



UIL PA-UR Informa 13-03-2009

Ateneo torinese

Care Colleghe e Colleghi,

lo scorso 12 marzo 2009 si è tenuto il tavolo di contrattazione come proseguimento dell'incontro del 26 febbraio u.s.

L'Amministrazione, così come già nell'incontro del 26 febbraio, ci ha comunicato che il CdA ha approvato il progetto di riorganizzazione di alcuni settori del nostro ateneo senza, come prevede il CCNL, aver contrattato prima con le OO.SS. ed RSU.

Siccome riteniamo che la riorganizzazione del lavoro debba essere prima contrattata con i rappresentanti dei Lavoratori, noi della O.S. UILPA-UR dell'Università di Torino abbiamo formalmente fatto richiesta dell'apertura del Tavolo di Contrattazione Integrativa d'ateneo sull'argomento. **In allegato copia della nostra richiesta e copia del progetto di riorganizzazione proposto dall'Amministrazione.**

Siamo stati anche informati che l'ateneo, al fine di risparmiare, intende chiudere le sedi universitarie (in modo obbligatorio) nei seguenti periodi:

- 13-19 agosto 2009,
- 1 giugno 2009,
- 28-31 dicembre 2009,
- 4-5 gennaio 2010.

Escluso il periodo di agosto, negli altri periodi l'Amministrazione provvederà a ricollocare il personale in servizio in strutture rimaste aperte.

Per quanto riguarda le stabilizzazioni attualmente il personale T-A a tempo determinato in graduatoria per le stabilizzazioni (perché non ancora in possesso del requisito utile dei tre anni di servizio maturati presso l'Università degli Studi di Torino) sono n. 61 colleghi (di cui 35 per la Stabilizzazione 2007 e 26 per la Stabilizzazione 2008).

Si tratta di personale in attività di servizio con rapporto a termine per il quale l'Amministrazione, prima della scadenza del contratto, provvede a far stipulare il contratto di proroga **“fino all'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a conclusione delle procedure di stabilizzazione”**, come per i colleghi che attualmente sono stati già stabilizzati.

Il collegato Lavoro alla Finanziaria 2009, attualmente all'esame del Senato (d.d.l. n. 1441), introduce all'art. 7 nuove disposizioni in materia di stabilizzazione, con l'abrogazione delle norme relative alle stabilizzazioni contenute nelle due finanziarie approvate dal precedente “Governo Prodi”.

Se il d.d.l. n. 1441 fosse approvato senza ulteriori modifiche, ne conseguirebbe che le procedure di stabilizzazione in corso dovrebbero concludersi entro il 30 giugno 2009 e i contratti a tempo determinato prorogati in attesa di stabilizzazione sarebbero risolti al 30/6/2009.



L'Amministrazione ha manifestato chiaramente di volersi attenere (nell'ambito dei vincoli di legge in tema di assunzioni e di turn-over) alla **Dichiarazione di intenti sottoscritta il 18/12/2008 con le OO.SS. e RSU.**

Nell'ipotesi in cui il Collegato Lavoro 2009 diventasse Legge, chiediamo e sosteniamo l'Amministrazione affinché possa avvalersi delle norme contenute al **comma 5 dell'art. 22 del C.C.N.L. Università sottoscritto il 16-10-2008 (lo trovate nel nostro sito www.uilpa-ur.org)** per il personale inserito nella graduatoria degli stabilizzanti che altrimenti verrebbero gravemente discriminati rispetto ai colleghi della stessa graduatoria ma già stabilizzata.

Le ipotesi di realizzazione delle stabilizzazioni potrebbero essere le seguenti:

- per i dipendenti inseriti nelle graduatorie Fase I e II che maturano il requisito del triennio di servizio entro la data del 30 giugno 2009, si procederà, non appena saranno definiti i punti organico disponibili, alla stabilizzazione con le medesime modalità utilizzate finora;
- per coloro invece che matureranno il requisito dopo la data del 30 giugno 2009, fermo restando la disponibilità di punti organico, si potrebbe procedere come segue:
 - a) definire le modalità della **verifica sull'attività svolta e sulla qualificazione conseguita;**
 - b) applicare le norme contrattuali e assumere il restante personale (da stabilizzare) a tempo indeterminato entro la fine del 2009.

Cordiali saluti,



UILPA-UR Ateneo di Torino
Il Segretario
Francesco Paolo SELLITTI

NUNNARI Angela, ROMAGNOLO Rita, PAOLELLA Salvatore,

**BASSO Ezio, CARITO Caterina, CIARDO Vittorio, DE GIRONIMO Mina, FIORE Wilson,
MACCHIA Raffaele, RABELLINO Sergio, ROSSI Gianni, SALTO Cesare, VIGNOLINI Cristina.**



2/2009/V/1. – Proposta di riorganizzazione: avvio sperimentazione di Centri di Servizi.

(Relazione predisposta dalla Divisione Organizzazione e Finanza – Direttore Dott.ssa Vilma Angela GARINO).

Operare in una logica di Centri di Servizi: proposta di riorganizzazione

1. Introduzione

Il presente progetto propone un percorso concreto per dare attuazione alle linee strategiche individuate nei Piani programmatici approvati nel corso degli ultimi due esercizi dagli Organi di Governo ed in particolare in relazione al *“miglioramento dei processi ed alla sperimentazione di nuove forme organizzative in grado di fornire un maggior apporto di servizi alle Facoltà ed ai Dipartimenti”* (piano di programmazione 2007-2012), al *riequilibrio nella distribuzione del personale tecnico-amministrativo, alla valorizzazione delle competenze e investimento nello sviluppo professionale, al potenziamento e riorganizzazione dei sistemi informativi e gestionali* (piano triennale 2009-2011).

Il progetto è stimolato dalla situazione attuale dell'università italiana, caratterizzata da scarsità di fondi e da stringenti vincoli normativi in tema di turn-over, che purtroppo non ha escluso il nostro Ateneo e che ci spinge ad analizzare in chiave critica l'attuale struttura organizzativa al fine di giungere ad una ottimizzazione di tutte le risorse a disposizione.

Intende anche rafforzare la struttura amministrativa per metterla in grado di rispondere alle difficoltà indotte da una sempre crescente complessità derivante dagli scenari in continua evoluzione nei quali l'Università è chiamata ad operare; complessità alla quale non si può rispondere solo con un incremento di personale, ma che richiede interventi strutturali e formativi adeguati.

Il Magnifico Rettore in occasione dell'inaugurazione del nuovo anno accademico 2008-09 ha evidenziato come non siano più rinviabili interventi di *“profonda ristrutturazione dei Centri di Gestione Autonoma attraverso accorpamenti e concentrazioni amministrative”* e come sia ormai indispensabile tradurre le linee strategiche in azioni effettive; nella stessa occasione il Direttore Amministrativo ha affermato: *“A mio avviso va ripensato il rapporto tra Amministrazione Centrale e gestione dei Centri di Gestione Autonoma. Probabilmente si dovrebbero costruire luoghi che, smontando e rimontando le attuali competenze e rivedendo regolamenti a volte troppo stagionati, permettano di erogare i servizi necessari alla attuale complessità delle attività didattiche e di ricerca. Dal cui potenziamento può derivare un aumento delle entrate”*.

L'organizzazione del nostro Ateneo è stata oggetto di numerosi studi nel corso dell'ultimo decennio; le ipotesi emerse sono state variamente denominate:

- Segreterie amministrative policentriche
- Unità decentrate di gestione
- Centri di responsabilità
- Poli

Un comune orientamento sotteso a questi progetti è sempre stato quello di “accentrare” o meglio “concentrare” alcune attività amministrative attraverso una razionalizzazione delle strutture scientifiche o la costituzione di strutture amministrative dedicate, senza peraltro mai giungere alla fase realizzativa.

Molteplici sono stati invece gli interventi riorganizzativi che hanno interessato l'Amministrazione Centrale (dalle Ripartizioni, alle Aree, alle Divisioni, alle strutture per progetto).

Nel 2001 l'Amministrazione ha potenziato la struttura amministrativa con la nomina di dirigenti cui assegnare la direzioni delle strutture dell'Amministrazione Centrale e recentemente, attraverso le diverse procedure concorsuali, ha promosso un significativo processo di mobilità verticale che ha visto tra l'altro la nomina di un consistente numero di personale di elevata professionalità (EP).

Scopo del presente progetto è quindi quello di proporre e realizzare uno scenario organizzativo che possa costituire un ulteriore passo verso una amministrazione più efficiente e moderna, che possa garantire l'innalzamento della qualità dei servizi erogati dall'intera organizzazione a supporto della didattica e della ricerca e che possa contribuire a fare sistema, superando la radicata mentalità fondata sul binomio "amministrazione centrale/strutture periferiche".

L'ambito di intervento prescinde da ulteriori opportunità di cambiamento/aggregazione delle strutture scientifiche, potendo esprimere i suoi benefici sia nella situazione attuale, sia in presenza di ulteriori scelte che gli Organi di Governo potranno concordare nel prossimo futuro. Si prevede inoltre che tutti i CGA mantengano il proprio bilancio e le attuali "catene di comando" in termini decisionali.

Il cambiamento proposto vuole inoltre essere rispettoso delle specificità che caratterizzano il nostro Ateneo, garantendo che esse vengano salvaguardate e che i servizi non assumano in alcun caso caratteri di standardizzazione che possano esserne di nocimento alle attività istituzionali.

La proposta riorganizzativa intende infine garantire una piena valorizzazione del personale tecnico-amministrativo, offrendo reali opportunità di crescita e di incentivazione per tutti coloro che vorranno contribuire in modo efficace alla realizzazione del cambiamento.

Consapevoli della complessità e dell'eterogeneità della realtà, il progetto si propone un'implementazione graduale e sperimentale che però allo stesso tempo avvenga in modo coerente e coordinato in modo da poter mantenere la sua visione di insieme e di sistema.

Stanti gli attuali vincoli di contesto, il progetto non prevede, almeno nel breve periodo, risparmi finanziari; ciò che ci si propone è di fare meglio con le risorse disponibili e di liberare unità di personale dedicate oggi ad attività a basso valore per destinarle ad attività a maggiore valore.

Il presente documento si articola in una prima parte che riassume la situazione attuale in termini di strutture organizzative e di criticità percepite, una seconda parte che illustra le proposte di cambiamento ed infine una terza parte che cerca di evidenziare i benefici che potrebbero derivare dall'adozione dei cambiamenti proposti ed illustra le possibili criticità attuative.

2. Situazione organizzativa attuale

Il nostro Ateneo è caratterizzato da una complessa articolazione; la sua struttura organizzativa attuale è costituita:

- dall'Amministrazione Centrale;

- dai Centri di Gestione Autonoma;
- dalle Strutture senza autonomia di gestione.

L'organico ammonta complessivamente a circa 5.500 unità di personale (2.127 docenti di ruolo, 1.300 docenti a contratto, 1.912 tecnici amministrativi di ruolo e 109 tecnici amministrativi a tempo determinato)¹.

La distribuzione del personale tecnico-amministrativo è disomogenea tra le diverse strutture.

2.1 Amministrazione Centrale (AC)

L'Amministrazione Centrale, attraverso le divisioni competenti garantisce:

- lo svolgimento di attività ordinarie a favore delle proprie strutture e dei Centri di gestione autonoma (es. gestione stipendi, gestione appalti per servizi generali, manutenzioni, etc.);
- lo svolgimento di attività direttamente a supporto della didattica e della ricerca (es. segreterie studenti, gestione assegni e dottorati, etc.);
- servizi di coordinamento, di assistenza, di supporto e di consulenza per le altre strutture dell'Università.

L'attuale assetto dell'Amministrazione Centrale è stato definito dal Consiglio di Amministrazione nel dicembre 2005 e si configura attualmente come una struttura tipicamente funzionale con 15 strutture dirigenziali (13 divisioni più due strutture a progetto), così come illustrato nell'organigramma riportato in allegato 1.

Complessivamente operano 728 unità di personale tecnico-amministrativo (di cui 45 a tempo determinato).

2.2 Centri di Gestione Autonoma (CGA)

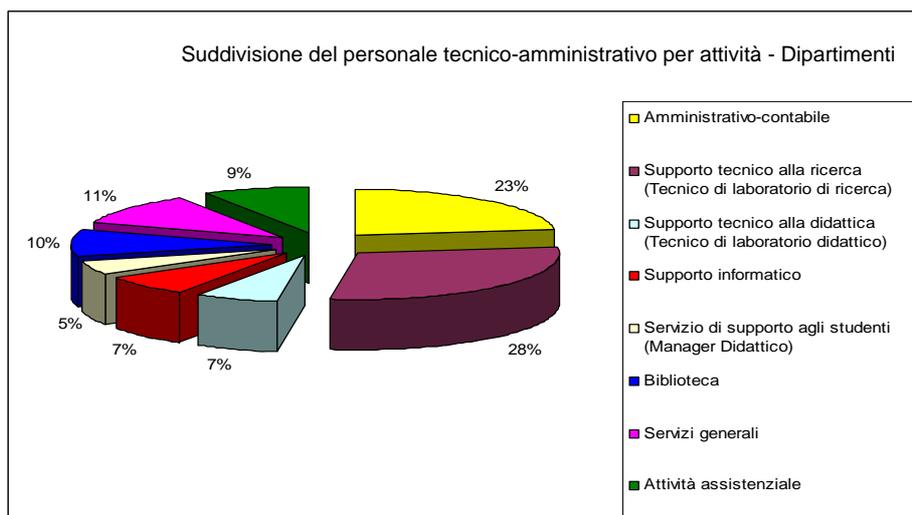
L'attuale assetto delle strutture periferiche è costituito da:

- 82 CGA (55 Dipartimenti, 13 Facoltà, 2 Interfacoltà e 12 altri CGA, ciascuno delle quali dotata di ampia autonomia (autonomia gestionale-organizzativa e finanziaria-contabile);
- numerosissime strutture senza autonomia di gestione: biblioteche, scuole di dottorato, scuole di specializzazione, corsi interfacoltà, centri interdipartimentali di ricerca ed altre strutture di supporto alle attività istituzionali.

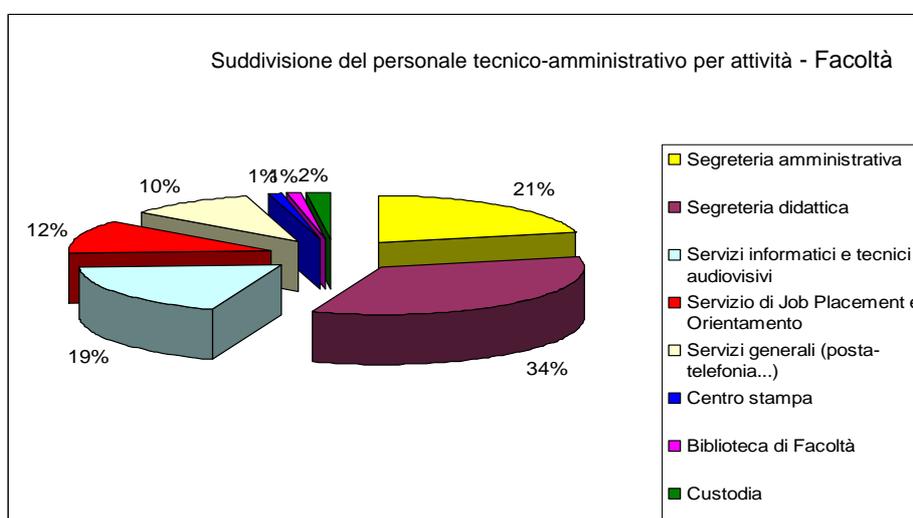
Complessivamente il numero del personale tecnico-amministrativo afferente ai CGA è di 1293 unità.

Da una rilevazione svolta nel corso del 2008 su un campione significativo, emerge che la percentuale di impiego del personale dei Dipartimenti, distinto tra le principali macro-attività, è la seguente:

¹ I dati contenuti nel presente documento e negli allegati sono stati forniti dallo Staff Sistema di Programmazione e Controllo della Divisione Organizzazione e Finanza.



Nelle Facoltà si registra la seguente percentuale di impiego nelle diverse attività:



Si riportano brevemente le principali caratteristiche organizzative dei Centri di Gestione Autonoma:

- Presenza di personale docente che svolge, sia attività didattica sia scientifica e fa capo agli organi di facoltà per la prima e agli organi di dipartimento per la seconda; il personale docente partecipa alle decisioni prese dagli organi collegiali di governo della facoltà e del dipartimento di afferenza;
- Presenza in ogni struttura periferica di una componente di personale tecnico-amministrativo;
- Presenza di un Segretario amministrativo, nominato dall'Amministrazione Centrale e dipendente gerarchicamente dal responsabile del CGA², i cui compiti sono riconducibili alle attività amministrative; è abbastanza diffuso l'istituto del "Segretario a scavalco": attualmente sono presenti 11 Segretari a scavalco che coprono 23 CGA; nei prossimi 5 anni, per possibili pensionamenti e stante l'attuale modello organizzativo, le strutture con "scavalco" potrebbero aumentare; si riporta in allegato 2 una analisi per età degli attuali segretari amministrativi ed in allegato 3 una analisi per età del personale amministrativo dei CGA.

² con l'eccezione di alcune Facoltà in cui è presente una risorsa Ep con funzioni di coordinamento.

3. Criticità dell'attuale struttura organizzativa

Le principali criticità dell'attuale struttura organizzativa possono essere così riassunte:

- Contrapposizione centro-periferia;
- Competenze e ruoli delle strutture centrali e delle strutture decentrate non sempre chiari con possibili zone di sovrapposizione o di mancanza di copertura;
- Fragilità delle strutture amministrative decentrate (dimensionamento organici inversamente proporzionale alla numerosità delle strutture);
- Difficoltà da parte delle strutture decentrate di capire chi fa/cosa in Amministrazione Centrale;
- Difficoltà dell'Amministrazione Centrale nell'esercitare attività di coordinamento, assistenza, supporto e di consulenza così come previsto dall'art. 20 dello Statuto; elevato numero e dispersione territoriale delle strutture amministrative decentrate (120 sedi) con conseguente adozione di comportamenti e procedure disomogenee per lo svolgimento di attività simili oltre che un insufficiente presidio degli spazi; difficoltà a introdurre cambiamenti procedurali che coinvolgono tutte le strutture (ad esempio nuova procedura contabile) stante l'oggettiva difficoltà di informazione/formazione del personale coinvolto estremamente numeroso;
- Gestione frammentata di alcune attività che potrebbero essere utilmente concentrate con conseguenti difficoltà ad adottare politiche di sviluppo ed investimenti comuni (es. servizi informatici);
- Limitate possibilità di sviluppo di competenze specialistiche e di crescita professionale del personale tecnico-amministrativo all'interno dei CGA; il personale è assorbito dalle attività di base e routinarie a scapito di attività a maggiore valore aggiunto;
- Sistema retributivo che rende difficile mobilità e motivazione del personale (compensi conto terzi, indennità ospedaliere, indennità Merloni, compensi art. 103, etc.);
- Distribuzione potenzialmente non omogenea del personale tecnico-amministrativo tra le diverse strutture dell'Amministrazione Centrale ed i diversi Centri di Gestione Autonoma anche per una reale difficoltà di valutazione dei carichi di lavoro;
- Tutto il personale tecnico-amministrativo dei CGA dipende gerarchicamente dal responsabile della struttura periferica (Presidente³ o Direttore); il segretario amministrativo non riveste alcun ruolo di gestione nemmeno sul personale dedicato all'attività della segreteria amministrativa, con conseguente mancanza di leve gestionali;
- Distinzione non sempre sufficientemente chiara di compiti e responsabilità tra Direttore e Segretario amministrativo, con il risultato, a seconda dei casi, di appesantire impropriamente il lavoro amministrativo del primo o di lasciare al secondo ogni incombenza, anche oltre i confini delle proprie competenze.

4. Proposta di riorganizzazione

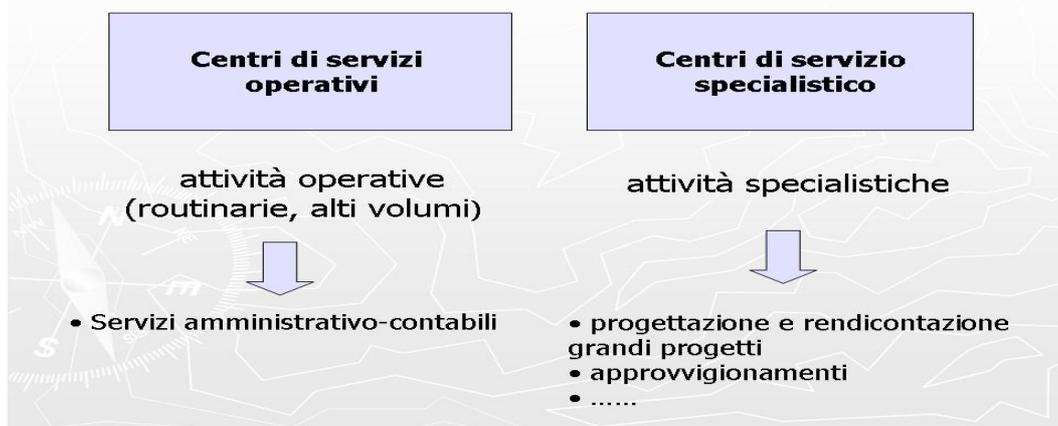
Il modello organizzativo proposto intende da un lato favorire la concentrazione delle attività amministrative ordinarie e dall'altro sviluppare strutture specializzate in attività amministrative non ordinarie e ad alto valore aggiunto per le attività istituzionali.

Si valuta che ciò possa essere ottenuto attraverso la creazione di strutture amministrative denominate "centri di servizio". A completamento degli interventi proposti si ritiene inoltre utile attivare presidi logistici finalizzati alla gestione degli spazi delle numerose sedi universitarie.

³ con l'eccezione di alcune Facoltà in cui è presente una risorsa Ep con funzioni di coordinamento.

I Centri di Servizio possono essere distinti in due tipologie che presentano caratteristiche profondamente diverse, in relazione al servizio offerto:

Centri servizio



Di seguito si forniscono le caratteristiche organizzative delle due tipologie di Centri.

4.1 Centro di Servizi Operativi (CSO)

Il modello organizzativo proposto, coerentemente con quanto previsto dallo Statuto⁴ prevede che le attività amministrativo-contabili, attualmente svolte dalle segreterie amministrative, siano svolte da un “centro servizi operativi”.

La creazione del centro di servizi operativi presuppone quindi il progressivo superamento delle attuali segreterie amministrative.

Si prevede che l’afferenza di ciascun CGA ad un centro servizi operativi possa avvenire in base ad una logica territoriale in quanto si reputa che l’attività amministrativo-contabile non presenti particolari specificità, né in relazione all’ambito scientifico-disciplinare, né in relazione alla tipologia di attività (didattica e ricerca).

Affinché il modello organizzativo possa esprimere i suoi benefici si ritiene importante che esso raggiunga un’adeguata “massa critica”, da valutarsi sia in relazione al numero di CGA afferenti, sia in relazione alla dimensione degli stessi (numero di docenti, dimensione di bilancio, etc). Si ipotizza che il numero di possibili centri di servizi operativi necessari per poter gestire gli attuali centri di gestione autonoma possa essere compreso tra 10 e 15.

In allegato 4 si riporta una tabella con evidenza delle caratteristiche dei diversi CGA (volume bilancio e docenti afferenti alla struttura) ed una prima ipotesi di possibili aggregazioni territoriali.

Il centro di servizi operativi è una struttura dipendente dall’Amministrazione Centrale ed in presenza del raggiungimento della succitata massa critica può considerarsi una struttura complessa

⁴ L’art. 21 c.4 prevede infatti che le strutture dotate di autonomi poteri di gestione possano utilizzare centri di servizio sovrastruttura per la gestione dei servizi amministrativo-contabili.

la cui direzione può essere assegnata ad un'unità di personale di Elevata Professionalità. Non sono previste sovra-strutture.

Il Centro si configura come una struttura multifunzionale ed al suo interno si articola in settori; la responsabilità di un settore è assegnata ad una risorsa di categoria D o EP, in relazione al livello di specializzazione richiesto per l'espletamento delle proprie funzioni.

Salvo situazioni di partenza, particolarmente squilibrate (in termini numerici e/o qualitativi), l'organico del centro servizi operativi si comporrà, in prima battuta, del personale tecnico-amministrativo dei centri di gestione autonoma afferenti (con esclusione del personale tecnico dedicato alla ricerca e alla didattica, del personale destinato a servizi logistici e del personale bibliotecario). A regime si ritiene possibile un "risparmio di risorse" da impiegare in altre strutture dell'Ateneo.

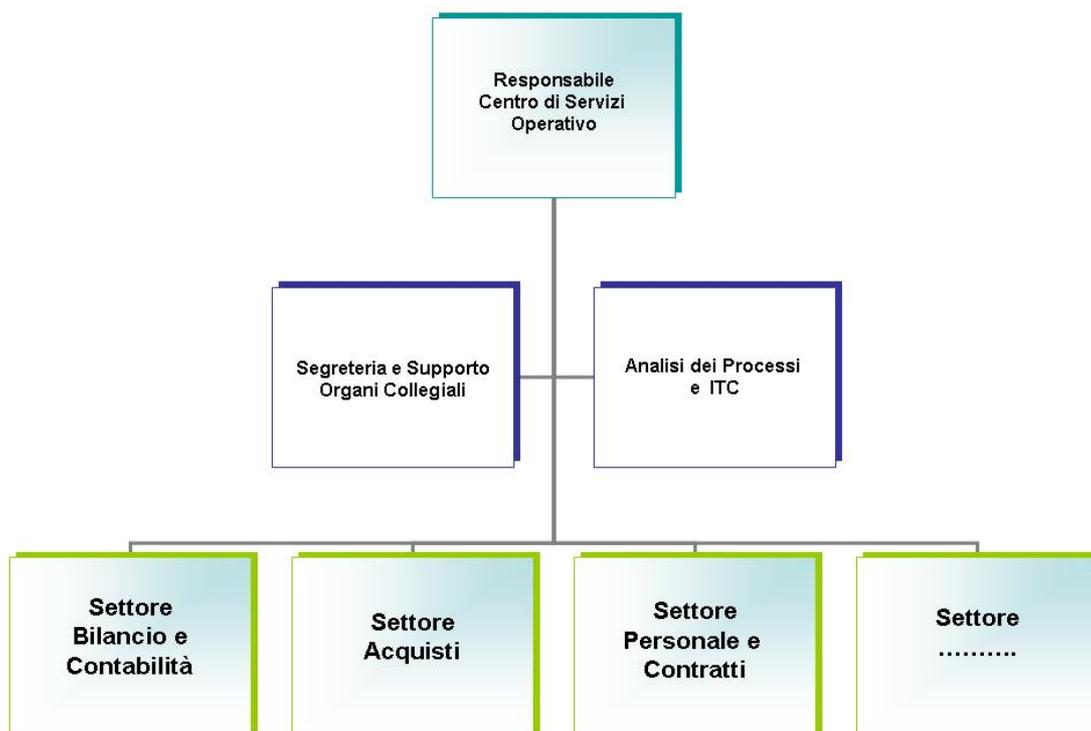
Dovranno essere previsti adeguati percorsi formativi per garantire un efficace inserimento del personale nelle nuove strutture organizzative, per rafforzarne le competenze specialistiche e per sostenere la transizione da un sistema dove la tensione è prevalentemente orientata all'adempimento verso un sistema orientato al servizio ed alla sburocratizzazione delle procedure.

Agli attuali segretari amministrativi potranno essere offerte interessanti opportunità di crescita professionale, trasformando la loro attività, oggi molto eterogenea, ma senza gestione diretta di personale in un'attività specialistica e con la gestione diretta di personale.

Tutte le posizioni del centro servizi operativi dovranno essere oggetto di pesatura nell'ambito della procedura di valutazione adottata dall'Ateneo e, al raggiungimento di idoneo punteggio, assicureranno il riconoscimento di specifiche indennità di responsabilità.

Si ritiene inoltre necessario poter disporre di nuovi strumenti per l'incentivazione del personale disponibile a essere parte attiva del cambiamento proposto (es. costituzione di un fondo alimentato dall'attività conto terzi dei CGA afferenti da distribuirsi tra il personale del centro con logiche premiali, oppure indennità per progetti, etc.).

Di seguito, si riporta "l'organigramma tipo" del Centro Servizi Operativi:



Il Centro di servizi operativi dovrà operare in una logica di servizio, impegnandosi a rispettare gli standard qualitativi condivisi con i Presidenti dei Centri di gestione autonoma serviti; si può pensare a “contratti di servizio” o “service level agreement”, idonei a definire tipo, qualità e quantità dei servizi richiesti dagli utenti interni ai Centri di servizi operativi. A garanzia del livello di efficienza ed efficacia, dovranno quindi essere approntati strumenti di monitoraggio (in itinere e a consuntivo) delle prestazioni dei Centri di servizi operativi e individuati momenti di confronto e verifica tra i soggetti coinvolti.

Al fine di migliorare e sburocratizzare le procedure si intende avviare un processo di analisi e revisione degli attuali processi e valutare ogni opportunità di informatizzazione.⁵

Il centro servizi operativi dovrà essere ubicato sul territorio in vicinanza ai CGA serviti. Dovranno pertanto essere reperiti a tale scopo idonei locali.

In considerazione della dimensione, della complessità, della diversificazione e della dispersione territoriale dei Centri di gestione autonoma, la creazione dei centri servizi operativi potrebbe avvenire in forma graduale e sperimentale. E’ auspicabile che si possano identificare forme incentivanti atte a favorire l’adesione dei CGA al nuovo modello organizzativo.

4.2 Centri di Servizio Specialistico (CSS)

La creazione di centri di servizio specialistico risponde all’obiettivo di fornire un maggior presidio di competenze altamente qualificate con contenuti di particolare rilievo e complessità.

⁵ Si precisa che si è da tempo avviato un processo di formazione per analisti e referenti per acquisire competenze necessarie ad attività di “business process reengineering” che potrebbero essere utilmente dedicate a tale attività.

Si tratta di strutture di tipo professionale con spiccate caratteristiche di innovazione, progettualità e forte orientamento al servizio.

I Centri di servizio specialistico operano, in linea di principio, a favore di tutto l'Ateneo e pertanto non risulta particolarmente rilevante la loro collocazione territoriale.

I Centri di servizio specialistico sono strutture dipendenti dall'Amministrazione Centrale (tipicamente staff) e dispongono di un organico di personale altamente qualificato (EP e cat D) . Non sono previste sovra-strutture.

I Centri di servizio specialistico sono incardinati nella Divisione competente per materia. In presenza di attività aventi carattere di particolare strategicità per l'Ateneo si potrebbe peraltro immaginare un'ulteriore evoluzione degli stessi verso specifiche strutture dirigenziali o centri di gestione autonoma dell'Amministrazione Centrale.

Esempi di Centri di servizio specialistico di cui si potrebbe ipotizzare un avvio sperimentale a breve⁶ sono i seguenti:

- 1) Centro di Servizio Specialistico "Approvvigionamenti".
Tale centro dovrebbe garantire, con un'ottica di ateneo:
 - a. l'indirizzo ed il presidio giuridico in materia di approvvigionamenti;
 - b. lo sviluppo, la diffusione e il coordinamento di strumenti di e-procurement;
 - c.. la gestione delle procedure di appalto.

- 2) Centro di servizio specialistico "Supporto alla gestione dei grandi progetti " (UE, Regione, etc.)⁷.
Tale centro dovrebbe garantire, con un'ottica di ateneo:
 - a. Il supporto nella fase di preparazione del progetto con particolare riferimento alla progettazione economico-finanziaria;
 - b. Il supporto nella rendicontazione.

Altri centri specialistici potranno nascere per presidiare altri temi importanti e che dovranno essere oggetto di attenta progettazione nei prossimi sei mesi anche in coerenza con il rinnovo degli incarichi dirigenziali.

4.3 Presidi logistici (PL)

Il progetto riorganizzativo intende infine individuare un percorso finalizzato a garantire un miglior presidio logistico delle sedi universitarie in termini di fruibilità, di ottimizzazione di utilizzo, di razionalizzazione dei costi di manutenzione e piena occupazione degli spazi e di garanzia del rispetto delle condizioni di sicurezza.

A questo proposito si rileva che le principali criticità rilevate in relazione alla situazione attuale sono le seguenti:

- Competenze delle Divisioni competenti nella gestione degli spazi non sempre ben

⁶ Oltre al CGA di AC denominato "Centro per l'innovazione dei Sistemi" (C.I.S) in fase istruttoria che potrà essere oggetto di ulteriore valutazione anche alla luce del presente progetto.

⁷ Si precisa che è recentemente stato avviato presso la SAA un Master in "Management dei programmi comunitari. Progettazione, gestione e controllo" al quale partecipano alcune risorse dell'Ateneo con l'obiettivo di formare le nuove competenze necessarie.

- identificabili da parte degli utenti;
- Processo di programmazione degli interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria scarsamente partecipate dai centri di gestione autonoma con comportamenti talora disomogenei anche in relazione alla competenza della spesa (bilancio AC o bilancio CGA);
- Mancanza di regolamenti idonei a definire ruoli e responsabilità per la gestione di spazi comuni in presenza di “condomini universitari”;
- Presenza di soggetti responsabili della gestione degli spazi dipendenti dall’Amministrazione Centrale – Divisione Logistica - solo per alcuni insediamenti. Negli altri casi l’individuazione dei soggetti cui assegnare tali funzioni è demandata ai centri di gestione autonoma.

Il percorso che si propone è quello di individuare con maggiore chiarezza ruoli e responsabilità (amministratore e assemblea di condominio) e di elaborare idoneo regolamento per la definizione delle regole di gestione e di comportamento.

5. I benefici attesi del progetto

- 1) Migliorare i servizi alla didattica ed alla ricerca in termini di qualità, flessibilità e tempestività attraverso l’individuazione di soluzioni organizzative e procedurali idonee a far fronte alla scarsità delle risorse mantenendo e possibilmente migliorando (“*fare meglio con meno*”);
- 2) Favorire la diffusione di un approccio al “servizio” piuttosto che all’”adempimento”;
- 3) Definire con maggiore chiarezza i ruoli e le responsabilità nella gestione delle attività amministrative;
- 4) Razionalizzare ed uniformare le procedure amministrative e consentire lo sviluppo di sistemi di monitoraggio e auditing amministrativo e contabile;
- 5) Ridurre a numeri più sostenibili gli interlocutori di riferimento per la gestione amministrativa delle strutture periferiche, onde permettere un effettivo coordinamento e supporto professionale da parte delle divisioni centrali e una più efficace introduzione delle novità gestionali-contabili che riguarderanno l’intero Ateneo nell’immediato futuro;
- 6) Valorizzare le risorse umane, garantendo maggiori possibilità di crescita professionale e quindi maggiori prospettive di carriera per il personale tecnico-amministrativo.

6. Criticità applicative del progetto

Le principali criticità connesse agli interventi proposti, che si sottopongono agli Organi di Governo, e sulle quali occorre effettuare una valutazione in termini di fattibilità, sono così riassumibili:

- Comunicazione del progetto a tutte le componenti dell’ateneo e previsione di eventuali sistemi di incentivazione atti a favorire l’adesione delle stesse al cambiamento;
- Modalità attuative (approccio sperimentale e modulare da coordinarsi anche con il rinnovo degli incarichi dirigenziali e da concludersi in tempi certi);
- Possibilità di realizzare interventi significativi di mobilità interna del personale;
- Possibilità di utilizzo di sistemi incentivanti per il personale (disponibilità risorse

- fin./riferimenti normativi-contrattuali);
- Possibilità di realizzare idonei interventi formativi (aula e on the job) finalizzati all'introduzione del cambiamento –specialistico e motivazionale- ;
 - Possibilità di identificare idonei spazi atti ad ospitare le nuove strutture;
 - Possibilità di adeguamenti statutari e regolamentari;
 - Definizione di un sistema di deleghe e poteri di firma, atto a garantire una chiara definizione di ruoli e responsabilità tra i diversi attori (es. responsabile CGA e responsabili strutture amministrative).



Unione Italiana Lavoratori Pubblica Amministrazione
Coordinamento Nazionale Università e Ricerca

UILPA-UR
Ateneo di Torino

Torino, 12-03-2009

Al Presidente della delegazione di parte pubblica
Università degli Studi di Torino

Oggetto: richiesta di Contrattazione ai sensi del comma 2, punti b) ed h) dell'art. 4 del CCNL 9-8-2000.

In occasione dell'incontro del 26-2-09, avvenuto alle ore 15:00 presso l'aula 2.4 di Palazzo Venturi in via Verdi 25 – Torino, l'amministrazione ha presentato alle OO.SS. e RSU la "Proposta di riorganizzazione: avvio sperimentale dei Centri di Servizi" (al punto 1. dell'ordine del giorno "Consultazione sull'avvio della sperimentazione dei Centri di servizio").

Pur manifestando disapprovazione per aver, l'amministrazione, presentato il progetto di cui sopra in Consiglio d'Amministrazione e prima della dovuta contrattazione con le OO. SS. e RSU, ai sensi del comma 2, punti b) ed h) dell'art. 4 del CCNL 9-8-2000, la scrivente O. S. UILPA-UR dell'ateneo torinese, chiede l'avvio della Contrattazione collettiva integrativa.

Cordiali saluti.

UILPA-UR Ateneo di Torino

Il Segretario

Francesco Paolo SELLITTI
Francesco Paolo Sellitti

