

Il Presidente della Consulta del Personale Tecnico/Amministrativo, dott.ssa Michelangela Orlandi, ha inviato a tutti i candidati Rettore una lettera aperta in cui venivano poste molte domande e sollevate alcune importanti questioni.

Il documento ricevuto è un documento molto ben articolato.

In questo mio documento intendo, quindi, dare evidenza pubblica delle mie proposte e posizioni riprendendo i temi di interesse più generale.

Ricordo che molti aspetti, se non tutti, sono già stati trattati in altri documenti pubblicati sul mio sito ([www.sergioferrari.it](http://www.sergioferrari.it)) ma non intendo sottrarmi a una risposta puntuale e completa che rispetti le vostre richieste.

Una premessa è doverosa.

La mia storia personale e le mie esperienze nel governo dell'Ateneo dimostrano, oltre le parole, che i rapporti che ho intrapreso con il Personale Tecnico e Amministrativo sono sempre stati improntati a un modello organizzativo e relazionale di piena collaborazione, nel rispetto delle responsabilità specifiche dei diversi ruoli. Non personale a servizio, ma professionalità e competenze pienamente integrate nei processi decisionali, organizzativi, didattici e di ricerca e con pari dignità. Questa è la mia visione del contributo del Personale Tecnico e Amministrativo del nostro Ateneo. Un ruolo da valorizzare e contribuire a far emergere.

## GOVERNO DEL PERSONALE

Ritengo che sia stato un errore rinunciare alla Direzione Risorse Umane e concordo con le rappresentanze del Personale Tecnico/Amministrativo che sia necessario e urgente ripristinare tale Direzione incorporandovi anche il Servizio Formazione. Questo non significa assumere un nuovo dirigente.

La Direzione del Personale dovrà coordinare, tra l'altro, tutte le politiche relative al Personale Tecnico e Amministrativo, tra cui:

- predisporre un piano di formazione specifica e un piano di aggiornamento continuo per le figure dirigenziali sulla gestione del personale e delle risorse umane;
- definire un piano, discusso e concordato con le rappresentanze del Personale Tecnico e Amministrativo e illustrato e discusso, in assemblee di struttura e in assemblee plenarie con tutto il personale, su come garantire una omogeneità nella gestione del personale e nel carico di lavoro. Questo aspetto è importante soprattutto alla luce del nuovo assetto organizzativo ed è un processo che deve essere affrontato dalle Direzioni e dalle strutture. Una conferenza sull'organizzazione del personale che metta al centro della discussione le reali esigenze dell'Ateneo e le competenze e professionalità in esso presenti e non sia un semplice esercizio di teorie organizzative, fatte da cosiddetti esperti, che poco o nulla hanno a che fare con la complessità e le contingenze della realtà di tutti i giorni;
- il processo descritto precedentemente deve anche condurre a una più corretta allocazione delle risorse all'interno delle varie strutture in funzione delle reali esigenze e degli effettivi carichi di lavoro. Non è ammissibile che ci siano strutture che presentano un eccesso di personale e che quindi possano godere di un piano organizzativo ottimale e strutture con poco personale e sovraccarico di lavoro quotidiano. Ne va dell'efficienza generale dell'Ateneo. Questo potrà preludere a una offerta di mobilità (*call interna a evidenza pubblica*) che dovrà rispettare le volontà personali ma non potrà prescindere in

alcun modo dalla trasparenza, dal merito, dalle competenze e dalle esigenze di organizzare un buon servizio in tutte le strutture dell'Ateneo;  
- e' quindi necessario ripristinare uno strumento organizzativo che determini e pianifichi l'allocazione delle risorse umane e delle professionalità richieste nelle diverse strutture (qualcosa di simile alla vecchia '*pianta organica*') utilizzando però la risorsa migliore che abbiamo: il buon senso;

Nel nostro Ateneo persistono delle larghe aree di **preariato 'stabile'**. Ossia professionalità dalle quali dipende l'erogazione di servizi essenziali. Questo non è più lavoro a progetto o a tempo determinato. Sono lavoratori pienamente inseriti nella struttura organizzativa dell'Ateneo ma contrattualizzati con contratti precari. Ciò è, in larga misura, generato dai vincoli normativi e di bilancio ma un Ateneo attento alla qualità del lavoro e al rispetto delle persone e dei lavoratori deve essere in grado di dare risposte adeguate a un problema reale che coinvolge i lavoratori e le loro famiglie.

**Farò tutto il possibile per determinare una posizione stabile per il personale precario che è già inserito a pieno titolo nella struttura organizzativa dell'Ateneo.**

## BENESSERE ECONOMICO

Ho già indicato in un documento di dettaglio la mia proposta per aumentare il Fondo Comune di Ateneo. La proposta si basa su una più corretta ed equa distribuzione, fin dal prossimo anno, che porta ad aumentare a 600-700.000 Euro la quota di Fondo Comune.

E' una proposta pienamente sostenibile e basata su una dettagliata analisi del Conto Terzi di Ateneo che si basa, semplicemente, su una equa distribuzione delle risorse per riconoscere e premiare l'impegno professionale di **tutto** il personale Tecnico e Amministrativo.

Questo fondo può essere ulteriormente aumentato se, insieme, riusciamo ad essere attrattivi ed efficienti per le imprese del territorio e se impostiamo, con rigore, una politica istituzionale per il conto-terzi.

Un altro aspetto che intendo sottolineare e che, come Direttore di Dipartimento, mi ha sempre disorientato è quello relativo ai buoni pasto per il personale.

Si assiste a situazioni differenti tra diverse strutture oltre che a situazioni imbarazzanti in cui si lavora dieci minuti in più per avere diritto al buono pasto. Credo che questo leda la dignità delle persone.

Da Rettore farò una proposta seria e di buon senso per trovare risorse per garantire a tutto il personale una media di 3/4 buoni pasto settimanali, semplificando (tutto ciò che la normativa e la contrattazione locale consente) anche le procedure. Mi impegno a difendere questa posizione in CdA e in tutte le sedi opportune sperando in un supporto da parte delle rappresentanze del Personale Tecnico/Amministrativo.

In questa fase pre-elettorale sarebbe molto facile fare promesse mirabolanti in questo senso. Io voglio fare delle proposte sostenibili e percorribili e anche indicare delle priorità. Conosciamo le difficoltà dei tempi e quindi indico che per me rappresenta, **sin dal 2014**, una priorità urgente quella di aumentare il fondo comune e, nel caso, successivamente affrontare il tema dei buoni pasto.

## ORGANIZZAZIONE CENTRO-PERIFERIA

Sono onesto e vi dico che non so dare una risposta precisa. So soltanto riconoscere il problema, che da Direttore di Dipartimento, vivo quotidianamente insieme ai miei tecnici e ai miei amministrativi.

Il problema va affrontato e con una certa urgenza. La nuova organizzazione dipartimentale e il passaggio al bilancio economico-patrimoniale lo ha accentuato.

La Direzione Risorse Umane dovrà avere il primo compito di analizzare il tema e di fare delle proposte in merito. Convocherò una commissione ad-hoc, composta in prevalenza da personale tecnico-amministrativo sia delle strutture centrali sia delle strutture periferiche per fare delle proposte.

Io stesso, personalmente, con il Direttore Generale, parteciperò a tale commissione perchè ritengo che sia un tema che non può essere delegato e che bisogna assumersi delle responsabilità dirette.

Il tema dell'organizzazione si sposa direttamente con il tema della COMUNICAZIONE tra strutture centrali e tra queste e le strutture periferiche.

E' inconcepibile che le direzioni centrali non abbiano dei momenti periodici di confronto (gli anglofoni li chiamerebbero *briefing*). Chiederò al Direttore Generale, e se possibile parteciperò personalmente, che vengano calendarizzati incontri periodici e frequenti tra le Direzioni (Dirigenti e vice-dirigenti, e responsabili di settore).

## FORMAZIONE

La formazione, e l'aggiornamento continuo, del personale è un aspetto cruciale per la crescita professionale e, soprattutto, per mantenere elevati livelli professionali e di servizio.

Io credo che la formazione del personale debba essere tagliata sulle reali esigenze di aggiornamento del personale e sulla gestione dei servizi dell'Ateneo.

La formazione deve coinvolgere tutti i dipendenti e bisognerà studiare dei meccanismi per allentare (se possibile) la relazione tra crediti formativi e progressioni di carriera.

A TUTTI i dipendenti deve essere data l'opportunità di fruire di formazione di base almeno sufficiente a un miglioramento delle proprie competenze e per soddisfare gli obblighi per le progressioni di carriera.

Un carattere maggiormente strategico deve rivestire la formazione specifica che deve essere costruita sulle reali esigenze ed obiettivi di innovazione e di formazione dell'ateneo e non su richieste o esigenze estemporanee. I responsabili di struttura devono farsi carico di programmare la formazione del personale amministrativo e tecnico nell'ottica di una progettualità di struttura che guardi avanti e assuma una pianificazione strategica.

Gli obiettivi devono essere chiari, trasparenti, specifici e documentabili in termini di miglioramento del servizio.

Interessante, e la accolgo, è la richiesta di momenti di formazione-informazione in cui, oltre ai temi specifici, vengano affrontati ed esposti quali siano gli obiettivi di sistema per restituire e condividere il senso dei processi e coinvolgere maggiormente le persone.

Intendo anche promuovere la sperimentazione di un riconoscimento di 'formazione informale', ossia di tutta quell'attività di aggiornamento continuo che sia nell'ambito amministrativo ma soprattutto in quello tecnico il personale compie nel normale svolgere del proprio lavoro.

## VALUTAZIONE

Il processo di valutazione attualmente in atto è un processo non soddisfacente.

Una revisione, aldilà di possibili ricette, deve coinvolgere il personale stesso per determinare un sistema che sia maggiormente condiviso e che si basi sull'intero processo lavorativo e sui risultati e obiettivi da raggiungere. Il processo di valutazione deve, in

principio, basarsi su una descrizione delle professionalità sia in ambito tecnico o in ambito amministrativo che siano coerenti con obiettivi tali da determinare una reale valutazione delle performance basati su indicatori oggettivi e condivisi.

La valutazione deve portare a una valorizzazione, anche economica, del reale impegno professionale e della reale capacità di raggiungere gli obiettivi concordati.

La valutazione però deve riguardare non solo i dipendenti tecnici e amministrativi ma anche i Direttori delle strutture e le strutture stesse in relazione alla loro capacità di conseguire gli obiettivi e questo deve diventare un parametro per determinare i finanziamenti e gli incentivi.

## DIRETTORE GENERALE

Come ho già scritto intendo proporre una *call* aperta per la figura di Direttore Generale che deve comunque essere una personalità che conosce il sistema universitario e che operi in piena sinergia in un rapporto fiduciario con il Rettore.

Il Direttore Generale deve assumere un ruolo maggiormente propositivo e autonomo rispetto al CdA e avrà come obiettivo primario la riorganizzazione del Sistema Organizzativo per renderlo più efficiente e trasparente.

## INNOVAZIONE

Oltre a questi aspetti intendo promuovere un piano di aggiornamento sia degli strumenti informatici a disposizione del personale nello svolgimento del proprio lavoro sia un piano di innovazione organizzativa promuovendo (nei limiti delle normative e di concerto con le rappresentanze del Personale Tecnico Amministrativo) l'accesso al telelavoro e una maggiore flessibilità dell'orario di servizio.

La mia Agenda Digitale prevede un completo utilizzo di procedure e documenti dematerializzati avviando la costituzione di un archivio documentale di ateneo digitale.

Una particolare attenzione intendo porla al tema della sicurezza dei luoghi di lavoro e promuoverò la costituzione di una Commissione Tecnica per la Gestione delle Emergenze.