

Al Direttore Amministrativo
Al Personale tecnico-amministrativo

e p.c. Al Magnifico Rettore
Ai Direttori di Dipartimento
Ai Prorettori e delegati del Rettore

A seguito dell'invio della Direttiva sull'Organizzazione dei servizi amministrativi e tecnici di Ateneo, riteniamo opportuno sottoporre alcune considerazioni sugli aspetti che, secondo noi, rischiano di creare problemi applicativi.

Il primo aspetto su cui vorremmo richiamare l'attenzione è quanto scritto a pagina 3, **Punto 5 Schema organizzativo**. La scelta di un modello organizzativo per "prodotti/servizi" ci appare assai debole e in contrasto con l'attuale riflessione sui modelli organizzativi in atto nell'ambito della pubblica amministrazione. L'impatto negativo di questa scelta, inoltre, appare presente allo stesso estensore del documento laddove specifica che "l'adozione del modello per prodotti/servizi non sarà rigida nel senso che, qualora necessario o anche fortemente opportuno, saranno fatte delle eccezioni ricorrendo parzialmente al modello per "funzioni" in base al quale le attività saranno riunite per competenze specialistiche o funzioni omogenee". La possibilità di derogare al modello scelto non riduce i rischi di nuocere al buon andamento dell'azione amministrativa, ma comporta piuttosto la perpetuazione e l'aggravamento della estrema disomogeneità delle scelte micro-organizzative e procedimentale attualmente esistente nelle realtà dipartimentali. Non riteniamo neppure opportuna, in tale ottica, la totale non applicabilità della direttiva ai dipartimenti di area medica che andranno a costituire il DIPINT.

In relazione alle scelte operate per l'organizzazione dipartimentale, evidenziamo come l'attribuzione al Direttore di Dipartimento delle funzioni dirigenziali di primo livello (su specifica delega del Direttore Generale a cui la legge le attribuisce) introduce aspetti estremamente delicati nei rapporti con il personale T/A. Può il Direttore di un Dipartimento assumere il potere disciplinare nei confronti di un dipendente o attribuire la produttività del personale? In caso di risposta affermativa ciò ci pare in contrasto con l'idea di una netta separazione della gestione dalla politica, fatto ancor più evidente se si considera che il Direttore di un Dipartimento, facendo parte del personale NON contrattualizzato, non percepisce alcuna indennità di risultato e non è sottoposto alla verifica dei risultati raggiunti come accade per tutti i livelli apicali del personale pubblico contrattualizzato. Come è possibile che chi valuta il personale T/A non sia a sua volta valutato e chiamato in causa per il lavoro direzionale che svolge?

Sulla questione della produttività, inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un *Piano della Performance* (su cui sarà necessario discutere nelle sedi opportune) che pare in contrasto con lo schema definito dalla Direttiva, di ciò si ha consapevolezza?

Laddove si dice che "il responsabile amministrativo è subordinato gerarchicamente al Direttore di Dipartimento e funzionalmente al Direttore generale" e, per quanto riguarda i D responsabili di unità che essi sono "subordinati gerarchicamente al Direttore di Dipartimento e funzionalmente al Responsabile amministrativo" si prefigura un'organizzazione contraddittoria, in cui gli EP svolgono la funzione di coordinare le attività senza avere la possibilità di svolgere tale attività con i normali poteri dirigenziali. Se il Direttore di dipartimento è responsabile del provvedimento e sui D responsabili di linea ricade la responsabilità del procedimento, a che servono gli EP?

Le stesse problematiche si ritrovano nelle scelte organizzative relative ai centri, al sistema bibliotecario e a quello museale.

La Direttiva è stata emanata dopo l'assegnazione del personale ai dipartimenti e dopo l'individuazione delle posizioni organizzative e delle persone a cui queste verranno assegnate. Noi

avevamo chiesto di definire con chiarezza quali fossero le posizioni organizzative che l'amministrazione intendeva attivare nella nuova organizzazione e avevamo espresso l'esigenza di rinnovare le modalità di conferimento degli incarichi, attraverso l'introduzione di procedure comparative che tenessero conto delle competenze individuali e della pregressa esperienza professionale, favorendo la trasparenza ed evitando attribuzioni fiduciarie. Facciamo presente che la retribuzione delle indennità di responsabilità va a gravare sul fondo del salario accessorio, la cui destinazione è oggetto di contrattazione sindacale. L'eventuale aumento delle posizioni organizzative effettuata in questo modo non potrà in alcun caso comportare una diminuzione delle risorse destinate alle altre voci dell'accessorio o alla quota destinata alle indennità di responsabilità B, C, D (CCNL art. 91 c. 1-2).

Resta ovviamente come problema irrisolto l'assenza di un'organizzazione del personale tecnico (fatta eccezione per quello di area informatica) paragonabile a quella realizzata per il personale amministrativo, con quello che comporta in termini di mancata definizione delle posizioni di responsabilità e di un razionale ed impiego delle risorse umane.

Con l'occasione ribadiamo la nostra volontà di contribuire al superamento delle molte criticità prodotte da questa riorganizzazione complessiva dell'Ateneo, facendoci portavoce del personale tecnico-amministrativo su cui grava buona parte del peso delle decisioni assunte.

Distinti saluti.

Pisa, 19 settembre 2012

La RSU e le OO.SS.