



COORDINAMENTO UNIVERSITA' DI FIRENZE

Via L. da Vinci, 1 – 50132

Tel. 055.2756695 Cell. 3384603004

uil@unifi.it http://www.unifi.it/uil/fi_uni.htm

RELAZIONE A CURA DI ALESSANDRO FUSCO, CON LA COLLABORAZIONE DI ALDO MONTAGHI - DIC. 2012

Gli ultimi incontri di trattativa hanno riguardato la riorganizzazione dell'Ateneo in funzione della legge 240 e l'introduzione del bilancio unico d'Ateneo, senza aver avuto l'opportunità di esaminare in modo approfondito argomenti che per noi sono altrettanto importanti se non più, quali la PEO e l'eventuale fondo di integrazione al salario. Per la PEO sembra che ci siano stati problemi nel valutare la posizione di alcuni colleghi che hanno presentato la domanda con errori di compilazione e quindi l'amministrazione ritiene di dover iniziare un confronto su come comportarsi, ossia se annullare le domande errate, e quindi escludere il dipendente dalla graduatoria, o trovare un'altra soluzione. Per la UIL RUA il problema è superabile in quanto il candidato può essere penalizzato soltanto con uno slittamento dei tempi, ma non con l'esclusione definitiva.

La Legge 240 del 30 dicembre 2010 e il conseguente nuovo Statuto di Ateneo prevedono che dal 1° gennaio 2013 sia istituito il bilancio unico d'Ateneo in contabilità finanziaria, per il quale è stato istituito l'Ufficio di coordinamento per l'introduzione del bilancio unico d'Ateneo, della contabilità economico-patrimoniale e della contabilità analitica (vedi Decreto dirigenziale n. 544 del 3 aprile 2012), e che si perfezionerà dall'esercizio 2014 con un bilancio unico di Ateneo patrimoniale, lasciando ai 24 Dipartimenti, alle eventuali costituenti Scuole di Ateneo di coordinamento interdipartimentale delle attività didattiche, e ad altre strutture quali Biblioteche e Musei, solo l'autonomia gestionale e non più di bilancio, allo scopo di rendere più razionale e stringente il controllo delle spese. Su questo processo il nostro Sindacato è d'accordo purché l'amministrazione raggiunga obiettivi di razionalizzazione delle spese a fronte di risorse sempre più esigue, senza mettere in difficoltà l'attività delle varie unità operative dell'Ateneo.

I fatti:

Nell'ultimo tavolo di contrattazione l'amministrazione ha illustrato l'evoluzione della riorganizzazione dell'Ateneo come prevista dall'applicazione della legge 240. E' stato detto che le strutture attuali sono confermate, con qualche piccolo adattamento in particolare

riguardo all'Ufficio Relazioni Internazionali che dovrà svolgere una funzione importante sia nei finanziamenti, sia negli accordi internazionali. In pratica questo Ufficio dell'Amministrazione centrale diventerà il portavoce della informazione sulle opportunità di finanziamento, comunicazione che dal centro dovrà raggiungere la periferia, sia relativamente ai bandi collegati alla cooperazione, sia per le altre opportunità legate alla regolamentazione europea sui finanziamenti. L'Ufficio Ricerca, invece, mantiene le competenze attuali, partecipando attivamente alla Commissione Ricerca.

L'Ufficio Assegni di Ricerca del Rettorato si chiamerà Ufficio Dottorato perché si occuperà esclusivamente di dottorato di ricerca che è una funzione determinante soprattutto perché forma i futuri Docenti. Sarà un ufficio con una connotazione fortemente centrale per cui è logico un rapporto molto stretto con il Pro Rettore alla Ricerca, e allo stesso tempo questo ufficio dovrà guidare l'intero processo che riguarda il Dottorato in tutte le sue sfaccettature (corsi di primo e secondo livello e procedimenti legati alle pubblicazioni scientifiche). Il processo praticamente sarà organizzato in modo che all'interno di ciascun Dipartimento vi sia un referente che consenta di gestire in modo unificato i processi connessi al Dottorato.

Inoltre, l'Amministrazione ritiene utile allocare un analogo Ufficio Assegni e Borse di Ricerca in un solo punto dell'Ateneo e precisamente al Polo Biomedico e Tecnologico-DipINT, riunendo quelli degli attuali Poli; è stato specificato che il Polo Biomedico e Tecnologico-DipINT fa parte dell'Università e quindi va utilizzato e valorizzato, e se nel futuro la Regione non dovesse essere più interessata, e quindi cesserà di erogare i relativi finanziamenti, ce ne faremo una ragione e questa struttura tornerà ad essere di esclusiva competenza universitaria quale Polo Biomedico.

In termini generali secondo l'Amministrazione tale riorganizzazione vive tre momenti che devono funzionare in maniera armonica e sincronizzata, sia per la parte gestionale DipINT che per quella di progettazione nazionale e internazionale e anche per la parte operativa che verrà svolta nei Dipartimenti in modo da stimolare la docenza a produrre progetti di ricerca. Ciò porterà un cospicuo investimento nelle risorse umane. In ogni caso tale investimento risulterà adeguato **solo se in termini di ritorno economico aumenteranno le entrate da finanziamenti europei. Questa logica innesterà anche un processo di valutazione, premio e sanzione che sarà possibile sviluppare nei prossimi anni.**

In funzione della riorganizzazione avremo, a partire dalla fine di dicembre un piano di mobilità che l'amministrazione pensa possa terminare verso la fine di marzo.

Successivamente il Direttore Amministrativo, ora per Statuto denominato Direttore Generale, ha illustrato l'ipotesi dell'Amministrazione di rimodulare le indennità di posizione e di risultato del personale EP in relazione agli incarichi di coordinamento amministrativo che devono essere assegnati per il funzionamento dei nuovi 24 dipartimenti. **Egli ha anche informato la**

sua intenzione di graduare le indennità per fasce e non più per valori fissi, in relazione alle tre diverse “dimensioni” dei nuovi dipartimenti (bassa, media, alta). Secondo noi così facendo, rispetto agli attuali criteri, l'indennità aumenterà per alcuni EP a discapito di altri colleghi della stessa categoria, perché il relativo fondo ha dimensioni fisse e vincolate. La nostra O.S. non può fare altro che esigere dall'amministrazione regole eque e trasparenti nell'assegnare le funzioni di coordinamento, e sollecitarla a cercare soluzioni che evitino di penalizzare la retribuzione degli EP esclusi dalle nuove funzioni.

L'Amministrazione intenderebbe usare il suddetto criterio per tutte le categorie portandolo al tavolo di trattativa.

Pertanto ritengo opportuno ribadire quanto è stato condiviso nel tempo dal Direttivo UIL RUA di Ateneo rispetto alla meritocrazia: essa ci vede concordi nel sostenere che deve essere legata al merito del gruppo di lavoro e al relativo raggiungimento degli obiettivi, e non in funzione dei risultati del singolo dipendente, e per questo le indennità, come prevede il contratto, dovranno essere incrementate, quando le norme lo permetteranno.

Per noi la meritocrazia è sacrosanta ma, altrettanto sacrosanti sono l'IMA, i buoni pasto e tutte le voci stipendiali della nostra busta paga. Ossia meritocrazia sì, ma con risorse economiche aggiuntive e con criteri condivisi e trasparenti. Per essere più precisi va ripercorso il senso degli interventi che si sono succeduti nella contrattazione, così come sono stati interpretati dalla UIL RUA d'Ateneo, illustrandoli con la speranza di essere smentiti o di sentirci dire che quanto da noi espresso è frutto di un fraintendimento, in quanto sembrerebbe che il Direttore Generale e compagni vorrebbero mettere tutto in discussione (compreso l'IMA e le indennità di responsabilità) per ottenere un aumento del numero di responsabili (di categoria D) incrementandone le indennità in funzione della fascia di merito in cui rientrerebbero. Ad ogni modo la UIL RUA di Ateneo non è d'accordo, a meno che tale percorso non venga svolto con ulteriori risorse aggiuntive. Riteniamo doveroso ricordare che nel nostro Ateneo esiste già un sistema meritocratico legato alla scheda di valutazione che il singolo dipendente convalida annualmente, quindi basta inserire nuove e sufficienti risorse e poi si potrà parlare di una nuova meritocrazia.

Secondo noi la copertura deve essere almeno sufficiente a corrispondere un'ulteriore mensilità a ciascun dipendente, ma dovrà aumentare nel caso di risultato buono od ottimo. Finché non ci saranno queste condizioni il merito rimarrà quello concordato, e quindi legato alla validazione della scheda di valutazione preparata dal Dirigente. Chiaramente se ci saranno proposte migliorative la UIL RUA di Ateneo sarà pronta a prenderle in considerazione.

In relazione a quanto detto, di seguito riporto gli argomenti del mio intervento effettuato durante l'ultimo incontro sulla riorganizzazione:

Sono sicuro che tutti a questo tavolo ci rendiamo conto del cambiamento epocale che sta avvenendo in funzione di questa riorganizzazione di cui oggi abbiamo avuto più notizie e informazioni sulla sua evoluzione. In relazione a quanto è stato detto mi soffermo sul fatto che nell'arco del tempo si è capito che, se da una parte è facile rendersi conto che il futuro è legato ad un maggior controllo, una maggiore efficienza ed economicità che si potrà ottenere anche attraverso la contabilità blindata la quale è un processo contabile imposto dalla legge più verticistico del precedente e deve essere adottato come la legge impone; dall'altra parte c'è la volontà di dare la massima garanzia a chi si occupa della ricerca di diventare sempre più rappresentativo, nonostante le carenze di risorse economiche. Questo, sotto alcuni aspetti, ci lascia perplessi e uno di questi aspetti è quello che è emerso sul Polo Biomedico e Tecnologico-DipINT perché quando ci siamo riuniti con il Dirigente di questa struttura, mi ricordo che alle varie domande che venivano fatte, le risposte erano quasi sempre: "Non posso rispondere perché manca il funzionigramma". Ora, da quello che ci è stato riferito oggi devo dedurre che questo funzionigramma è pronto, e allora se è stato fatto forse è anche l'ora di averne notizie precise, visto che come veniva detto: tale struttura fa parte dell'Università perché la presiede il Rettore; quindi in tale sede si individua una forte concentrazione sullo sviluppo della ricerca anche se il personale tecnico-amministrativo deve far fronte a un'eccessiva carenza di organico. Infatti Lei Direttore nel suo intervento indicava un percorso più idoneo a superare le difficoltà emerse, attraverso l'avvio delle comunità di pratica; queste, secondo quello che posso dire per esperienza, potranno partire quando sarà redatto un manuale di gestione ben preciso e conosciuto da chi è chiamato a farvi parte. Nelle sue parole ho notato anche una forte incisività in quella che è l'integrazione delle attività che appare sempre più concreta: i vari supporti informatici si integrano sempre di più e quindi c'è sempre più bisogno di conoscenza e di personale qualificato, però non si possono fare assunzioni e quindi si deve andare avanti con il personale che c'è. In base a tutto ciò va indirizzata la convergenza sulla quale dobbiamo trovare un punto di riferimento fondamentale che vada nella direzione di costruire qualcosa che non sia solo utile per l'Ateneo, ma anche per la crescita delle risorse umane. Per noi questo è possibile, ma dobbiamo trovare a questo punto il sistema di dare al personale che c'è la giusta gratificazione, non solo nel riconoscere a parole il valore dei dipendenti, ma anche allocando adeguate risorse economiche. Quindi lo sforzo che va fatto, e che è scaturito da questo incontro e da precedenti tavoli di trattativa, è quello di mettere in pratica quelle soluzioni ancora sospese, per esempio quella dell'integrazione al salario attraverso i benefit (le

convenzioni): sappiamo che c'è già una commissione che si sta occupando di individuare le possibilità più utili e concrete, ma questo è soltanto uno degli strumenti, e secondo noi ne vanno individuati anche altri, come per esempio quello dell'incremento del numero dei buoni pasto, per fare in modo che questo processo, che alla fine è un processo meritocratico, non voluto dall'Ateneo, ma concepito dalla globalizzazione, ci porti a dare la giusta soddisfazione economica al personale tecnico-amministrativo che è costretto a essere molto più elastico, a conoscere molto di più le cose, a doversi impegnare in modo più intenso rispetto al passato. Allora se noi vogliamo possiamo iniziare subito a parlarne per attuare prima possibile le misure che permettono di soddisfare le esigenze economiche espresse dal personale, condivise dal Sindacato e utili all'Amministrazione allo scopo di attuare quanto prima un percorso mirato all'applicazione dei processi.

Ingegnerizzazione dei processi

Come molti di voi ho partecipato a una delle presentazioni del percorso legato alla attuazione dei processi in Ateneo e ho trovato conferma rispetto a quanto ho sempre pensato, ossia: la riorganizzazione per processi permette di intensificare i controlli in funzione dell'approfondita conoscenza delle attività che si svolgono negli uffici per cui, per illustrare praticamente cosa succede, si può dire che i vari programmi informatici, integrati fra loro, rendono chiara la mole di lavoro che il singolo svolge all'interno del gruppo nell'arco di un periodo preciso. Il motivo di tale verifica è collegato alla valutazione che porterà ad individuare il merito del dipendente nel contesto a cui appartiene. Stando così le cose la meritocrazia si tradurrà in incentivi economici e di carriera solo per pochi dipendenti e questo, secondo l'Amministrazione dovrà avvenire obbligatoriamente perché le risorse accessorie diminuiranno. Abbiamo davanti una fase nuova, un processo operativo che diventerà definitivo con l'integrazione dei supporti informatici e che continuerà il suo sviluppo fino a quando tutti i dati della Pubblica Amministrazione non saranno patrimonio comune, ossia: tutti i Dirigenti pubblici potranno accedere a un portale di enormi dimensioni e confrontare o utilizzare i dati al fine di capire qual'è la produttività ottimale e come raggiungerla o migliorarla in funzione della realtà in cui si opera. Come spesso è avvenuto negli ultimi 20 anni, ancora una volta la velocità della tecnologia passa avanti alla capacità analitica umana e questo ci avvicina sempre di più ad una società basata sul calcolo scientifico, anziché basata sul buon senso frutto di un ragionamento complessivo derivante dall'analisi degli elementi che caratterizzano lo stato sociale di un paese. In tal senso ritengo opportuno precisare che inizialmente i processi sono nati per valutare la qualità della ricerca e della didattica, quindi del personale Docente, mentre quello tecnico-amministrativo ne faceva parte esclusivamente come soggetto di

collaborazione, e infatti veniva definito “personale di contesto”; oggi con l’ingegnerizzazione dei processi le cose stanno cambiando perché mentre per il personale tecnico-amministrativo il percorso è obbligatoriamente alla luce del sole, per i Docenti l’attuazione è diventata sempre più opaca.

Conclusioni.

L’Università e la ricerca da troppi anni sono state abbandonate al loro destino e oggi se ne subiscono le conseguenze sociali, cioè: industrie che non si rinnovano e non riescono a essere competitive, i cittadini che chiedono più salute, più servizi e più lavoro, e una Università e Ricerca a cui vanno garantiti i mezzi e le risorse per contribuire a soddisfare la domanda di cultura e formazione che è necessaria a un popolo all’avanguardia. In tal senso va aggiunto che abbiamo Beni culturali e ambientali che non conseguono i risultati che meritano perché tardano gli interventi legati alla ricerca; per esempio è risaputo che è stata realizzata una sostanza che permette di rinforzare i monumenti e gli immobili, senza modificarne l’estetica, quindi occorre fare uno sforzo per contribuire anche in questo tipo di investimento, Questo è solo un esempio per dire che anche se dovesse esserci un po’ di rischio nel finanziare un obiettivo che si pone la ricerca è necessario effettuarlo perché non bastano gli investimenti sicuri per superare la concorrenza e garantire al paese un’evoluzione che permetta di essere ai vertici del sapere. In relazione a ciò si entra automaticamente nell’importanza dei processi allo scopo di realizzare:

- a) la semplificazione della burocrazia;
- b) la velocizzazione dei progetti che permettono la valorizzazione del territorio autorizzando anche quelli che eventualmente superano gli standard di accesso ai fondi purché si possano prevedere risultati anche parzialmente positivi;
- c) la sinergia fra Università Ricerca, Regione, Comune e piccole e medie imprese per programmare lo sviluppo del lavoro sul territorio;
- d) il miglioramento dei processi di valutazione per elargire i contributi finanziari esclusivamente a chi possiede i necessari requisiti, considerata l’impossibilità di finanziare a pioggia tutti i programmi di ricerca presentati.

Per garantire quanto sopra è inevitabile dar luogo a un processo di integrazione delle competenze interne all’Università, e secondo l’Amministrazione ciò può avvenire attraverso “*comunità di pratica*” (ovvero lavoro di equipe per obiettivi), aggregandole con competenze sul territorio al fine di concorrere al successo finale del progetto o programma che viene presentato o disposto.

Per privatizzare al minimo i servizi pubblici occorre un percorso organizzativo meritocratico rivolto appunto ai meritevoli, che nel tempo dovrebbe rendere giustizia in termini economici e di passaggi orizzontali e verticali. Quando saranno partiti i processi di ingegnerizzazione è necessario che l'Amministrazione e i Rappresentanti dei lavoratori individuino obiettivi condivisi in un processo di sinergia, unendo insieme le forze per ottimizzare i risultati. Tali processi saranno attuati attraverso verifiche e controlli che in qualità di rappresentanze complessive dovremo tenere in vigile sorveglianza e con attiva collaborazione per modificarli qualora si riscontrino prevaricazioni nei confronti del personale o improprie applicazioni delle regole relative alla sicurezza, al mobbing o all'applicazione contrattuale nel suo complesso. Allo stesso tempo, in considerazione dei problemi legati al blocco dei rinnovi contrattuali che comportano preoccupanti restrizioni economiche, è doveroso auspicare un intervento collettivo per ottenere ciò che la legge consente, per andare incontro ad un miglioramento del tenore di vita; per questo dovremo essere determinati nel chiedere un maggior numero di buoni pasto e più convenzioni, ed inoltre reclamare contributi per le spese mediche specialistiche, ovviamente da concedere solo a coloro che possono documentarle. Infine, nella visione di ottimizzare il lavoro di gruppo ci congratuliamo di quello svolto negli ultimi mesi dai rappresentanti per la sicurezza (RLS), dai quali ci auspichiamo possono prendere esempio i rappresentanti del CUG (Comitato Unico di Garanzia) come augurio di buon lavoro.