

## **20. Il personale tecnico amministrativo.**

Ritengo che il personale tecnico e amministrativo costituisca parte importante dell'Ateneo e sarei felice se partecipasse anche al dibattito elettorale con proposte, osservazioni, indicazioni operative, che certamente saranno utilissime per impostare un lavoro che dovrebbe essere espressione condivisa di una comunità da costruire, verso una stagione di relazioni sindacali non conflittuali ma positive anche a livello di RSU: penso alla nascita di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, in grado di favorire un'efficace collaborazione al fine del raggiungimento di obiettivi condivisi.

Occorre essere consapevoli della complessità della macchina universitaria ed avviare nell'Amministrazione processi di innovazione, riforma e valorizzazione delle risorse umane e delle professionalità, combattendo disfunzioni e ritardi e riducendo il contenzioso.

Credo sia utile definire la dotazione organica ed una vera e propria pianta organica, procedere con un progetto di nuova struttura dirigenziale, alla quale affidare una puntuale verifica delle esigenze dei Dipartimenti, delle Facoltà e dell'Amministrazione centrale, cogliendo tutte le occasioni per rispondere ai bisogni reali anche attraverso assunzioni a tempo determinato; è necessario rivedere il carico di lavoro per ottenere una più razionale distribuzione del personale nelle strutture ed una più equa ripartizione del lavoro, perché la valutazione dei singoli discende anche dalle funzioni degli uffici.

Si debbono offrire opportunità di progressioni di carriera ma

anche pretendere responsabilità e impegno, indicando a ciascuno gli obiettivi da raggiungere, premiando poi professionalità e merito e facendo crescere tutti i dipendenti, evitando graduatorie costruite solo sulla carta ma entrando nel merito dei risultati raggiunti.

Il personale deve essere ridistribuito, sulla base di una indagine conoscitiva che può essere la premessa per favorire una mobilità tra amministrazione centrale e periferia.

L'organico deve essere ampliato adeguatamente e si deve pervenire ad una completa riorganizzazione degli uffici, con programmazione della mobilità, innovazione e sperimentazione gestionale basata sulle responsabilità, nel rispetto della professionalità acquisita.

La nuova organizzazione del lavoro deve essere frutto di un nuovo modello di gestione delle risorse umane che parta dal riconoscimento delle competenze, da una equa distribuzione delle indennità e dalle prospettive di crescita professionale. Un capitolo importante è quello del confronto relativo al personale dell'Azienda Ospedaliera Universitaria che opera nella Facoltà di Medicina e Chirurgia e che interagisce col personale universitario ed al quale si applica lo stesso Contratto: Rettore e RSU dovranno rapportarsi efficacemente col Direttore Generale entro l'AOU.

La struttura amministrativa deve essere flessibile e deve organizzarsi in funzione degli obiettivi, secondo principi di economicità, di efficienza e di efficacia.

Nell'ambito del Contratto nazionale del pubblico impiego, mi impegno per una riorganizzazione della struttura amministrativa e tecnica, attraverso una modernizzazione della strumentazione informatica, un potenziamento dell'organico dopo la storica contrazione dell'ultimo decennio, il varo di una programmazione triennale che preveda un congruo numero di assunzioni a tempo indeterminato di PTA, l'impiego di

strumenti di formazione, aggiornamento e riqualificazione del personale.

Parlo ovviamente di formazione certificata e pertinente, la sola che dovrebbe essere valutata in futuro. Infine l'uso di tutte le possibili leve promozionali previste dalle normative vigenti, l'incentivazione attraverso tutte le forme previste dal Contratto Collettivo nazionale di lavoro, in merito alla mobilità verticale, alla mobilità orizzontale, al salario accessorio, che andrebbe sfoltito dalla giungla di indennità differenti (concentrandosi preferibilmente sull'indennità di responsabilità, sulla retribuzione di posizione e di risultato del personale EP).

Temi sui quali si rende necessaria una nuova regolamentazione d'intesa con le rappresentanze sindacali. Penso a corsi di formazione e di aggiornamento veramente mirati alla professione, tenuti a costi ridotti da professori del nostro Ateneo competenti e motivati.

Più in generale occorre investire risorse per completare il programma di formazione del personale tecnico che opera nei laboratori scientifici dell'Ateneo, nell'ambito di un sistema di aggiornamento professionale continuo, integrato e pertinente rispetto all'attività svolta e coerente con le effettive esigenze della struttura di afferenza: parlo di campi di intervento che vanno dal chimico-ambientale all'agroalimentare, al tossicologico-clinico, al microbiologico, al biotecnologico, alle tecnologie dei Beni Culturali.

La prossima discussione sulla bozza di regolamento per l'organizzazione del personale deve essere l'occasione per creare un consenso sui criteri generali ai quali ispirarsi: occorre sviluppare un clima di fiducia che consenta una franca discussione tra parte pubblica e parte sindacale nei diversi tavoli tecnici, nella distinzione dei ruoli e delle responsabilità, e in un franco rapporto con il Direttore

Amministrativo e direttamente col Rettore al fine di stabilire rapporti sindacali costruttivi improntando il rapporto a principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti.

Occorre rendere la contrattazione decentrata un momento fervido di confronto, senza formalismi, schermaglie e inutili contrasti, senza limitare la discussione, promuovere l'innovazione e la nascita di nuovi modelli organizzativi, garantire un sistema di valutazione dei risultati e del conseguimento degli obiettivi non discrezionale (dando operatività al programma informatico già disponibile), in pieno accordo con il Contratto, che prevede le forme della contrattazione collettiva, l'informazione preventiva e successiva, la concertazione, la consultazione, l'interpretazione autentica delle norme contrattuali, anche per tutelare efficacemente il personale che non è iscritto ad un sindacato.

Non si deve ipotecare il futuro, ma motivare adeguatamente i giovani e creare tutte le opportunità di riscatto e gli stimoli tramite incentivi per quel personale che si sente sottoutilizzato, mortificato nella propria professionalità, desideroso di nuove prospettive, fondate sul recupero di un orgoglio professionale.

Insieme richiamare rigidamente il rispetto degli obblighi per i dipendenti, che sono tenuti a garantire l'imparzialità dell'attività amministrativa, ad anteporre il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati, ad instaurare rapporti di fiducia e collaborazione tra l'Università e gli studenti, a garantire il rispetto del segreto d'ufficio, l'orario di lavoro, un impegno efficace di collaborazione con i dirigenti, a evitare rigorosamente negligenze, comportamenti denigratori e vessatori, molestie.

La discussione sul nuovo Regolamento deve essere l'occasione per definire meglio le finalità dell'Amministrazione:

progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro, opportunità di crescita professionale, funzionalità degli uffici, accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa e gestione delle risorse, definizione di un sistema condiviso di attribuzione di incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali con trattamento economico accessorio, programmazione della chiusura estiva di uffici e servizi, ferie.

Nello specifico penso ad una riflessione per la nascita di un'organizzazione divisionale, rivendendo i processi e le competenze, aumentando la flessibilità, per garantire libertà di movimento tra uffici, per una semplificazione delle procedure e un aumento della responsabilità.

Penso ad un calcolo del monte del salario accessorio che superi la scarsità di risorse, recuperi i residui degli anni precedenti e interpreti con efficacia lo spirito delle norme contrattuali, utilizzando anche gli utili delle prestazioni a pagamento.

Occorre una valutazione equilibrata, rispettosa delle conoscenze ma soprattutto delle competenze, che introduca ad una effettiva politica di promozione delle eccellenze e delle professionalità più significative.

Inoltre occorre che i dipendenti dell'Università di Sassari possano godere di trattamenti almeno analoghi a quelli di altre università vicine, grazie a politiche che siano fondate su coraggiosi investimenti, riconoscimenti personali ed economici, rigoroso accertamento delle capacità.

Gli uffici amministrativi debbono modernizzarsi, assumere sia a livello centrale che periferico precise responsabilità, per osare di più, svolgere ruoli di efficace sostegno, di proposta e di progetto. Accanto agli uffici tradizionali di servizio e di supporto dovranno essere sostenuti ed incentivati gli uffici che fanno sviluppo.

Occorre ridurre i troppi procedimenti ed i troppi processi che appesantiscono l'amministrazione anche attraverso forme di esternalizzazione.

L'innovazione passa attraverso un processo di formazione ed un maggiore spazio per il mercato elettronico. Verrà sostenuto il CRUS, il Circolo ricreativo del personale universitario, che può essere un prezioso strumento di integrazione e di unità.

Occorre costituire la Consulta del Personale Tecnico Amministrativo che interloquisce periodicamente con le politiche presentate dal Rettore.