



ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La Legge 240/2010.

Rivedendo i ruoli e le funzioni degli organi di Governo e di gestione, primi fra tutti il Rettore e il Direttore Generale, la Legge 240/2010 (“Riforma dell’Università”), nella sua visione aziendalistica ancora a costo zero, prevede che gli Atenei debbano funzionare secondo criteri di semplificazione, efficienza, efficacia, trasparenza dell’attività amministrativa e accessibilità delle informazioni relative all’Ateneo. Ciò praticamente si tradurrà in una diversa valenza delle strutture che dovranno sempre di più operare in termini qualitativi per ottenere i finanziamenti “necessari” alla propria sopravvivenza. Mentre per alcune Facoltà e Dipartimenti questi obiettivi sono facili da raggiungere, come da sempre hanno dimostrato (ad esempio le UU.AA. di Medicina e di Ingegneria), per le Facoltà umanistiche ciò sarà oggettivamente più difficile, anche se la loro attività risponde a criteri di qualità, perché meno attrattive per gli interessi economici del mondo delle imprese. Ciò potrebbe tradursi in una specie di conflitto di interessi che può portare alla marginalizzazione di intere branche di offerta didattica e di ricerca scientifica, con perdita di prezioso patrimonio culturale.

Le soluzioni dell’Amministrazione.

L’organizzazione del lavoro che emergeva all’interno della bozza di regolamento per la individuazione degli incarichi dirigenziali, secondo l’Amministrazione, era indirizzata a sviluppare un percorso trasparente, tendente alla premiazione della meritocrazia attraverso la utilizzazione di limitate risorse economiche e umane che devono configurarsi all’interno di un percorso legato ad efficienza, efficacia ed economicità. Il metodo pratico per realizzare quanto detto si individua nel successivo schema di nuova organizzazione dove è evidente un compattamento/accentramento delle funzioni, infatti in tale schema figura un coordinamento a due (Direttore Generale e Rettore) e una spalmatura delle attività meno piramidale del passato. In relazione a ciò l’incentivazione in funzione del merito può essere individuata efficacemente nei ruoli dirigenziali e di responsabilità d’ufficio. Anche la eliminazione dei poli corrisponde ad una logica di tale natura. Da quanto espresso al tavolo di contrattazione dal Direttore Amministrativo l’autonomia finanziaria rimarrebbe esclusivamente alle strutture che si finanziano da sole, ad esempio il Dipint. Per le altre strutture la legge potrebbe obbligare al bilancio unico che conseguentemente comporta una economia blindata.

La nostra analisi.

Per prima cosa va ribadito quanto espresso in un precedente documento, ossia: la applicazione del nuovo modello organizzativo potrebbe portare a due modi di procedere e/o a uno di questi due modi: “gerarchia burocratica e/o gerarchia professionale”. Noi fra queste due metodologie preferiamo “la gerarchia professionale” perché essa permette di raggiungere gli obiettivi in maniera collaborativa e sulla base delle professionalità sviluppando automaticamente le attività pratiche. In altre parole si può dire che tale gerarchia prevede che dopo una breve riunione del gruppo di lavoro, il Dirigente illustra gli obiettivi, le fasi di lavoro, le professionalità richieste e i tempi che sono previsti per realizzare lo/gli obiettivo/i, dopodiché, attraverso una consultazione di gruppo, si procede all’assegnazione dei compiti in base alle professionalità disponibili.

La logica collettiva.

In pratica la nuova riorganizzazione porterà un miglioramento rispetto al passato nello svolgimento delle attività in quanto favorirà la crescita di conoscenze facilitando lo sviluppo delle capacità e questo miglioramento deriverebbe dalla implementazione del sistema delle comunicazioni. Come spiegato dal Direttore Amministrativo il miglioramento deriverà da nuovi raggruppamenti di personale, chiamati **comunità di pratica**, che per intendersi saranno l'insieme di tutti i lavoratori di qualsiasi livello che si occuperanno dello stesso settore di applicazione, riuniti dopo aver identificato le materie più utili all'organizzazione che si costruisce, in particolare nell'ambito dell'attività legata alla didattica. I dipendenti che faranno parte delle comunità di pratica saranno tenuti a riunirsi con frequenze stabilite dal portavoce del gruppo che individuerà anche l'ordine del giorno. Sarà costituito anche un coordinamento dei portavoce delle comunità di pratica che si riunirà periodicamente e funzionalmente alla individuazione di percorsi omogenei fra le attività. Per rendere più utili tali funzioni si dovrà garantire anche la utilizzazione di supporti tecnologici informatici, in particolare un blog che mette a disposizione materiale e altro, garantendo la possibilità di interloquire a tutti coloro che lo riterranno opportuno. Anche tali strumenti avranno bisogno di un "moderatore" che permetta di fare una selezione del materiale e delle comunicazioni in arrivo, al fine di non divulgare elementi che comunicano gli stessi contenuti. Un ulteriore sostegno per gli utenti, utile anche ai Lavoratori sarà determinato da un dizionario dei processi: "a chi ci si deve rivolgere e per quali cose". Tutto quanto detto impone, da parte degli organi statutari, di dotarsi di un sistema di valutazione della qualità che individui e certifichi i percorsi più appropriati per raggiungere, imparzialità trasparenza e buon andamento della Pubblica Amministrazione, facendo interagire la cultura della legalità e quella del risultato.

Usando il linguaggio del Direttore Amministrativo, visto che le risorse sono poche, va fatto uno sforzo di fantasia per garantire la qualità che ha avuto fino a oggi il nostro Ateneo.

Le nostre conclusioni.

I punti fondamentali e condivisi da sviluppare per ottenere risultati vantaggiosi per tutti sono:

- 1) Semplificazione normativa;
- 2) Semplificazione amministrativa;
- 3) Attenzione alla relazione fra utenti e amministrazione (carte dei servizi, sportelli unici, URP, attività web);
- 4) Attenzione alle innovazioni tecnologiche, massiccia utilizzazione della rete;
- 5) Flessibilità concertata delle risorse umane ;
- 6) Supporto e pubblicità delle attività che l'Ateneo svolge per gli utenti secondari (visitatori dei musei, partecipanti ai corsi csiaf, ecc).

D'altra parte con le normative attuali non potrebbe essere altrimenti considerando che il fatto di avere utenti con abilità tecnologica elevata rende necessario adeguarsi. Comunque per quanto riguarda la UIL di Ateneo, la trasparenza e la imparzialità sono al primo posto, inoltre per poter elaborare delle analisi più specifiche dobbiamo essere informati su:

- a) Dotazioni economiche e strumentali delle aree dirigenziali;
- b) obiettivi e risultati delle comunità di pratica;

- c) entrate e uscite, in particolare dei musei e dello csiaf;
- d) un elenco delle opere finanziate e non realizzate e un elenco delle opere finanziate e realizzate.

Solo dopo aver studiato tali dati sarà possibile valutare un eventuale piano esecutivo di gestione che porterà a un piano operativo dettagliato, il quale abbia particolare attenzione per bilanciare obiettivi, **risorse umane**, risorse finanziarie e risorse strumentali al fine di rendere massima trasparenza nella negoziazione, evitando obiettivi ambigui legati a risultati che possono variare in relazione a compromessi e mediazioni. In poche parole: consideriamo la fase attuale come periodo di assestamento e non come l'apertura e/o messa a punto definitiva di un modo nuovo di operare; quindi, rispetto alla riorganizzazione degli uffici e delle aree, la nostra O.S. rileva una certa difficoltà nell'esprimere una valutazione precisa anche se riconosce che tale riorganizzazione sarà molto incisiva nei confronti delle attività lavorative, anche in previsione della soppressione dei Poli che comporterà un'autonomia variabile nel percorso operativo dei singoli dipendenti preposti poiché può cambiare il coordinamento. Sulla base delle proposte dell'Amministrazione la nostra O.S. ritiene possibile che alcuni colleghi rimarranno in servizio nei Dipartimenti, che peraltro sono stati recentemente riformati con massicci accorpamenti, e che altri invece coglieranno questa opportunità per chiedere il passaggio alle nuove Aree.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Secondo l'Amministrazione le PEO, se praticate in modo trasparente, possono garantire un miglioramento della preparazione individuale perché incoraggiano la formazione oltre a poter garantire nel tempo il passaggio da una classe stipendiale all'altra.

Siamo pienamente d'accordo, ma per quanto riguarda la nostra posizione è utile ribadire che abbiamo inviato all'Amministrazione e divulgato in Ateneo un parere legale che dimostra la correttezza dell'applicazione anche economica delle selezioni e quindi abbiamo chiesto di procedere in tal senso.

Ma il fatto che l'Amministrazione non senta ragioni nella possibilità di procedere a fare un bando comprendente la assegnazione economica e non solo giuridica, ci mette nella condizione di non potere e non volere trattare l'argomento in oggetto. Quindi, considerata la risposta negativa da parte dell'Amministrazione, oggi abbiamo deciso di non partecipare agli incontri di trattativa soltanto per la parte relativa a tale argomento. In ogni caso siamo coscienti del fatto che l'Amministrazione è obbligata dal CCNL a bandire le PEO e nel caso specifico lo farà senza che la nostra O.S. approvi le modalità e i criteri di valutazione dei titoli.

UIL RUA di Ateneo

Firenze, 16.06.2011