

Adalberto Merighi

Sintesi di programma* e riflessioni per gli incontri con le OOS/RSU

Premessa

*La legge 240 e il nuovo Statuto attribuiscono al Rettore e agli organi di governo la leadership politica e al Direttore Generale le principali responsabilità sulle attività gestionali dell'Ateneo. In una logica di appartenenza comune e di non contrapposizione, è indispensabile il riconoscimento delle reciproche competenze, la definizione e il perfezionamento dei modelli organizzativi di interfaccia, coordinamento, monitoraggio e miglioramento: è, infatti, **oggi inadeguato e rischioso immaginare un modello di «Accademia» governato senza un solido contributo di effettive competenze amministrativo-gestionali**, soprattutto per un Ateneo delle nostre dimensioni. Sono fermamente convinto che l'architettura su cui deve poggiare il governo dell'Ateneo sia rappresentato da un **sistema organico e condiviso che si fondi sul merito e sui risultati ottenuti dalle strutture e dagli individui**. Ciò deve avvenire senza dimenticare le situazioni di difficoltà, in cui è necessario coordinare gli sforzi di miglioramento ponendo la massima attenzione per risolverle, e non certo per stilare classifiche sterili, né tantomeno per adottare ideologie che cercano l'efficienza fine a se stessa.*

Nello specifico l'Art. 56 dello Statuto (Direttore Generale) recita letteralmente (comma 1):

Il Direttore Generale, sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione, ha la responsabilità della complessiva gestione e organizzazione del personale tecnico-amministrativo, dei servizi e delle risorse strumentali, ai fini di garantire la legittimità, l'imparzialità, la trasparenza e il buon andamento dell'attività amministrativa e tecnica dell'Ateneo. Il Consiglio di Amministrazione verifica periodicamente il rispetto degli indirizzi forniti.

Il Rettore (Art. 48 – comma 1)...Ha inoltre compiti di impulso, attuazione e vigilanza, assicurando che ogni attività dell'Università si svolga secondo criteri di qualità e nel rispetto dei principi di efficacia, trasparenza e promozione del merito e (comma 2 lettera o) vigila sul funzionamento delle strutture e dei servizi dell'Università assicurando la corretta applicazione dello Statuto e dei Regolamenti.

Su queste basi sono stati definiti gli OBIETTIVI DEL PROGRAMMA ELETTORALE.

* gli stralci del documento programmatico sono identificati dalle caselle di testo con margini arrotondati

Obiettivi di programma

Obiettivi primari del programma

- **più chiara suddivisione delle responsabilità politiche e amministrative**
- **rafforzamento e miglioramento dei servizi per l'intera comunità accademica**
- **valorizzazione della professionalità del personale tecnico-amministrativo**
- **garanzia di trasparenza**
- **razionalizzazione e la semplificazione dei processi decisionali e operativi**
- **diffusione della cultura della qualità**
- **condivisione dei metodi e dei criteri per la valutazione interna**

Ruolo del personale TA

Ho precisato chiaramente nel programma la mia opinione sul ruolo svolto dal personale tecnico amministrativo in un Ateneo «moderno»

In un Ateneo di qualità, docenti e personale TA non sono in competizione ma in simbiosi fra loro e ne condividono il senso di appartenenza.

Il rapporto con il personale dovrà essere curato alla luce di un più ampio riconoscimento dei valori fondanti dell'Ateneo.

È fondamentale che l'Ateneo compia chiare scelte politiche al fine di affermare i valori in cui crede non solo per un semplice adeguamento formale agli obblighi di legge. Ritengo quindi indispensabile la presenza nella squadra di un **Vicerettore alle pari opportunità e alle relazioni con gli studenti e con il personale non strutturato.**

Il **Comitato unico di garanzia** deve essere sostenuto nelle azioni previste dallo Statuto non solo relativamente al problema delle pari opportunità fra uomini e donne ...ma anche **contro ogni tipo di discriminazione, ad ogni livello della comunità universitaria: docenti, personale TA, dottorandi, post-doc, assegnisti, studenti.**

Questo vicerettore potrebbe occuparsi anche delle relazioni con il personale tecnico-amministrativo.

Non intendo infatti delegare le relazioni con OOSS e RSU se non per le trattative, dato che queste ultime richiedono competenze anche tecniche molto approfondite.

In altre parole anche se il Rettore non è più titolare di molte delle prerogative un tempo assegnatigli in materia di personale voglio sapere/conoscere bene tutto ciò che riguarda l'organizzazione del lavoro e la questione del personale TA e condividere con il Direttore Generale e i Dirigenti e i Direttori di Dipartimento politiche che favoriscano lo sviluppo della qualità del personale e dei percorsi di carriera, perché si crei un eco-sistema organizzativo adatto alle nuove sfide.

Il problema della trasparenza

Tutta la discussione sul nuovo piano organico dovrà avvenire nella massima trasparenza e con il coinvolgimento reale di tutta la comunità della nostra Università attraverso il metodo della concertazione e dell'ascolto.

Tratterò insieme questi temi [*L'informazione e la comunicazione all'interno e all'esterno dell'Ateneo* – NdR] perché sono convinto che essi, nel complesso, riconducano ai *concetti di trasparenza, dialogo e alla funzione primaria di garanzia che deve essere svolta da un Rettore.*

Per superare la sensazione di una scarsa trasparenza nella comunicazione interna, di decisioni, normative, modifiche regolamentari, e quanto possa essere di interesse per chi lavora e studia in Ateneo credo necessario *attivare e mantenere in modo continuativo un canale di informazione diretto e personale con i docenti, il personale tecnico amministrativo e gli studenti.* Alla luce delle tante modifiche che hanno, ad esempio, ripetutamente cambiato le norme che regolano il rapporto di lavoro in Ateneo, è importante che il personale possa ricevere i chiarimenti necessari, in un'azione tesa a ridurre al minimo gli elementi di incertezza con tempistiche accettabili.

E' quindi evidente che sia indispensabile una *maggiore trasparenza e facilità di lettura della relazione accompagnatoria al bilancio*, in modo tale che il documento diventi facilmente consultabile anche da parte dei non specialisti.

La trasparenza delle azioni a tutti i livelli, oltre a essere identificata (vedi sopra) come uno degli obiettivi primari del programma, rappresenta un cardine della mia idea di governo dell'Ateneo. La sensazione di non trasparenza su materie dove, peraltro, vi è obbligo di informazione e per taluni aspetti (quali ad es. i criteri di pesatura delle posizioni organizzative) che si riflettono sulle retribuzioni) di negoziazione, deve essere radicalmente combattuta non solo per gli aspetti di legge cui mi riferisco ma per una più generale ricerca del «benessere» lavorativo.

Occorre evitare che il Regolamento di Organizzazione sia un punto di arrivo.

Benché previsto dallo Statuto, propenderei per un testo snello che consenta flessibilità e punterei su sperimentazioni organizzative, da estendere se funzionano, volte a far sviluppare le professionalità, l'autonomia di lavoro e la responsabilità diffusa, premiando i risultati collettivi (di gruppo). Suggestirei anche di elaborare Linee Guida per l'organizzazione, da applicare monitorandone l'efficacia e coinvolgendo la RSU e le OOSS nella discussione sugli aspetti che funzionano e su quelli che non funzionano.

La discussione sullo Statuto e sui regolamenti negli ultimi due anni ha dimostrato che benché tutti siano affamati di regole, queste non devono tradursi necessariamente in regolamenti che, nei fatti, ingessano il sistema richiedendo costanti deroghe. Le regole poi, spesso, si invocano, ma danno fastidio, soffocano la creatività e non sono in certo grado di prevedere le evoluzioni e le specificità.

Alle troppe regole si deve sostituire un concetto di *effettiva responsabilità* al momento della nomina delle persone nelle varie posizioni organizzative (bandi interni di offerta dei posti, esame dei CV, motivazione della scelta sulla base della valorizzazione delle competenze/dell'esperienza, ma anche di comportamenti organizzativi corretti e della capacità di coordinare i colleghi e di mettere in risalto il contributo di ciascuno o di mettere in luce, nei modi dovuti, eventuali carenze).

La stessa responsabile fermezza deve essere utilizzata in sede di valutazione, imponendo - ove non controproducente - la rotazione negli incarichi, senza però trascurare i percorsi formativi necessari per una dignitosa copertura degli incarichi stessi. Infatti, dipende dai gradi di responsabilità da assumere la flessibilità dell'impiego delle persone e non dalla categoria di cui astrattamente fanno parte.

Azioni concrete: cose fatte e da fare

Valorizzazione della professionalità – cose fatte

L'Osservatorio della Ricerca rappresenta anche un *nuovo modello di organo collegiale* per iniziare un percorso fondamentale e - sono convinto - indispensabile che, come già detto, porti a separare nettamente fra loro valutatori e valutati, decisori politici e beneficiari diretti delle loro decisioni e per ripensare e **riconoscere anche in maniera formale quelle che dovrebbero essere le reali competenze e assunzioni di responsabilità del personale tecnico-amministrativo in un'Università seria come deve essere la nostra.**

Osservatorio e CSTF - dove esiste una soddisfazione diffusa sull'impegno e sulle capacità dimostrate dal personale una volta messo in condizioni di esprimere al meglio le proprie potenzialità - sono modelli di valorizzazione della professionalità cui potremmo ispirarci per il futuro.

Altri esperimenti positivi sono stati l'ufficio a supporto delle Scuole di Dottorato e la ridefinizione delle competenze del personale TA nel Servizio protezione animali da esperimento di Ateneo.

La professionalità e dedizione del personale TA sono state fondamentali nel successo dell'«operazione VQR».

Tra le 10 cose da fare subito elencate nel programma

1. Avviare un tavolo di discussione con i Dipartimenti sulla **riorganizzazione del personale** e sul nuovo piano organico
2. Riprendere il percorso di implementazione della **Carta Europea dei Ricercatori** per estendere tutele e garanzie a tutta la comunità di studio e lavoro dell'Ateneo

Alla luce dei cambiamenti in atto e delle sfide in tema di miglioramento sarà necessaria una ridistribuzione delle risorse di personale tecnico amministrativo sia tra le Direzioni dell'amministrazione e i Dipartimenti – ad evitare squilibri del tutto ingiustificati - sia all'interno della stessa amministrazione «centrale», in modo da rafforzare le aree più strategiche. Il processo promosso dalla Direzione Generale presenta molte criticità e dovrà essere migliorato attraverso un attento monitoraggio, poiché è innegabile che sia necessario rivedere molti aspetti organizzativi, ma soprattutto necessaria la **valorizzazione del nostro personale, sia accrescendone la formazione professionale, sia utilizzando modelli di incentivazione realmente efficaci**. Un punto di attenzione particolare riguarda poi il **personale bibliotecario che deve essere motivato e inserito appieno in un percorso di razionalizzazione delle biblioteche di struttura**.

Formazione del personale TA in relazione al sostegno alla ricerca puntando in primo luogo sulla conoscenza della lingua inglese

Estensione del piano organico ai tecnici della ricerca

Tutta la discussione sulla riorganizzazione dovrà avvenire in maniera governata e assolutamente trasparente, con il pieno coinvolgimento di tutte le parti interessate.

Deve essere noto il modello di riequilibrio e i criteri adottati nella determinazione delle esigenze delle strutture. I sistemi di pesatura devono essere oggetto di attenta valutazione e - se opportuno – modificati.

L'intera procedura riorganizzativa deve essere funzionale al miglioramento dei servizi alla comunità di studio e lavoro dell'Ateneo e avvenire nel pieno rispetto dello Statuto.

Ritengo che il principio generale cui ci si debba uniformare, al di là del dovuto rispetto del CCNL, sia quello di un'adeguata analisi della qualità dei servizi. In termini molto diretti il problema non è nel numero delle persone presenti nelle diverse strutture, ma nel rapporto fra tale numero e la quantità/tipologia/qualità dei servizi erogati alla comunità.

Ritengo doveroso per convinzione personale che il problema della mobilità interna sia trattato nel pieno rispetto dei diritti, della qualità del lavoro e delle professionalità.

Scuole e personale delle Scuole

I **Dipartimenti** giocano un ruolo centrale nella gestione della didattica e devono essere messi in grado di confrontarsi e raccordarsi fra loro all'interno delle Scuole.

Le **Scuole dell'Ateneo** devono, nel loro insieme, favorire la presenza dell'Ateneo in importanti aree di interazione verso il territorio che comprendono non solo diversi settori delle scienze esatte con ampie trasversalità verso il mondo delle nuove tecnologie (Scuola di Scienze della Natura, Scuola di Agraria e Veterinaria), ma anche nella formazione dei futuri insegnanti, dei quadri dirigenti delle imprese e istituzioni pubbliche (Scuola di scienze umanistiche, Scuola di management ed economia, Scuola di scienze giuridiche, politiche ed economico-sociali). La Scuola di Medicina avrà anche l'importante compito di garantire l'inscindibilità delle funzioni assistenziali da quelle didattiche e coordinare i necessari punti di raccordo tra i corsi di laurea e specializzazione sanitaria con le Aziende ospedaliere del territorio.

Le **Strutture didattiche speciali** devono essere pensate esclusivamente in modo funzionale all'erogazione di servizi migliori per gli studenti e il territorio (es. ospedale didattico veterinario).

Esiste una scarsa chiarezza sul ruolo delle Scuole di Ateneo anche in relazione a carenze statutarie/regolamentari.

Sulla base di quanto scritto nel programma, le Scuole – se realmente necessarie – devono avere, a tutti gli effetti, la dignità che loro compete in relazione alle specifiche tipologie di attività. Questo deve avvenire con piena salvaguardia del personale e delle sue competenze professionali.



Valori e Competenze

Per contatti e discussione:

<http://www.personalweb.unito.it/adalberto.merighi/Programma%20MERIGHI%20definitivo.pdf><https://>

www.serviziweb.unito.it/blog/?id=51492

<http://adalbertomerighi.blogspot.it/>

AdMerighi@twitter.com

Scegliere la qualità