viene effettuata dai responsabili a loro insindacabile giudizio e sulla base degli obiettivi individuali assegnati ai singoli lavoratori. Ma anche in questo caso spesso non c'è raccordo tra gli obiettivi assegnati e i compiti realmente svolti dal lavoratore.

Anche il sistema della valutazione andrebbe ripensato mettendo al centro dell'osservazione l'intero processo di lavoro che porta al raggiungimento degli obiettivi, facendo in modo che ci sia una progettazione, un monitoraggio e una valutazione finale sul processo stesso oltre che sui risultati. La **valutazione non deve** avere come scopo stilare una classifica dei **migliori** e dei **peggiori**, ma essere uno **strumento** per comprendere quali sono i **punti di forza e di debolezza** di un gruppo o di un processo di lavoro per cercare di migliorarne le performance.

A tale riguardo chiediamo ai candidati alla carica di rettore:

- Qual è la loro idea in merito all'attuale sistema di valutazione?
- Quale ruolo intendono assegnare alla valutazione del personale nella loro visione dell'organizzazione del lavoro in UNIMORE?
- Prevedono di rivedere il sistema di valutazione attualmente in vigore nel nostro ateneo? Se sì come intendono modificarlo? Con quali tempi?

Comunicazione

Rileviamo **problemi** nella **comunicazione sia tra amministrazione centrale e strutture periferiche** (dipartimenti, centri, sede di RE), che all'interno delle singole strutture. Spesso le informazioni necessarie al proprio lavoro non giungono al personale nei tempi e nei modi dovuti.

Chiediamo particolare cura per questo tema a partire da interventi mirati alla revisione del linguaggio usato dall'amministrazione, che dovrebbe divenire più semplice e chiaro e soprattutto conformato a modelli condivisi. Anche un'attenzione alla comunicazione di genere sarebbe auspicabile come segno di riconoscimento alle tante lavoratrici presenti nel nostro ateneo.

In merito a questo tema chiediamo ai candidati rettori:

- Quale tipo di interventi intendono promuovere per migliorare la comunicazione dentro UNIMORE?
- Quali sono gli ambiti e gli aspetti sui quali intervenire con maggiore priorità?

Digitalizzazione

La normativa prevede che le PA si dotino di **strumenti** per attuare in pieno la digitalizzazione. L'utilizzo di nuove tecnologie dovrebbe semplificare i procedimenti amministrativi, le attività gestionali, i documenti, la modulistica, le modalità di accesso e di presentazione delle domande e le procedure di lavoro interne.

La digitalizzazione e le nuove tecnologie potrebbero inoltre favorire il lavoro per team trasversali migliorando la comunicazione, anche a distanza, fra le due sedi

A tale riguardo chiediamo ai candidati rettori;

- Esiste un programma per la digitalizzazione dell'Ateneo con l'ampliamento e la miglioria dei sistemi gestionali e la creazione di un sistema documentale?
- Quali soluzioni tecnologiche sono state pensate per favorire il lavoro e la comunicazione interna?

Attuazione del nuovo Statuto

A poco più di un anno dall'entrata in vigore del nuovo Statuto sono emersi già molti punti critici.

A tale riguardo chiediamo ai candidati alla carica di rettore:

- Sono disponibili a proporre una revisione dello Statuto in particolare prevedendo un cambiamento della composizione del CdA in modo da garantire la presenza di tutte le componenti dell'ateneo?

Il recente assetto dipartimentale, approvato in attuazione delle nuove regole statutarie, presenta delle **asimmetrie tra le varie strutture** nella distribuzione delle unità di personale TA ad esse assegnate. Le disomogeneità riguardano anche la distribuzione di responsabilità, funzioni e carichi di lavoro tra un dipartimento e l'altro.

A tale riguardo chiediamo ai candidati:

- Sono disponibili ad effettuare una verifica della situazione organizzativa e rivedere l'assetto organizzativo cercando un modello omogeneo tra i vari dipartimenti?
- Sono disponibili a rivedere l'assegnazione del personale ai dipartimenti tenendo conto di criteri oggettivi e confrontabili?
- Sono disponibili a effettuare una verifica dell'assetto organizzativo e del riparto delle funzioni tra amministrazione centrale e dipartimenti?

Benessere dei luoghi di lavoro e servizi

E' dovere dell'ateneo far sì che il personale svolga le proprie attività in **luoghi** di lavoro **sicuri** e in **strutture idonee e adeguate**, secondo criteri stabiliti dalle norme in vigore. Rileviamo tuttavia che nell'ateneo sono presenti strutture con grosse criticità e inadeguatezze.

Oltre alla sicurezza, il PTA ritiene che occorrerebbe più attenzione agli spazi come luoghi di benessere e di aggregazione. Non solo uffici, ma luoghi di incontro, di confronto e di condivisione. I luoghi di incontro infatti favoriscano lo scambio di pratiche fra pari, migliorano le relazioni interne e il senso di appartenenza.

Chiediamo ai candidati rettori:

- Pensano di attuare un piano di investimenti per il miglioramento e messa in sicurezza degli ambienti di lavoro?
- Cosa pensano dei temi del benessere legato alla progettazione dei luoghi di lavoro? Quali iniziative pensano sia possibile attuare per migliorare la situazione attuale nell'Ateneo?

Politica gestionale e indirizzi strategici: il direttore generale

La legge e lo statuto vigente prevedono che il Direttore Generale abbia “la responsabilità della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'ateneo”

L'incarico di Direttore Generale, di durata triennale, è attribuito, su proposta diretta del Rettore, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Senato accademico, e le due figure sono legate da un vincolo fiduciario.

Pertanto, l'importante ruolo di **Direttore Generale**, con compiti di raccordo tra gli organi di indirizzo politico e la struttura amministrativa, comporta una **stretta compenetrazione** tra le **scelte strategiche** e le **azioni organizzative**.

Chiediamo ai candidati alla carica di rettore:

- Quali sono gli indirizzi strategici che verranno forniti al DG nominato, in particolar modo quelli che avranno ricaduta sul PTA?
- Chi intendono proporre quale Direttore Generale?
- Ritengono di mantenere l'attuale organizzazione del Sistema amministrativo o prevedono una sua revisione?
- Intendono procedere in continuità relativamente al sistema organizzativo o intendono mettere in atto cambiamenti? Nel secondo caso, quali cambiamenti prevedono?

I lavoratori e le lavoratrici UNIMORE si augurano che trovi accoglienza il loro vivo desiderio di partecipazione alla crescita del nostro Ateneo come il miglior contributo all'uscita dalla crisi in cui versa l'intero Paese e come realizzazione di un sogno finalmente condiviso da tutti.

Vi ringraziamo per l'attenzione che vorrete accordarci

Il Personale Tecnico Amministrativo
dell'Università di Modena e Reggio Emilia