



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA
CONSULTA DEL PERSONALE TECNICO – AMMINISTRATIVO**

Verbale della seduta del 12 aprile 2013

Oggi, venerdì 12 aprile 2013, alle ore 9.30, presso il Centro servizi didattici di Medicina (aula T04) si è riunita la Consulta del Personale Tecnico-Amministrativo.

Sono presenti: Rosa Altamura, Manuela Bertolini, Michelangela Orlandi, Ortensia Pellegrino, Ippazio Antonio Ruberto, Santo Sergi, Alina Maselli, Carmen Martino, Roberta Celi, Petronilla Di Blasio, Lucia Perna, Maria Rita Cramarossa, Federico Mattioli,

Sono assenti giustificati: Antonio Mazzitelli, Gian Paolo Covili

Sono presenti i rappresentanti del personale eletti per il Senato accademico, per il CUG e per le RSU nonché i rappresentanti delle OO-SS.

Presiede la riunione il Presidente, Michelangela Orlandi.

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale dei componenti la Consulta, dichiara valida la seduta e procede all'esame del seguente:

ORDINE DEL GIORNO

- a) Comunicazioni
- b) Elezioni del Rettore – incontro componenti elettive del PTA, RSU e OO-SS
- c) Esame e discussione documento Gruppo di lavoro interno 'Organizzazione'
- d) Varie ed eventuali

Comunicazioni

Nessuna

Elezioni del Rettore – incontro componenti elettive del PTA, RSU e OO-SS

Il Presidente, richiamando brevemente gli importanti significati, per la nostra comunità accademica, connessi al conquistato diritto di voto per ogni dipendente e all'importanza della partecipazione del PTA al momento elettorale, ricorda le finalità dell'incontro: individuare una serie di temi condivisi e trasversali da sottoporre prima all'attenzione del PTA e poi all'esame dei candidati a Rettore.

Aprè il dibattito Gianluca Tosetto, sottolineando l'importanza di sensibilizzare tutto il PTA e richiamando la necessità di rendere visibile la volontà di partecipazione al voto nell'ambito di un momento di assemblea dedicato a tutto il PTA, nel quale discutere i punti individuati e nel quale il PTA – mediante votazione formale – abbia la possibilità di esprimersi sulle questioni da sottoporre all'attenzione dei candidati Rettori mediante richiesta di risposta formale.

Tutti i partecipanti concordano, Gianluca Tosetto invita ogni rappresentante ad informare e sensibilizzare i propri colleghi, Annamaria Marra auspica che venga recepita l'importanza di prendere parte all'assemblea da parte del PTA, la cui massiccia presenza costituirebbe un segnale importante

Giuseppe Gatti suggerisce di entrare in merito ai contenuti e chiede specifiche in merito alle modalità di organizzazione dell'assemblea.

Gianluca Tosetto propone la conduzione da parte di un Presidente di Assemblea che effettui una breve introduzione volta a chiarire gli obiettivi del lavoro: discutere, scegliere e deliberare, da parte del PTA, le tematiche da sottoporre all'attenzione dei candidati rettori nell'ambito delle proposte provenienti dai propri rappresentanti ed eventuali nuove proposte che dovessero emergere nel corso della riunione. Tale scelta dovrà essere formalizzata attraverso il voto finale, da esprimersi sempre durante l'assemblea.

Prosegue Tosetto precisando che – a Suo avviso – tra le proposte sulle quali invitare ad esprimersi il PTA (max 3-4) non sia assolutamente possibile prescindere da una riflessione di ordine economico in virtù dell'entità e della capillarità della crisi, problema comune che colpisce tutto il PTA senza distinzioni.

Interviene il Senatore Sblendorio che invita alla fiducia rispetto alla partecipazione del PTA alle elezioni per il futuro Rettore, sottolineando come non sia effettivamente possibile supporre alcuna correlazione tra il numero dei partecipanti alla futura assemblea il numero dei votanti; prosegue invitando i partecipanti a riflettere sulle modalità di intervista ai candidati, se cioè risulterà più fruttuoso invitarli ad esprimersi mediante quesiti aperti o a fornire risposte chiare a domanda chiusa. A seconda del tema affrontato, infatti, potrebbe risultare più o meno indicato lasciare al candidato ampia possibilità di esprimere la propria visione stimolandola con domande aperte che facilitino l'emergere del suo pensiero e delle sue riflessioni senza però rinunciare ad individuare richieste e proposte specifiche e chiare

Roberta Celi e Alina Maselli, in ordine ai contenuti delle proposte, richiamano alla necessità che queste abbraccino anche altri aspetti importanti per il PTA, oltre a quello economico, e più relativi alla visione, alla mission, al progetto sotteso ai programmi del futuro nuovo Rettore.

Giuseppe Gatti interviene per ricordare ai partecipanti come non si possa prescindere dal considerare il 'cliente finale' dell'azienda universitaria, ovvero lo studente, e auspica la previsione di momenti di incontro dedicati tra PTA e la Consulta degli Studenti.

Nell'ambito della discussione emergono altri temi considerati nodali: la necessità di revisione dello Statuto, il tema della formazione – da delineare individuando concrete proposte che tengano conto degli effettivi vincoli di bilancio – il futuro della sede di Reggio Emilia, i bisogni di ristrutturazione edilizia, la necessità di esprimere in maniera chiara – da parte del futuro rettore – la propria visione del ruolo della componente PTA nell'ambito del progetto di mandato; il tema della comunicazione e del vigente sistema di valutazione, di quanto sia effettivamente strumento in grado di fotografare la reale situazione lavorativa presente negli uffici e di costituire incentivo e stimolo al miglioramento delle performances.

Su intervento del consigliere Mattioli viene precisato che a seguito dell'assemblea – dopo, cioè, che il PTA avrà avuto modo di esprimere il proprio voto e di scegliere le tematiche – queste ultime verranno inviate ai candidati in forma scritta e ufficiale, con richiesta di esplicita risposta

Il Presidente richiama alla necessità di pervenire alla definizione dei temi da sottoporre a votazione nell'ambito della assemblea e, dopo avere dato lettura di un documento di sintesi stilato raccogliendo suggerimenti provenienti da parte dei colleghi PTA e abbozzando proposte da parte della CPTA – quale ulteriore contributo e stimolo al dibattito – individua nei seguenti argomenti:

Organizzazione

Formazione – Comunicazione

Sistema di Valutazione

quelli più idonei ad essere esposti in sede di assemblea al PTA da parte della Consulta, di cui invita i membri ad esprimersi in merito.

La Consulta, unanime, approva

Gianluca Tosetto , in rappresentanza delle RSU – OO SS di Ateneo si impegna al completamento degli ambiti da sottoporre a votazione nell'ambito dell'assemblea mediante la formulazione di una bozza di proposta economica da sottoporre all'attenzione del PTA e all'avvio immediato delle procedure di convocazione della stessa

I rappresentanti del personale eletti per il Senato accademico, per il CUG e per le RSU nonché i rappresentanti delle OO-SS lasciano la riunione che prosegue tra i soli componenti della CPTA.

Esame e discussione documento Gruppo di Lavoro interno 'Organizzazione'

Il coordinatore del Gruppo di lavoro Organizzazione, Antonio Ippazio Ruberto, coadiuvato dagli altri componenti la Commissione (Roberta Celi, Maria Rita Cramarossa, Virginia Greco, Alina Maselli, Federico Mattioli, Santo Sergi) procede alla lettura capillare di un documento programmatico – sul tema Organizzazione - articolato in obiettivi e proposte.

Attraverso una fase di confronto e dibattito - che prende in esame ogni singolo obiettivo e ogni singola proposta – vengono suggerite da parte della CPTA alcune modifiche all'elaborato che il Gruppo di lavoro si è prontamente impegnato ad approntare.

Il Presidente propone che il testo revisionato venga poi allegato al presente verbale per favorirne la trasmissione e la conoscenza da parte del PTA.

La Consulta, unanime, approva.

Varie ed eventuali

Nessuna

Null'altro essendovi da deliberare, la seduta è tolta alle ore 13.15

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto seduta stante.

IL SEGRETARIO
(Manuela Bertolini)

F.to

Manuela Bertolini

IL PRESIDENTE
(Michelangela Orlandi)

F.to

Michelangela Orlandi

Proposte per il miglioramento del benessere organizzativo per il PTA

1. Obiettivo:

- a)** valorizzazione e motivazione del personale;
- b)** condivisione dei cambiamenti organizzativi e valorizzazione dei gruppi di lavoro;
- c)** condivisione delle informazioni e gestione della conoscenza.

a) Premessa

La Direttiva della Funzione Pubblica sul Benessere Organizzativo invita le Amministrazioni ad adottare i mezzi opportuni per migliorare il benessere all'interno della propria organizzazione. La valorizzazione e la motivazione dei dipendenti, portano benefici non solo ai dipendenti stessi, ma anche alle Pubbliche Amministrazioni.

a) Proposte

- riconoscere le competenze nell'assegnazione degli obiettivi individuali;
- verificare una coerenza fra competenze possedute e mansioni assegnate;
- valorizzare maggiormente i fabbisogni formativi segnalati dal personale, anche attraverso forme di aggregazione e collaborazione con altri enti (ARPA, AUSL, ecc....), nell'erogazione della formazione e/o con la possibilità di posti aggiuntivi riservati al personale TA nei master e nei corsi di perfezionamento o aggiornamento professionale istituiti dall'Ateneo;
- organizzare eventi di formazione di base per tutto il PTA su questioni normative-istituzionali di interesse generale;
- migliorare la trasparenza nell'assegnazione di incarichi di responsabilità per il corretto rispetto dei ruoli e delle responsabilità;
- incentivare la comunicazione diretta tra direttore/responsabile e personale.

b) Premessa

Le Università sono attualmente chiamate ad attuare importanti cambiamenti organizzativi. Ciò, se non correttamente gestito, si ripercuote sui dipendenti i quali esprimono considerevoli costi personali (riduzioni di performance legate a stress, incapacità di agire con un utilizzo ottimale delle risorse personali e contestuali, senso di inadeguatezza e di disagio lavorativo, sintomi di fatica, ansia che possono comportare da una risposta non corretta di adattamento, fino ad una alienazione e demotivazione lavorativa). Queste conseguenze interessano, quindi, sia la qualità della vita lavorativa individuale sia dello stesso sistema e l'efficienza organizzativa di

quest'ultimo.

Nei casi di importanti cambiamenti, invece, le risorse umane diventano uno dei fattori distintivi e competitivi di una organizzazione. Produrre interventi progettuali che possano costantemente e periodicamente influire sulla vita organizzativa e sul benessere dei lavoratori, diviene un importante investimento che dimostra lungimiranza strategica perché correla anche a considerevoli risparmi economici per il miglior rendimento dei dipendenti.

Inoltre, se si assumono come presupposti che:

- se il lavoratore “sta bene e vive bene nell’ambiente in cui lavora” ed è motivato, ha una “resa maggiore”;
- se la mission dell’Ateneo è nota, è possibile sentirsi parte della sua realizzazione, è possibile progettare interventi che consentano di aumentare la consapevolezza dei singoli e dei gruppi di lavoro rispetto alla loro performance, al fine di attivare processi di cambiamento necessari per un miglioramento della qualità dei servizi erogati e del benessere organizzativo.

6) Proposte

E’ possibile intervenire progettando azioni che:

- consentano una presa di coscienza e di condivisione a tutti i livelli del cambiamento e dell’individuazione di possibili nuove esigenze e di obiettivi;
- incentivino lo studio e la diffusione di best-practices interne;
- promuovano una logica di rete di condivisione delle esperienze e di collaborazione.

Si possono:

- realizzare servizi di aggiornamento per i dipendenti;
- migliorare l’accesso e l’integrazione delle informazioni;
- incrementare le strategie individuali al fine di valorizzare il potenziale del singolo, il senso di efficacia e di controllo sul proprio lavoro.

Il lavoro di gruppo può essere valorizzato per consentire e analizzare comportamenti professionali dei componenti del gruppo e permettere di riflettere sulla loro coerenza rispetto al contesto e al ruolo ricoperto in quanto riteniamo che il gruppo è di più della somma delle singole parti.

c) Premessa

La condivisione delle informazioni è legata alla gestione della conoscenza, ed essa, a sua volta, è legata anche allo scambio di dati, procedure e protocolli di comunicazione. Le due aree sono fortemente correlate in quanto la condivisione delle informazioni è alla base della gestione della conoscenza.

Un’adeguata condivisione delle informazioni lavorative può portare ad una semplificazione delle procedure e ad una ottimizzazione dei tempi e delle risorse, ed

alla creazione di linee guida che possono servire a tutti.

La comunicazione deve essere elaborata nel quadro generale della comunicazione organizzativa adottata all'interno di ogni Ufficio, e a sua volta essa si pone come complementare e funzionale alla comunicazione esterna in quanto veicolo principale per la condivisione di qualsiasi tipo di messaggio sia informativo che procedurale.

c) Proposte

Alcune azioni utili in questo senso, potrebbero essere:

- l'individuazione di canali che supportano e agevolano lo scambio informativo di base;
- la ricerca di momenti di raccordo, supporto e scambio informativo fra uffici;
- la condivisione e la risoluzione delle problematiche anche all'interno dello stesso ufficio;
- pianificazione e coordinamento delle informazioni in modo da poter raggiungere un maggior numero di utenti.

A sua volta la comunicazione interna si può diversificare a seconda delle conoscenze in modo tale da distinguere tra:

- informazioni che tutti i dipendenti devono sapere;
- informazioni che devono essere a disposizione soltanto di certe persone riconoscibili in gruppi di lavoro;
- informazioni di competenza soltanto della dirigenza.

2. Obiettivo:

“Piani di fabbisogno e servizi di accoglienza all'Utenza”:
Attivazione di servizi rivolti ai colleghi, alle strutture e agli studenti.

Premessa

Il fabbisogno di personale e le dotazioni organiche correlate, sono basate su modelli standard teorici che non tengono in considerazione alcune variabili soggettive, legate sia all'individuo che al contesto lavorativo. E' pertanto indispensabile integrare questi modelli organizzativi con l'osservazione “sul campo”. Particolare riguardo dovrebbe essere prestato anche ai profili professionali che “vivono” a diretto contatto con l'utenza esterna e fungono da filtro tra questa e i vari uffici, laboratori, aule dell'Ateneo. A tale proposito si è osservata una significativa carenza di figure addette a servizi di portineria e di ricevimento del pubblico, rilevabile da un semplice “sopralluogo” nelle aree universitarie, ma non rilevata con i modelli organizzativi di riferimento.

Un esempio concreto del malfunzionamento della portineria centrale, è quella del Campus di via Campi.

Proposte

Si ritiene importante:

- attivare SERVIZI DI PORTINERIA CENTRALIZZATA per il controllo e la sicurezza in tutte le strutture universitarie.

Questi servizi permetterebbero di:

- aumentare la sicurezza all'interno delle aree di tutte le strutture universitarie;
- migliorare l'accoglienza rivolta agli studenti;
- fornire un servizio di smistamento posta centralizzato;
- fornire un miglior supporto ai corrieri/fornitori;
- regolare l'afflusso dei mezzi all'interno delle aree dei Campus, con conseguente miglioramento della viabilità, dei parcheggi e delle condizioni di sicurezza.

Si ritiene opportuno che l'ufficio competente effettui controlli periodici della segnaletica di riferimento al fine di garantire le condizioni di sicurezza.

E' auspicabile che l'Ateneo provveda all'assunzione di personale addetto a supporto di questa strutture.

3. Obiettivo:

Innovazione: centralizzazione di alcuni servizi, Stock room.

Premessa

In seguito alla nuova riorganizzazione dei Dipartimenti è sorto il problema della Centralizzazione di diversi Servizi di interesse comune (ad esempio la creazione di Stock room centralizzate).

Proposte

È fondamentale che tali servizi funzionino sempre, per evitare il blocco totale di tutte le attività della struttura; questo, può essere fatto, formando un apposito pool di persone, che, indipendentemente dalla loro afferenza dipartimentale, si occupino e continuino ancora ad occuparsi ancora di questi servizi, in base alle professionalità acquisite nel corso degli anni.

Creazione di Stock room, che oltre ad aumentare la vivibilità all'interno dei locali o dei laboratori, diminuirebbero sensibilmente i rischi dovuti all'enorme accatastamento di materiale all'interno dei locali stessi con alto rischio di incendio e di incidenti, senza sottovalutare anche il notevole risparmio economico che ne deriverebbe.

4. Obiettivo:

Adibire degli spazi ai vari organi di rappresentanza (CIRS, CPTA, RSU/OOSS etc..), per un confronto e per un ritrovo tra colleghi.

Premessa

La mancanza di uno spazio comune da condividere, oltre che per la CPTA, anche con i

colleghi del CIRS e con gli RLS e LE OO.SS, impedisce la promozione una vita relazionale extra lavorativa culturale e sportiva.

Proposte

La disponibilità di spazi permetterebbe a tutti un confronto sulle problematiche che interessano tutto il PTA. Tali spazi potrebbero inoltre essere utilizzati come punto di riferimento/scambio e ritrovo per tutti i nostri colleghi proponendo l'accrescimento del senso di appartenenza oltre alla condivisione di momenti ludici, culturali e sportivi.

Documento presentato in seno alla riunione della CPTA del 12 aprile 2013 dal gruppo di lavoro formato da:

Roberta Celi, Maria Rita Cramarossa, Virginia Greco, Federico Mattioli, Alina Maselli, Ippazio Antonio Ruberto e Santo Sergi.