

Al Magnifico Rettore

Al Direttore generale

Ai Consiglieri di Amministrazione

Ai Senatori Accademici

Al personale tecnico-amministrativo

Oggetto: Riorganizzazione dell'Ateneo – Questioni aperte e richiesta di revisione

L'amministrazione è stata investita da un'opera complessiva di riorganizzazione, a seguito dell'applicazione della Legge Gelmini e dell'approvazione del nuovo Statuto, che ha pesantemente coinvolto le attività amministrative e tecniche svolte a supporto della didattica, della ricerca e del trasferimento tecnologico. Denunciammo a suo tempo come sia stato un errore procedere in modo frammentario e come sia stata incomprensibile la gestione delle posizioni organizzative con incarichi di responsabilità. Di fronte ad una netta semplificazione della struttura interna all'ateneo, passata da oltre 80 centri di responsabilità, a circa 30, l'amministrazione ha incrementato le posizioni organizzative coperte da indennità di responsabilità previste all'art. 91 c. 3 e ha bandito ulteriori concorsi per personale di categoria EP. L'aumento delle posizioni organizzative, pagate con il fondo del salario accessorio, non ha corrisposto ad un doveroso intervento sull'area tecnica dipartimentale, che si è dovuto limitare proprio in ragione della mancanza di risorse per le posizioni che erano già ampiamente ipotecate per le realtà già organizzate (amministrazione centrale, area amministrativa dipartimentale, centri e sistemi). L'Ateneo ha ristrutturato la macchina tecnico amministrativa partendo dall'amministrazione centrale e dal settore amministrativo, invece che partire dall'analisi dei processi svolti nei venti dipartimenti dove si svolge in concreto il supporto alla didattica e alla ricerca, per poi andare a strutturare l'amministrazione centrale in modo da renderla funzionale ed efficiente. L'organizzazione che è stata data all'ateneo, quindi, non pare aver risolto molte delle criticità preesistenti e non ha neppure chiarito la questione del rapporto fra strutture dipartimentali e amministrazione centrale. Non possiamo far altro che contestare ancora una volta l'irragionevole ripartizione degli incarichi art. 91 comma 3 di cui beneficia soprattutto il personale amministrativo degli uffici centrali e delle strutture esterne. Aspetto che potrebbe essere aggravato anche dall'individuazione e assegnazione delle indennità di fascia alta dato che i criteri, come denunciammo a suo tempo, tengono in poco conto la complessità delle attività che si svolgono fuori dell'amministrazione centrale.

L'aumento delle posizioni organizzative per il personale di categoria D ed EP è contraddittorio laddove la riorganizzazione ha drasticamente ridotto le strutture autonome e i centri di responsabilità. Così come l'ingente numero di persone che si è voluto assegnare al DIPINT, con l'assegnazione ridondante di personale con incarico (fra l'altro tutte in fascia alta) sembrano rispondere a logiche non organizzative ma tendenti a fidelizzare il personale all'amministrazione e a diminuire le forti tensioni causate dalla riorganizzazione stessa. L'amministrazione ha usato i soldi dei lavoratori per i propri fini politici piuttosto che per migliorare il funzionamento e l'organizzazione del lavoro.

La nuova organizzazione dell'ateneo, in conclusione, non ha centrato gli obiettivi di semplificazione e snellimento dell'attività lavorativa, ha portato al contrario ad una maggiore burocrazia e farraginosità.

Nonostante le contraddizioni, gli errori, le complicazioni, questa riorganizzazione continua però ad essere comunque fortemente voluta e portata avanti dall'amministrazione, perché la creazione di macrostrutture (che riuniscono al loro interno attività lavorative estremamente diversificate e dislocate nel territorio) comporta, di fatto, la possibilità di gestire in maniera più flessibile il personale tecnico amministrativo. Quello che prima era un trasferimento, infatti, adesso è considerato normale attività lavorativa interna alla struttura. Ora il personale può essere spostato ad altra sede e ad altra mansione ignorando il bagaglio di esperienza personale, dequalificando e svilendo la prestazione e la crescita professionale.

In questo contesto generale ci pare necessario porre alcune questioni su cui chiediamo all'amministrazione di pronunciarsi:

- 1) Sulla base del lavoro svolto dai colleghi nominati nel gruppo di lavoro per la riorganizzazione dell'area tecnica dipartimentale, chiediamo che sia rivista l'organizzazione dell'area tecnica dipartimentale, nell'ottica di individuare più "unità operative" per ogni dipartimento dotate di personale tecnico e coordinato da un collega di categoria D con incarico previsto all'art. 91 comma 3. Nei dipartimenti dove, in base a quanto sopra detto, siano attivate più posizioni di responsabilità per D art. 91 comma 3, deve essere affidato il coordinamento a personale di categoria EP, che dovrà dipendere gerarchicamente dal Direttore generale nel rispetto di quanto previsto dalla Legge Gelmini e simmetricamente a quanto previsto per gli EP Responsabili amministrativi. Per quanto riguarda il finanziamento delle posizioni, sono possibili – a nostro parere - tre soluzioni, fatta salva l'indisponibilità da parte nostra di accettare qualsiasi aumento della cifra destinata a coprire tale voce con i fondi della produttività:
 - un ulteriore stanziamento dell'ateneo, aggiuntivo e con risorse proprie (in più a quelle già individuate;
 - una ridefinizione delle indennità per le due fasce tale da garantire una copertura anche alle nuove posizioni;
 - una razionalizzazione e ridimensionamento delle posizioni attualmente attivate;
- 2) Un'attenta valutazione della complessità dei Laboratori attivati in ogni dipartimento, con l'individuazione degli spazi, delle attrezzature e del personale assegnato così da evidenziare le specifiche criticità che il coordinatore e/o responsabile tecnico dovrà affrontare, al fine di permettergli di svolgere adeguatamente il proprio compito;
- 3) Ad oltre un anno dalla riorganizzazione delle segreterie amministrative dei dipartimenti, chiediamo che sia fatta un'analisi dei carichi di lavoro reali dei venti dipartimenti e un adeguamento della dotazione di personale non in modo casuale o sulla base di richieste da parte dei direttori, ma sulla base di parametri uniformi e trasparenti. Non capiamo, ad esempio, le ragioni che hanno spinto l'amministrazione a dotare solo alcuni dipartimenti - e non altri - di unità di personale supplementari. Ricordiamo che l'assegnazione del personale amministrativo ai dipartimenti è avvenuta prima che il direttore generale decidesse di far gestire autonomamente l'attività commerciale e la fatturazione a 4 strutture;
- 4) La creazione di un portale per mezzo del quale il personale che è interessato a trasferirsi ad altra struttura possa esprimere il proprio interesse e, al tempo stesso, in cui le strutture che bisognano di personale possano "inserire" un annuncio;
- 5) La pubblicazione trasparente di tutti gli incarichi assegnati al personale con l'indicazione dei processi gestiti e delle responsabilità assegnate;
- 6) La revisione dell'assegnazione del personale di cat. B area servizi generali e tecnici alla Direzione Economato. Laddove il personale svolge la propria attività lavorativa nei dipartimenti, nel sistema

bibliotecario e nelle altre strutture autonome dell'Ateneo il personale deve essere a questo assegnato, così da evitare le molte problematiche ad oggi esistenti;

- 7) Rivedere il ruolo del SID nell'ottica di individuare la soluzione migliore per il personale e per le strutture al fine di garantire l'effettiva funzionalità delle attività di supporto informatico, garantendo al personale coinvolto – oggi pesantemente penalizzato e de-professionalizzato dal fatto di svolgere compiti di mera assistenza slegati da quelle che sono dinamiche dipartimentali e dell'ICT - un collegamento più stretto con le attività svolte dai singoli dipartimenti.
- 8) La creazione di due gruppi di lavoro composti da personale amministrativo e tecnico dell'amministrazione e delle strutture e da componenti indicati dalla RSU e dalle Oo.Ss. per verificare i parametri e i criteri adottati per l'assegnazione delle fasce di responsabilità (un gruppo per quelle EP e uno per quelle D).

Siamo convinti che non c'è cosa peggiore che operare scelte conservative e non funzionali ad una effettiva razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro dove le responsabilità siano definite, chiaramente assegnate e adeguatamente incentivate, non ci pare che le scelte dell'amministrazione siano andate, fino ad oggi, in questo senso.

Pisa, 28 gennaio 2014

Rappresentanza Sindacale Unitaria - Università di Pisa

FLC CGIL

USB PI

CISL Federazione Università

UIL RUA

CISAPUNI - Fed. SNALS