

Parere del CPTA sulle linee strategiche in materia di organizzazione amministrativa presentate in data 14 dicembre 2015.

Le prime linee di intervento individuate dal governo dell'Ateneo riguardano:

1. la struttura organizzativa con l'identificazione di responsabilità di processo;
2. il ciclo della performance e l'identificazione di flussi informativi destinati a tutti i soggetti coinvolti nei processi di valutazione;
3. la rotazione del personale quale fattore di apprendimento e condivisione delle conoscenze.

1. Per quanto riguarda la struttura organizzativa, sono condivisibili i principi su cui si basano gli interventi proposti.

A. Per quanto riguarda la “frammentazione dei processi decisionali” riteniamo necessaria un'analisi preliminare delle diverse fasi di ogni procedimento (con l'individuazione sia del responsabile del procedimento che degli uffici di riferimento per lo svolgimento delle attività istruttorie). Solo sulla base di questa analisi si potrà procedere alla semplificazione dell'assetto organizzativo, al fine di eliminare sia sovrapposizioni o duplicazioni sia situazioni di assenza di istruttoria da parte di uffici competenti (per es. in tema di programmazione delle assunzioni del personale)

B. Per quanto riguarda la costituzione degli “organi di garanzia del personale PTA” riteniamo che la “indipendenza” debba essere garantita da procedure trasparenti di selezione dei componenti.

CUG - Per quanto riguarda in particolare il CUG e le modalità di costituzione della Commissione incaricata con funzione istruttoria per la selezione delle candidature, proponiamo che il CPTA ne designi un componente.

SERVIZI INFORMATICI - Per quanto riguarda la costituenda Area servizi informatici, riteniamo necessario coinvolgere già nella fase iniziale di analisi e progettazione, anche il personale informatico dell'Amministrazione centrale, con particolare riferimento ai processi di ingegnerizzazione dei processi amministrativo-contabili e alla gestione delle banche dati di Ateneo.

POLI E SCUOLE DI ATENEO – Valutiamo con favore l'intenzione di rivedere il modello organizzativo dei Poli multifunzionali, soprattutto al fine di avere un assetto organizzativo che consenta una corretta gestione del personale, che attualmente svolge le proprie mansioni in ambienti di lavoro diversi dalla struttura di appartenenza formale, con tutti gli inevitabili effetti negativi sull'esercizio dei diritti e dei doveri dei lavoratori.

Una revisione analoga, ma ancora più radicale, dovrà interessare le Scuole di Ateneo in cui è ancora più accentuata la dissociazione tra l'organizzazione (di una struttura formalmente inesistente) e la gestione del rapporto di lavoro (i Direttori valutano persone che non conoscono e che devono lavorare anche per gli altri dipartimenti coordinati dalla Scuola,

l'orario di lavoro, l'incentivazione, il conto terzi e ogni altro aspetto fa riferimento al Dipartimento e non alla "non struttura" dove il dipendente di fatto lavora).

2. Relativamente al ridisegno del ciclo della performance condividiamo la necessità di una revisione radicale della prassi sino ad oggi seguita. Riteniamo che la valutazione sia innanzitutto un aspetto di cultura gestionale, che può essere efficace unicamente dove gli obiettivi e i processi decisionali siano condivisi e conosciuti da tutti lavoratori coinvolti.

Si ritengono fondamentali le seguenti linee di intervento:

- 1) garanzia di tempi certi di valutazione: fissazione degli obiettivi a inizio anno, valutazione all'inizio dell'anno successivo (valutazione 2016 a gennaio 2017, obiettivi 2017 a febbraio 2017);
- 2) condivisione con tutto il personale delle informazioni dell'intero processo di valutazione (nessuna informativa di carattere generale "riservata" ai valutatori);
- 3) criteri di valutazione oggettivi (massimo 1 criterio comportamentale);
- 4) valutazione effettuata da chi conosce professionalmente le attività svolte in concreto dal lavoratore;
- 5) il corretto svolgimento delle funzioni di valutazione (tempistica, coinvolgimento del personale, differenziazione) è a sua volta un obiettivo assegnato.

Sulla base di queste considerazioni suggeriamo un utilizzo della valutazione per l'attribuzione di incentivi economici subordinato alla realizzazione di interventi organizzativi e gestionali che rendano il sistema di valutazione realmente condiviso e accettato (o almeno accettabile) dal Personale. Per evitare competizione conflittuale tra colleghi, l'attribuzione degli stessi dovrà essere legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza. In questo modo si promuove la collaborazione e la coesione tra colleghi all'interno della stessa struttura, mentre la valutazione individuale mantiene la funzione di apprendimento che le è propria.

Tuttavia rimandiamo questa valutazione ad un parere che verrà fornito dal CPTA successivamente sul Piano delle Performance.

3. Relativamente alla rotazione del personale condividiamo gli obiettivi.

Riteniamo tuttavia che la partecipazione alla rotazione da parte del personale tecnico amministrativo, come titolo valutabile nelle progressioni economiche orizzontali e nei concorsi pubblici, debba tenere conto del fatto che vi sono alcune categorie di personale che, per la specificità delle loro mansioni, non potranno prendere parte alla rotazione, come ad esempio alcuni tecnici di laboratorio, personale dell'area medica, disabili o figure che ricoprono ruoli particolari all'interno dell'Ateneo non intercambiabili. La rotazione quindi, a nostro parere, non può essere da sola un parametro premiante in sede di valutazione, ma deve essere tarato considerando le specificità del lavoratore e la sua sede di servizio (ruolo e disponibilità dei coordinatori e della direzione). Riteniamo inoltre che nel sistema dell'individuazione della posizione che si andrà a ricoprire si debba tener conto anche della formazione pregressa (laurea, specializzazione, master, dottorato ed iscrizione ad albo professionale) e della qualifica professionale posseduta nonché di eventuali profili specialistici (ad es. se un tecnico amministrativo categoria C è in possesso di requisiti come la laurea per ricoprire un ruolo in categoria D dovrebbe la rotazione dovrebbe essere applicabile).

ROTAZIONE DI LUNGO PERIODO - Riguardo ai criteri della rotazione di lungo periodo si ravvisa la necessità di chiarimenti riguardo le possibili situazioni in cui, di fatto, tale rotazione verrebbe applicata.

In particolare ci si interroga su quali saranno le dinamiche di una rotazione a seguito di acquisizione di nuovo ruolo, (si auspica a tale proposito la necessità di avere selezioni di Ateneo), che potrà comportare un cambiamento di unità o area organizzativa da attuarsi con provvedimento del Direttore Generale in relazione alle esigenze organizzative

ROTAZIONE BREVE - Per la rotazione breve, che prevede che due dipendenti si scambino le rispettive posizioni organizzative, le criticità sono relative all'omogeneità in termini di attività, ma anche alla giustificazione per l'impedimento all'accesso alla rotazione stessa che dovrebbe essere fornita da parte dei Responsabili delle strutture.

Tuttavia, consentire al personale di portare in una struttura diversa le proprie competenze - per es. di gestione di progetti europei o di una rete intranet o ancora in tema di sicurezza - può essere un vantaggio non solo per la struttura ospitante, ma anche per il dipendente che acquisisce nuove esperienze. La stessa tipologia di attività, infatti, può assumere connotati molto diversi a seconda della struttura: basti pensare a un contabile che passa da un dipartimento di area umanistica a uno di area scientifica, alla gestione informatica di una intranet di dipartimento piuttosto che dell'intero Ateneo, alle problematiche connesse alla sicurezza di un laboratorio scientifico piuttosto che di un edificio storico.

Nel contesto di rotazione di breve periodo vanno definite, però, con maggior precisione le modalità di coinvolgimento delle figure interessate (capiservizio delle due strutture e personale che attuerà di fatto la rotazione). Riteniamo che, per il raggiungimento dell'obiettivo di valorizzazione del personale, debba essere data a tutti l'opportunità di partecipare alla rotazione, introducendo modalità trasparenti che consentano di accedere alle informazioni sui posti disponibili a tutto il personale potenzialmente interessato e non solo ai responsabili di struttura (i quali dovranno autorizzare in ogni caso la rotazione in relazione alle esigenze di servizio) e fornendo la formazione atta all'utilizzo anche degli applicativi (UGOV, CSA) utilizzati nella struttura di arrivo.

L'intervento richiede una revisione complessiva dell'istituto della mobilità interna (istituto già disciplinato dall' art. 57, comma 5, CCNL e dalla contrattazione integrativa), eliminando il ricorso a istituti giuridici ("assegnazione temporanea", "distacco" o simili) dai contenuti vaghi che generano incertezza e una svalutazione delle competenze del personale.

Riteniamo infine che l'intervento sulla rotazione del personale non possa essere slegato da interventi in altre aree critiche per il personale tecnico amministrativo quali:

- investimenti sulla formazione, ricorrendo maggiormente alle competenze di personale interno e prevedendo la possibilità della frequenza gratuita di master e singoli corsi di laurea del nostro Ateneo, selezionati in base alle specifiche necessità formative del personale;
- valorizzazione delle competenze del personale già in servizio (sotto questo profilo è necessario chiarire, nelle sedi opportune, il legame tra questa rotazione "professionalizzante" e altre forme di incentivazione economica);
- le prospettive di investimento su nuovo personale (la rotazione non può essere sfruttata per sopperire a carenze strutturali di organico).

In un' ottica di collaborazione e di maggiore coinvolgimento del personale tecnico amministrativo negli interventi del Governo e dell'Amministrazione, che impattano grandemente sull'organizzazione del personale stesso, proponiamo un'integrazione all'intervento con

l'inserimento di componenti del PTA per area lavorativa e di livello intermedio per poter riportare in modo più esaustivo le criticità del personale nella commissione che lavorerà alla sua implementazione.

Per quanto riguarda in particolare la riorganizzazione dell'Amministrazione, già avviata a partire dal 1° marzo scorso ma non ancora conclusa (in considerazione della natura di processo articolato in tre fasi), si ritiene fondamentale il coinvolgimento del personale a tutti i livelli dell'organizzazione, per consentire una partecipazione attiva anche a chi attualmente non ricopre un ruolo di responsabilità. A tal fine il Consiglio del PTA si rende disponibile a fornire indicazioni alla Direzione generale relativamente alla raccolta e analisi di proposte, progetti e suggerimenti presentati dai colleghi interessati, in seguito ad apposito invito pubblico rivolto a tutto personale tecnico e amministrativo.