



II PRIMO INCONTRO CON IL NUOVO DIRETTORE GENERALE

Il Direttore Generale, dr. Giuseppe Colpani, dopo aver ascoltato gli interventi dei delegati sindacali, ha dichiarato che molti argomenti da loro puntualizzati sono già temi di riflessione con il Rettore. Proviamo a riepilogare le considerazioni espresse dal Direttore:

- * **ORGANIZZAZIONE:** è stato fatto un lavoro di rinnovamento molto pregevole. Alcuni aspetti devono essere completati e apportati alcuni cambiamenti. Bisogna tener presente che la riorganizzazione non ha una fine, dopo di che tutto rimane immutabile, ma è in moto continuo rispetto agli obiettivi che si vogliono raggiungere. Bisogna ottimizzare l'organizzazione del sistema in modo tale che funzioni anche senza l'intervento o la presenza continua del D.G..
 - Un punto centrale del tema "riorganizzazione" è la necessità di allargarla anche alle strutture cosiddette "decentrate", perché l'Amministrazione è UNICA. E' un percorso complesso che deve essere motivato, trovando gli strumenti organizzativi idonei. A tal proposito il dr. Colpani ha programmato, oltre che con i dirigenti, incontri di lavoro con il personale delle strutture decentrate per trovare soluzioni operative.
 - L'organizzazione della "contabilità", rispetto al passaggio al nuovo sistema di bilancio economico patrimoniale, costituirà il primo test sul campo. A livello centrale, l'ufficio preposto sarà affiancato da un gruppo esterno di esperti. Presso i centri di spesa, dove poi le risorse devono essere gestite nell'ambito del bilancio in funzione delle attività svolte, si potrà applicare una formula organizzativa che preveda due responsabili contabili ed operatori contabili che dovranno lavorare con maggiore specializzazione.
 - Didattica: dopo la riforma, in questo ambito gli attori sono cambiati poiché sono i dipartimenti che hanno assunto la funzione di organizzare la didattica. Dovranno essere mappati e riprogettati i processi dei procedimenti relativi alla didattica.
- * **FORMAZIONE:** è strettamente collegata alla riorganizzazione, previa mappatura dei processi e individuazione delle funzioni di responsabilità con conseguente assegnazioni di posizioni. E' stato già predisposto il Piano Formativo 2016 per l'approvazione del CdA e "l'informativa" alla delegazione sindacale, tramite invio della proposta entro la stessa giornata dell'incontro. Le scarse risorse a disposizione non consentono una programmazione adeguata agli obiettivi. Si cercherà di ridurre gli effetti limitativi favorendo corsi in house per formare, ad esempio, gli esperti contabili che poi aiuteranno gli altri operatori. Si cercherà di costruire un "bacino" di competenze formate con le risorse a disposizione. Competenze individuate attraverso una forma di selezione e poi tenute aggiornate. Tuttavia è necessario del tempo per individuare competenze interne, laddove c'è il potenziale, e qualche competenza va tamponata con l'integrazione di personale esterno. Alcuni temi formativi sono stati inseriti tra le attività obbligatorie e, pertanto, non ricadono sul budget.
- * **ASSUNZIONI TAB:** delineare un piano programmatico per le assunzioni, si stanno raccogliendo informazioni per definire un "piano del personale" e i punti organici necessari.
- * **CONTRATTO INTEGRATIVO:** il fondo per il Salario Accessorio è saturo. Le risorse disponibili sono tutte utilizzate per gli istituti contrattuali previsti dal CCNL e per incentivare adeguatamente le posizioni di



responsabilità, soprattutto le nuove, bisognerà intervenire per trovare soluzioni, in ogni caso con modalità compatibili con gli obblighi normativi.

- * **VALUTAZIONE:** è compito del DG predisporre il Piano della Performance, che riguarda la valutazione dei dirigenti, ma tutto il personale a cascata deve essere coinvolto nella valutazione. L'idea è di ricorrere ad una sperimentazione di un sistema di valutazione a cui non necessariamente sono associate risorse finanziarie. In questo modo la valutazione è strettamente finalizzata a migliorare l'organizzazione. Dubbi espressi sulla recente valutazione con giudizi al 100% generalizzati.
- * **ORARIO DI LAVORO:** tema molto delicato a cui bisogna approcciarsi con una certa flessibilità, che va gestita ma senza arrivare a linee orarie eccessive o personalizzate.
- * **REGOLAMENTO CONTO TERZI:** ad un anno dall'approvazione del regolamento, bisogna fare una valutazione circa la sua applicazione. Tenendo presente, però, la necessità di trovare una mediazione tra l'esigenza di trasparenza e del controllo sociale delle sperequazioni retributive e la necessità di non burocratizzare eccessivamente le procedure, perché l'obiettivo primario è quello di favorire l'entrata di risorse dall'esterno.
- * **REGOLAMENTO TELELAVORO:** si cercherà di avviare progetti di sperimentazione del telelavoro.
- * Disponibilità a relazionare con le rappresentanze sindacali, aderendo alla decisione, già presa con il delegato del Rettore, circa la programmazione di incontri mensili.

Roma, 2 febbraio 2016

USB PI – Università Tor Vergata

-