

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MODENA E REGGIO EMILIA
CONSULTA DEL PERSONALE TECNICO – AMMINISTRATIVO (C.P.T.A.)
Verbale della seduta del 17 ottobre 2014

Oggi, venerdì 17 ottobre 2014, alle ore 9.30, presso la Sala Rossa – Via Università 4, Modena, si è riunita la Consulta del Personale Tecnico-Amministrativo.

Sono presenti: Manuela Bertolini, Maria Rita Cramarossa , Alessandra Maccarini, Alina Maselli, Antonio Mazzitelli, Michelangela Orlandi, Alessandra Lucco, Ortensia Pellegrino, Ippazio Antonio Ruberto, Rosa Altamura, Roberta Celi, Lucia Perna

Sono assenti giustificati: Gian Paolo Covili, Petronilla Di Blasio, Francesca Gianasi, Federico Mattioli, Davide Montanari, Carmen Martino, Sante Sergi, Fiorenzo Squitieri, Elisabetta Vidoni Guidoni

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

- 1. Comunicazioni**
- 2. Incontro con il Magnifico Rettore – componenti della CPTA, Rappresentanze del PTA, RSU e OO-SS**
- 3. Varie ed eventuali.**

1. Comunicazioni

La Presidente, dopo avere dato il proprio benvenuto ai Consiglieri, procede a dare lettura di un documento di sintesi riassuntivo dei principali quesiti che la CPTA procederà a sottoporre al Magnifico Rettore (allegato al presente verbale) quale frutto di riflessione collettiva e condivisa.

Alle ore 10.15 la Presidente accoglie e ringrazia i Colleghi che, a diverso titolo rappresentanti del personale, hanno ritenuto di accettare l'invito formulato dalla CPTA a partecipare alla presente riunione per condividere, come già fatto in altre occasioni, momenti di incontro sui temi che stanno a cuore al personale tutto (Gianluca Tosetto, Antonio Martino, Primo Preti, Antonio Sblendorio, Curzia Moretti, Annamaria Marra, Daniela Nasi, Daniela Roncaglia, Gianluca Ballocci) e distribuisce a ciascuno copia del documento.

Il documento dei quesiti della CPTA è condiviso dai partecipanti anche se con lievi differenziazioni sul contenuto degli stessi.

Alle ore 11 entra il Magnifico Rettore, Prof. Angelo O. Andrisano.

La presidente della Consulta, sig.ra Michelangela Orlandi, espone brevemente i quesiti contenuti nel documento e dà la parola al Rettore

Il Rettore espone brevemente i punti che lo hanno maggiormente impegnato in questo primo anno di lavoro a capo dell'Ateneo – annuncia l'intenzione di effettuare una breve 'premessa' dedicata ad illustrarne i temi essenziali e le 'tappe' di lavoro : la chiusura del bilancio del 2013, che ha richiesto più adattamenti causa la riduzione del FFO atteso, comunicata a fine anno, e che hanno impegnato l'Amministrazione anche nel corso dei primi mesi dell'anno; la predisposizione del Piano Strategico Triennale di Ateneo 2013-2015, chiuso nel marzo 2014, nato in collaborazione con gli Atenei di Parma e Ferrara, con i quali sono

state fissate linee comuni di gestione dei servizi e condivisione delle risorse; Il successivo impegno per la formulazione del Piano triennale 2014-2016 in scadenza al 30/06/2014 che ha richiesto l'analisi della precedente pianificazione con il rinnovo dei punti ancora validi e l'aggiornamento annuale per il 2016; la definizione di interventi e azioni relativi ai processi di Qualità e Accreditamento, Unimore intende infatti autocandidarsi per la seconda tornata all'Accreditamento periodico che vedrà l'Ateneo coinvolto nel 2015; in parallelo a tutto ciò, nell'arco di questo primo anno, i problemi posti dagli ulteriori ridimensionamenti ai fondi di finanziamenti ordinari (FFO) di cui a breve saranno rese note le regole (in tema di quote disponibili); è prevista l'introduzione di una voce nuova 'costi standard a studente' che nell'arco dei prossimi 5 anni aumenterà gradualmente la sua incidenza ' sui fondi ordinari); dalla gestione del Piano Straordinario Associati e dall'attività promossa all'interno dei singoli Dipartimenti.

Prosegue il Rettore sottolineando gli obiettivi che l'Ateneo ritiene strategici (l'internazionalizzazione, il consolidamento di politiche attive di scambi per studenti e docenti; gli investimenti in dottorati e nella ricerca) e che troveranno riflesso sia nella formazione che nella definizione/miglioramento degli attuali assetti organizzativi. Ricorda che a breve saranno pronti i risultati circa l'indagine sul Personale Tecnico, finalizzata a fare emergere eventuali criticità e/o la fattibilità di modifica degli attuali assetti organizzativi; l'obiettivo che si pone è quello di analizzare i bisogni specifici posti da ciascun Dipartimento e i relativi carichi di lavoro per cercare, ove possibile, una loro migliore 'ridistribuzione', maggiormente funzionale e rispondente all'effettiva mole di attività. L'Amministrazione intende inoltre procedere nella mappatura delle competenze disponibili in Ateneo (mediante la somministrazione di un questionario strutturato) con l'obiettivo di pervenire alla individuazione di profili tipici, alla descrizione dei carichi di lavoro e delle criticità operative e all'individuazione dei relativi correttivi.

Per la previsione di potenziamento dell'organico PTA, di cui ad oggi circa il 10% è coperto da tempi determinati ed interinali, Il Rettore fa presente il forte legame con i punti organico e i fondi stanziati. Per i punti organico si provvederà alla restituzione di quelli prelevati in prestito per il personale docente e si auspica che quelli in arrivo consentano un minimo di copertura per i posti ora coperti in modalità precaria.

Il Rettore indica poi le maggiori criticità da lui rilevate in questo anno e su cui intende concentrare le attività:

- Comunicazione: come Ateneo dobbiamo investire di più; dobbiamo risultare appetibili e attrattivi; l'immagine di Ateneo deve essere sempre più 'positiva' (Club degli ex Alunni); sono da considerare strategici il web, i social network, la stampa.
- Bilancio economico – patrimoniale, l'Ateneo deve prendere maggior padronanza su questa nuova modalità di gestione;
- Formazione: l'Ateneo deve puntare sull'accREDITamento; per noi è un obiettivo assolutamente strategico, dobbiamo coltivare la nostra identità, creare la nostra 'immagine' e poter contare su un'etichetta di qualità
- Risorse economiche: rendere il conto terzi un'attività istituzionale mi trova favorevole; come anche incentivare la premialità del personale per motivarlo maggiormente; ribadisce la propria disponibilità ad aumentare il fondo comune, sempre che gli introiti dal conto terzi e dai programmi europei consentano tale operazione;
- Il Rettore fa presente come poi l'Ateneo lo si viva e faccia crescere insieme, pertanto ritiene fondamentale la collaborazione costruttiva che aumenti la reciproca conoscenza dei problemi e prospetti le diverse soluzioni;

Al termine dell'esposizione del Rettore si apre il dibattito.

Tosetto fa presente come sia importante valorizzare i criteri di premialità legati alla collaborazione tra singoli e tra le strutture.

Il Rettore esprime il proprio accordo e fa presente come sia importante favorire e premiare chi segnala miglioramenti procedurali negli uffici;

Preti interviene sulla mobilità interna, rimarcando l'importanza che tale strumento ha per valorizzare il personale e offrire la possibilità di prestare il proprio servizio in luoghi e ambiti maggiormente consoni al singolo individuo, favorendo la produttività ed il clima di collaborazione.

Il Rettore si dichiara favorevole ad incentivare la 'vocazione' del PTA migliorando la comunicazione interna.

Martino chiede se vi sia la 'volontà politica' per garantire la presenza del PTA nel CdA.

Perna chiede se, per la formazione del personale, sia possibile l'autocandidatura, avendo però conoscenza dei corsi in via di erogazione;

Interviene Curzia Moretti, di cui si allega l'intervento integrale, che richiama l'attenzione su come il reale nodo da sciogliere per il personale sia quello sull'organizzazione del lavoro e su come essa vada ripensata, per mettere in relazione le varie strutture dell'Ateneo e le varie competenze professionali, con la creazione di progetti trasversali. Lavorare per progetti darebbe contenuto fattivo e collaborativo agli obiettivi dichiarati nel Piano triennale dell'Ateneo, consentendo una valutazione basata sull'intero processo lavorativo.

Interviene Anna Maria Marra, di cui si allega l'intervento integrale, che richiama l'importanza della condivisione della mission dell'Ateneo con tutte le componenti della comunità universitaria, anche con il personale amministrativo e tecnico. Il piano triennale strategico contiene gli obiettivi e indica le linee di intervento che l'Ateneo vuole perseguire. Dal piano triennale dovrebbero scaturire tutte le azioni utili a realizzare ad ogni livello organizzativo e in tutte le componenti dell'ateneo, le linee di intervento e gli obiettivi ad esse legati; dovrebbe essere chiarito chi è coinvolto nelle singole azioni e quali sono i sistemi di verifica e correzione delle attività. Insomma ognuno dovrebbe sapere perché lavora e dove porta il proprio lavoro, essere consapevole della propria parte che, unita a quella di ognuno, consente il raggiungimento degli obiettivi che l'Ateneo si è dato.

Il Rettore prende in carico questi ultimi interventi sui quali farà proprie riflessioni.

La Presidente ringrazia il Rettore che si congeda dalla seduta, ed i colleghi esterni alla Consulta, che si congedano.

4- Varie ed eventuali.

La Presidente, sentiti i Consiglieri, stabilisce che l'ultima seduta dell'anno 2014 si svolgerà a *Modena venerdì 19 dicembre*

Non essendovi altro da deliberare, la seduta è tolta alle ore 12:00

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

IL SEGRETARIO
(f.to Manuela Bertolini)

IL PRESIDENTE
(f.to Michelangela Orlandi)

Consulta Personale Tecnico Amministrativo

Seduta del 17 ottobre 2014

Incontro con il RETTORE

Ad un anno dal suo insediamento, la CPTA ritiene utile un momento di confronto relativamente a quanto atteso nel nuovo cammino dell'Ateneo sotto la sua guida

Tale confronto verte particolarmente sui punti che hanno maggiore influenza sulla vita lavorativa del Personale TA.

Nel corso di quest'anno la CPTA ha lavorato sugli argomenti che il PTA aveva indicato essere particolarmente critici in occasione degli incontri di riflessione avuti in occasione della elezione della sua elezione.

Nel corso dell'anno ha preso visione e chiesto interventi sulla regolamentazione della Mobilità interna, della rappresentanza del PTA nel Consiglio di Amministrazione, della formazione, della gestione della performance e del Conto terzi.

La CPTA resta in attesa di risposte sui temi trattati.

Oggi in particolare la CPTA desidera porre i seguenti quesiti al Rettore, per i quali, stante la corposità ed il poco tempo a disposizione, fornisce documento scritto onde consentire risposta su tutti i punti, anche quelli che non si riusciranno a trattare nella presente seduta.

In questa seduta abbiamo invitato anche i colleghi che, a diverso titolo, risultano essere rappresentanti del personale, per condividere, come già fatto in altre occasioni, i temi che stanno a cuore al personale tutto.

Di seguito i quesiti maturati dalla CPTA unitamente ai colleghi che hanno dato disponibilità a questa riflessione.

a) Rappresentanza del PTA nel CdA – la mancata presenza di tutte le componenti dell'Ateneo è stato indicato da Lei essere una carenza, la CPTA nella seduta del 13 settembre 2013 ha formulato la richiesta di modifica dello statuto in tal senso. L'attuale CdA scade nel 2016, visti i tempi tecnici di approvazione dello Statuto, è fondamentale che già da ora si proceda alla sua modifica in tal senso per consentire che nella nuova tornata elettorale sia garantita la presenza del PTA nel CdA.

Chiediamo se tale richiesta è stata recepita e, in caso affermativo a che punto sia l'iter per il suo recepimento;

b) Organizzazione e governo del personale– il tema della verifica e revisione della organizzazione del personale è stato fortemente segnalato dal personale tutto, il PTA aveva chiesto che venisse restituita importanza a tale ambito anche tramite la ricostituzione della relativa Direzione che desse impulso alla gestione e attuasse le linee politiche di gestione del personale maturate negli organi.

Il personale su questo fronte aveva fortemente richiesto di essere coinvolto ed essere quindi protagonista diretto nello studio e nelle scelte che l'Ateneo avrebbe portato avanti.

La direzione del personale è stata ricostituita e ci aspettiamo di vederne i frutti al più presto, per quanto riguarda la riorganizzazione, ad oggi non abbiamo indicazioni di eventi significativi né è stato costituito alcun organo, commissione o gruppo in cui il personale sia coinvolto.

Chiediamo quale sia la pianificazione per la revisione dell'organizzazione, quali le modalità pensate e chiediamo che nel gruppo / commissione / organo che dovrà farsene carico siano presenti figure di PTA dagli organi di rappresentanza, per cui almeno un componente della CPTA, del CUG e di quanti altri si ritenga fondamentale la presenza.

Attinente a tale tema vi è anche la carenza di comunicazione e collegamento fra le diverse strutture, anche questo già evidenziato a suo tempo e da lei rilevato come ambito di interesse per intraprendere azioni positive rivolte al miglioramento della vita lavorativa sia del centro che della periferia.

Anche su questo tema chiediamo se siano state intraprese azioni, in quale ambito e con quali tempi per l'attivazione.

c) precari e Organico - circa il 10% del personale TA è costituito da precari (in parte contratti a tempo determinato ed in parte interinali). Questi colleghi esprimo professionalità da non perdere, alcuni uffici e servizi possono essere mantenuti SOLO grazie alla loro presenza.

Chiediamo cosa si sta facendo per la loro stabilizzazione, se si stanno utilizzando tutti gli strumenti disponibili, punti organico risorse ecc..

d) Formazione – La formazione era stata riconosciuta da lei come strumento fondamentale per la qualificazione del personale, la professionalizzazione e processo fondamentale per un cammino di rinnovamento. La Consulta a questo riguardo ha formulato una richiesta perché sia dato avvio al sistema informatico di supporto e sia data trasparenza al piano formativo dando l'opportunità al PTA di conoscenza di detto piano consentendo la richiesta di partecipazione per gli ambiti di competenza e/o interesse. Per l'anno corrente non è ancora stato formulato il piano formativo, comprendiamo che sia in atto una riorganizzazione degli uffici, ma a 6 mesi dalla costituzione della nuova Direzione ci attendiamo che a breve sia possibile avere conoscenza di tale piano.

Chiediamo quindi di avere notizie in merito al piano e all'utilizzo della piattaforma informatica di gestione;

e) Mobilità interna – la possibilità di esprimere al meglio le proprie professionalità è stato riconosciuto anche da lei come strumento anche per una migliore produttività del singolo individuo. La CPTA, con nota del 12 giugno 2014, ha richiesto che siano resi di dominio pubblico i posti vacanti per i quali si intende procedere alla copertura con mobilità interna, in modo da consentire al personale di concorrere alla copertura qualora siano ritenuti più congrui alle proprie competenze / aspettative. A tal fine abbiamo anche chiesto che si riveda il Regolamento perché la pubblicazione di queste informazioni sia obbligatoria. Chiediamo se si intende accettare tali proposte;

f) Valutazione della Performances – Nella seduta del 16 settembre ultimo scorso, la CPTA ha analizzato l'argomento e, purtroppo ha rilevato che, rispetto al regolamento, la reale gestione della performances è molto distante, non c'è rispetto delle date nell'assegnazione degli obiettivi e, ancora più grave non c'è il piano di ateneo sulla performances da cui gli obiettivi devono derivare.

Chiediamo che si proceda a rispettare quanto previsto dal regolamento e ad anticipare le date di assegnazione degli obiettivi in modo che il personale conosca già ad inizio anno ciò che da lui è atteso e possa quindi volgere le proprie attività in tal senso.

In mancanza di definizione del piano performances, della definizione degli obiettivi in tempo utile, appare evidente che non ha senso neppure la Valutazione.

g) Conto Terzi – La problematica del Conto terzi è stata fortemente dibattuta lo scorso anno e ritenuta un'attività fondamentale per l'Ateneo sia per i fondi che per la rilevanza sul mondo della ricerca. La CPTA ha segnalato la necessità di rivedere la regolamentazione del conto terzi per meglio favorire il suo funzionamento e fare chiarezza sulle attività che esso comporta per il PTA. Analogamente dovrebbero essere trattati i progetti europei.

Chiediamo se tale argomento è già oggetto di riflessione e quali siano le intenzioni di modifica nella gestione.

Intervento Curzia Moretti

Desideravo intervenire, riallacciandomi agli ultimi due interventi, nel tentativo di rispondere alla sua "richiesta d'aiuto". Sono sempre più convinta che il vero nodo da sciogliere nelle questioni del personale sia l'organizzazione del lavoro.

Lavoriamo in strutture separate, spesso nel chiuso dei nostri uffici. Ogni ufficio o servizio ha circoscritto un suo ambito, un suo territorio che difende gelosamente. Si sono, in questi anni eretti muri e atteggiamenti difensivi. Io dico invece "E se provassimo a pensare al lavoro non in termini territoriali? E se questo si traducesse in una modalità di lavoro concepita per progetti e per gruppi di lavoro trasversali, chiamando a collaborare anche persone da strutture diverse (e anche da enti diversi quando ci si rivolge all'esterno) e con competenze e visioni diverse?". Questo creerebbe forme di collaborazione, libererebbe energie, farebbe emergere competenze nascoste, aiuterebbe ad omogeneizzare le procedure, aumenterebbe lo scambio di buone pratiche, ecc.

Gli scambi così concepiti nei gruppi di lavoro, ma anche il lavoro in sede, si potrebbe poi avvantaggiare dall'ausilio di nuove tecnologie: call conference, skype, telelavoro, ecc. Anche in questa direzione occorrerebbe guardare, sfruttando tutte le opportunità dell'online in una virtuale delocalizzazione.

Lavorare insieme, in modo trasversale in vista di un obiettivo aumenterebbe anche il benessere, perché restituirebbe il senso di quello che facciamo, quel senso che spesso manca e che invece dovrebbe essere chiaramente esplicitato a partire dalla visione politica dell'Ateneo e dal Piano di lavoro triennale.

Il Piano di lavoro dovrebbe essere condiviso, comunicato chiaramente e tradotto in obiettivi e progetti operativi dalla dirigenza. I dirigenti dovrebbero essere facilitatori, coordinatori del lavoro dei gruppi, responsabili dei processi progettuali e non "proprietari" di territori. Dovrebbero inoltre essere formati a questo ruolo, secondo quanto auspicato in tutte le definizioni di leadership.

La valutazione infine dovrebbero considerare non "i buoni e i cattivi" ma i processi, per vedere cosa migliorare ai fini del raggiungimento degli obiettivi, considerando come prima cosa la sostenibilità di tali processi da parte del personale coinvolto e stimolando in definitiva la collaborazione e non la competizione fra le persone.

Intervento Anna Maria Marra

Nel suo intervento Rettore, ha ricordato come la prima parte dell'anno è stata dedicata alla preparazione del Piano triennale di ateneo. Questo lungo lavoro si è concluso con l'assemblea di luglio dove sono stati illustrati i contenuti e spiegate le linee strategiche che dovranno orientare l'attività dell'ateneo nei prossimi anni. A presentare quel documento c'erano con lei le persone che ha chiamato a collaborare al governo dell'ateneo, e c'erano le figure che compongono la leadership di UNIMORE, dal direttore generale ai dirigenti direttamente coinvolti nella redazione del piano, al presidente del nucleo di valutazione.

Il piano triennale rappresenta il cuore delle scelte dell'ateneo. Contiene gli obiettivi e indica le linee di intervento che si vogliono perseguire; dice in sostanza dove vogliamo andare e come pensiamo di arrivarci. È la visione d'insieme che sottende ogni altra scelta organizzativa e che dà senso alle azioni individuali.

L'assemblea di luglio è stato un momento importante simbolicamente: signori ecco dove abbiamo deciso di andare, ora cominciamo a camminare.

Dunque uno si aspetta che a questo seguano le azioni per tradurre operativamente gli obiettivi enunciati nel piano. Immagini che ci siano incontri tra i dirigenti per individuare le attività che impattano sui singoli rami dell'amministrazione; che ogni dirigente incontri i propri funzionari per definire gli interventi e le azioni da porre in essere; che ogni capo ufficio incontri il suo staff per illustrare le attività da realizzare e discutere tutti insieme il modo migliore per farlo.

Ti aspetti che vengano indicati i compiti affidati a ciascuna struttura, definiti gli incarichi e assegnati gli obiettivi da raggiungere e infine programmati gli interventi formativi perché il personale sia pronto a fare il meglio.

Ma nelle direzioni, nei dipartimenti, negli uffici non succede quasi nulla. Nessuno ti dice cosa puoi fare e come puoi fare per contribuire alla realizzazione di quegli obiettivi. Nessuno ti dice neppure se devi in qualche modo contribuire a quel progetto, come se non ti riguardasse affatto.

Il senso di estraneità e di abbandono da parte del personale è fortissimo. E l'ordine delle cose appare capovolto: in molte realtà gli obiettivi sono comunicati al personale l'anno successivo rispetto a quello in cui avrebbero dovuto essere realizzati; la valutazione fatta senza confronto con il personale; la ricognizione del fabbisogno formativo raccoglie le esigenze formative dei singoli piuttosto che esprimere le necessità dell'organizzazione. Tutto questo con buona pace della misurazione e valutazione della performance individuale, che pure continuiamo a fare.

Il lavoro è molto cambiato negli ultimi anni. I processi di lavoro si sono fatti più complessi e richiedono iniziativa individuale e competenze trasversali. Ma anche l'identità culturale dei lavoratori è cambiata. Siamo persone che hanno consapevolezza del proprio ruolo e che desiderano essere coinvolte in maniera attiva, essere partecipi, sentirsi parte non meri esecutori.

E invece le persone non sanno dove si sta andando, manca il senso del proprio lavoro sia nel quotidiano che nel medio e lungo periodo. Vorresti essere orgoglioso del tuo ateneo, essere fiero di lavorare per UNIMORE, ma finisci per sentirti un estraneo e ti chiedi se a qualcuno importa del tuo lavoro.

Qualche giorno fa una collega mi ha detto: io il senso da dare al mio lavoro me lo porto ogni giorno da casa. Ma cosa farò il giorno in cui non riuscirò più a farlo? Cosa farò il giorno in cui non ce la farò a trovare da me il senso da dare al mio lavoro?

Quel giorno credo accadrà quello che in questi giorni è sotto gli occhi di tutti: i disastri provocati dalle forti piogge in tante città e dovuti proprio alla mancanza di cura per il territorio.

Anche nel nostro ateneo la mancanza di cura per il capitale umano prima o poi ci farà franare sotto le crepe che l'impegno individuale non sarà più in grado di tenere insieme.