



Osservazione sulla riorganizzazione ad opera delle OO.SS Autonome.

Le OO.SS FGU, SNALS e USB

Ritengono che l'organizzazione del nostro Ateneo andava assolutamente rivista. Prendono quindi atto che era necessario ed urgente ridisegnare in modo funzionale, obiettivo e trasparente la mappa degli organigrammi e altresì che questa riorganizzazione ha permesso l'integrazione del fondo per il PTAB di €100.000. Tuttavia, ritengono che, se è dovere e compito della Governance sostituire ad una organizzazione troppo articolata una più funzionale, è anche compito delle parti sociali salvaguardare il ruolo e la figura del PTAB.

Il lavoratore, finora, è stato inserito in un contesto lavorativo con evidenti squilibri organizzativi (come dimostrato dalla necessità di una ristrutturazione così radicale) nonostante ciò, l'impegno è stato profuso ai fini del miglior funzionamento delle strutture, prescindendo dal ruolo assegnatogli, garantendo il funzionamento degli uffici, dei servizi e dei settori, con coscienza e responsabilità e spesso provvedendo alla formazione in autonomia.

Le scriventi **non intendono esprimere**, al momento, giudizi sulle professionalità individuate dalla Direzione quali responsabili di Divisione / Area / Servizio e delle quali hanno avuto comunicazione unicamente all'atto di pubblicazione del decreto n° 309 del 16/02/2021, ma confidano che la Direzione abbia operato scelte mirate sulla base dei curriculum, delle esperienze maturate e delle indicazioni dei Responsabili di Struttura.

Le scriventi, ritenendo che questo primo atto riorganizzativo sia un punto di partenza e non di arrivo, e che sia utile e costruttivo segnalare eventuali criticità, intendono con la presente elencarne alcune:

- Evidente difetto di comunicazione. Sicuramente l'elemento meno curato. Molti colleghi lamentano l'incapacità manifestata dai propri Responsabili di Struttura di spiegare, subito prima o immediatamente dopo l'emanazione del decreto, le motivazioni che hanno portato alla definizione della nuova struttura organizzativa ed all'assegnazione del personale nelle strutture. Analogamente è importante chiarire il funzionamento delle nuove macrostrutture e l'assegnazione dei compiti ai dipendenti nel nuovo modello gestionale;
- Scarso utilizzo dell'istituto della mobilità interna. Le scriventi hanno ricevuto segnalazioni da parte dei colleghi di cambi di Settore senza alcun preavviso e/o comunicazione e senza che venisse attivata alcuna procedura di mobilità interna;
- Le OO.SS. autonome segnalano un eccessivo appiattimento verso il basso, ritengono quindi necessario curare la formazione del PTAB motivando il vantaggio di lavorare in staff per ottenere certezze e stabilità emotiva e quindi per far funzionare questo nuovo tipo di riorganizzazione;
- Una maggiore omogeneità nel riassetto organizzativo è necessaria in quanto in alcune Strutture la riorganizzazione si ferma alle Aree, in altre invece si scende fino ai Settori;
- In alcune strutture si è forse valutato poco l'impatto della riorganizzazione sui servizi;



- È importante che il personale abbia ben spiegate le nuove funzioni che deve espletare e quindi è necessaria una corretta ed efficace distribuzione dei compiti ai fini dell'efficienza e del raggiungimento degli obiettivi;
- È necessario dare informative dettagliate relativamente alle PEO, in funzione delle nuove misure adottate, tali da "tranquillizzare" il personale che non dovrà misurare la valutazione sul numero di incarichi ottenuti o altro per ottenere una progressione economica;
- Bisogna dare anche risposte a tutti coloro che temono di perdere, con questa nuova riorganizzazione, le indennità di responsabilità;
- È importante dare rassicurazione sui metodi che saranno utilizzati per le Pev. La meritocrazia deve essere l'elemento portante della crescita professionale.

Alcune osservazioni sul centro ICT: è necessario determinare i responsabili di settore. Inoltre è necessario chiarire le attività da svolgere in alcuni settori, perché alcune di queste sono "insostenibili" con l'attuale dotazione organica. Si evidenziano analoghe situazioni di sottodimensionamento rispetto alle attività da svolgere anche in altre strutture.

Le scriventi ritengono che, propedeutico al completamento del riassetto organizzativo in atto, il Decreto di riorganizzazione debba essere accompagnato dal "Piano Triennale del Fabbisogno del Personale".

Infine, sul precariato, gradirebbero rassicurazioni sulla tempistica dei concorsi, nell'auspicio che, attraverso lo strumento concorsuale, si possa eliminare lo stato di incertezza in cui questi colleghi versano da anni, riconoscendo la dignità e la professionalità acquisita.

Le OO.SS

FGU

SNALS

USB