

Comunicazione a tutto il personale

Cari Colleghi,

desidero informarVi sulle linee seguite dall'Amministrazione in merito ad alcuni argomenti di Vostro interesse.

Una premessa: nei giorni scorsi sono stato dal Capo Dipartimento del nostro Ministero e con la Dott.ssa Varasio abbiamo partecipato, il giorno successivo, a un'assemblea e Giunta del Codau (Convegno Permanente dei Direttori Amministrativi e Dirigenti delle Università Italiane). Ho così avuto modo di esprimere, sugli scenari che si prospettano nel futuro, forti preoccupazioni, condivise da tutti i Colleghi, e Vi assicuro che stiamo facendo il possibile per evitare ulteriori "danni" al PTA delle Università, già ingiustificatamente bersagliato da pregiudizi e "condanne preventive" che non possono essere subite passivamente, soprattutto se estese a tutti.

In questo momento dobbiamo a tutti costi dimostrare che le accuse indiscriminate sono infondate, ma mettendo in evidenza coi fatti che il PTA è pronto a fare la sua parte e che non ha paura del cambiamento e delle indispensabili innovazioni che consentiranno di garantire efficienza ed efficacia nei servizi.

Fatta questa doverosa premessa, vorrei richiamare due punti in particolare evidenza in questi tempi e che abbiamo cercato di costruire in coerenza con la premessa:

1) Valutazione

La valutazione di tutto il personale tecnico amministrativo già a partire dallo scorso anno ha riguardato i comportamenti organizzativi, ossia l'atteggiamento di ognuno di noi di fronte alle tante e diverse attività lavorative che si svolgono giornalmente in Ateneo.

I nostri comportamenti di fronte alle difficoltà che ogni giorno si manifestano sono importanti soprattutto in questo momento, caratterizzato da una grande incertezza anche del legislatore.

Nonostante le criticità emerse nel processo dello scorso anno, dovute principalmente a una non omogenea applicazione del sistema di valutazione, abbiamo convenuto di voler comunque perseguire la strada intrapresa. Questo per due motivazioni su tutte:

- necessità di "abituare" le persone alla valutazione;
- necessità di valutare per corrispondere tutti i compensi accessori, così come stabilito dalla c.d. Legge Brunetta.

Preciso che l'anno passato si è reso indispensabile introdurre correttivi non sulle valutazioni (che rimarranno "in carriera" senza correttivi) ma sui risultati dei valutatori, solo ai fini della corresponsione della parte "variabile" dell'indennità fissa mensile (da 47 a 80 €) per i mesi da settembre a dicembre 2011.

Le diversità rispetto all'anno passato sono la semplificazione del processo, con un numero di item inferiori per ogni scheda, l'obbligatorietà del colloquio come parte fondamentale dell'evento di valutazione, l'analisi delle valutazioni prima dell'avvio dei colloqui al fine di prevenire valutazioni troppo discordanti, e la definizione, prima dell'avvio del processo, delle modalità in cui eventualmente dissentire dalla valutazione espressa.

In particolare il colloquio deve essere vissuto come momento di sereno confronto, in cui valutato e valutatore si comunicano come è andato l'anno passato e programmano interventi migliorativi per l'anno in corso.

Segnalo che nella composizione della commissione non è presente quest'anno la parte sindacale per volontà espressa dalle OO.SS. e RSU di non partecipare attivamente all'intero processo di valutazione.

La scelta comunque è stata fatta nella consapevolezza che la serietà e professionalità dei componenti sappia dirimere le controversie.

Invito quindi valutati e valutatori a vivere l'evento come un momento di confronto sereno nella consapevolezza che tutti noi abbiamo limiti e spazi di crescita e di miglioramento.

2) Indennità

Durante la scorsa riunione di contrattazione decentrata di Ateneo, è stato presentato ai sindacati un documento relativo alla revisione del sistema di indennità corrisposte storicamente al personale.

Tale revisione ha lo scopo principale di aggiornare alcuni tipi di indennità sia sotto il profilo normativo-organizzativo che sotto il profilo di maggior equità.

Si è quindi pensato in primo luogo di redarre un documento organico ed esaustivo di ogni tipo di indennità che grava sul fondo accessorio, per dare una visione globale delle politiche di retribuzione del personale.

Alcune tipologie di indennità corrisposte fino al 2011 (sportello, sedute di laurea, cassa) non sono a mio modo di vedere più attuali, anzi introducono disegualianze difficilmente motivabili nel trattamento accessorio del personale.

Per quanto concerne invece le indennità di responsabilità (art. 91 e art. 76) non sono state apportate modifiche sostanziali agli accordi precedenti, se non la diversa disciplina introdotta per i segretari amministrativi (doverosa in seguito all'accorpamento delle strutture) e una chiara esposizione di come viene calcolata la parte relativa ai risultati raggiunti.

Ritengo che queste modifiche siano doverose e vadano nell'ottica di premiare sempre maggiormente in futuro le persone che svolgono con impegno e sacrificio i propri compiti, superando la logica dei privilegi "di posizione".

Tanto ho ritenuto doveroso comunicarVi, per cercare di renderVi partecipi di come le scelte portate avanti dall'Amministrazione, pur nella consapevolezza di errori o imperfezioni di dettaglio, siano ispirate ai nuovi principi e alla nuova cultura di una Pubblica Amministrazione che possa anche, e a pieno diritto, vantare e difendere la propria dignità e il proprio ruolo.

Il Direttore Generale
(Giuseppino Molinari)