



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

## Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

Parma, 25 giugno 2015

Al Magnifico Rettore  
al Direttore Generale  
e p.c.  
al Pro Rettore per l'Area Risorse umane  
al Pro Rettore per l'Area Amministrazione e finanza  
al Delegato del Rettore per i rapporti con le organizzazioni sindacali  
al Dirigente Area Organizzazione e Personale

Università degli Studi di Parma  
SEDE

**Oggetto: Parere del CUG sul monitoraggio delle competenze del personale tecnico amministrativo**

Lo scorso 11 giugno, nell'ambito di un incontro di commissione bilaterale ad oggetto "Tavolo permanente sulla riorganizzazione", è stata illustrata al CUG, alle rappresentanze sindacali ed al CPTA, una bozza del "Dizionario delle competenze tecniche" (definite per macro tipologie di attività tipiche e tendenzialmente omogenee delle Aree funzionali tecniche, tecnico scientifiche) sottoposto ai Direttori dei Dipartimenti e dei Centri. Il tema dell'incontro era: **Monitoraggio delle competenze del personale tecnico amministrativo che presta attività di supporto ad attività di ricerca e didattica presso dipartimenti e centri.**

Il documento, costituito da una scheda nella quale sono comprese tipologie delle attività della variegata area dei tecnici che operano presso Dipartimenti e Centri dell'Ateneo, verrà inviato online a tutti i tecnici allo scopo di acquisirne, da parte dell'amministrazione, tutte le competenze possedute.

Questa ricognizione, nell'ambito della riorganizzazione posta in essere dall'attuale governance di Ateneo, rappresenta il primo passo per la riorganizzazione dell'area tecnica, così come è stato spiegato nei sei

incontri tenutisi lo scorso autunno presso varie sedi di Ateneo con la partecipazione del Rettore, del Direttore Generale, dei Dirigenti, del Pro Rettore per l'Area Amministrazione e Finanza e del Pro Rettore per l'Area Risorse Umane.

Non è però ancora stato reso noto come sarà utilizzata, da parte dell'attuale governance di Ateneo questa ricognizione, nell'ambito della sopracitata riorganizzazione in atto.

Al Titolo III, Art.8, Punto 1 **Tipologie di ulteriori articolazioni organizzative e funzioni** delle Linee generali di organizzazione dell'Ateneo (approvate con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 526/30629 del 30.07.2014, entrate in vigore dal 1 gennaio 2015 con D.R. n. 580), si dice *che l'organizzazione e la gestione del lavoro, in coerenza con i principi di efficienza ed efficacia richiamati all'art. 1, può comportare l'individuazione di ulteriori articolazioni organizzative e funzioni che non costituiscono Unità Organizzative, in relazione all'accertamento di esigenze organizzative, gestionali, tecniche, specialistiche, professionali, progettuali e similari, finalizzate al raggiungimento di particolari risultati ed obiettivi.*

Se ne deduce che, a seguito della ricognizione delle competenze possedute dai tecnici, accertate le diverse esigenze finalizzate al raggiungimento di particolari risultati ed obiettivi, potranno essere individuate articolazioni organizzative e funzioni anche per quest'area del personale di Ateneo, finora non strutturata se non in un'unica Area denominata "Area tecnica" all'interno di ogni Dipartimento o Centro.

A parere del CUG sarebbe opportuno, in questa fase di riorganizzazione, in occasione dell'invio al personale tecnico della scheda di rilevazione delle competenze, comunicare anche quali strategie e obiettivi sono ad essa sottesi, vale a dire quali saranno i criteri di valutazione delle competenze rilevate tramite la ricognizione, quale organo/commissione con funzioni valutative e di indirizzo nella futura riorganizzazione sarà deputato a lavorare sulle informazioni acquisite, fungendo al contempo da referente per il personale ed, infine, se e come l'area tecnica sarà ristrutturata all'interno dei Dipartimenti o se siano previste soluzioni diverse.

Tali delucidazioni produrranno il vantaggio di migliorare la conoscenza delle strategie dell'Ateneo da parte dei dipendenti, il che, come già emerso dai risultati della seconda indagine sul benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo, costituisce argomento di forte criticità.

La relazione redatta dal Nucleo di Valutazione sulla base dei risultati emersi ha infatti evidenziato livelli minimi di soddisfazione da parte del personale, proprio in relazione all'organizzazione, con punteggi bassi attribuiti al proprio grado di condivisione delle strategie adottate.

Nel comunicare ai dipendenti il disegno che sottende la richiesta ricognitiva delle competenze possedute, l'amministrazione sarebbe altresì coerente con quanto enunciato al Titolo I, Art.1 delle Linee generali di organizzazione dell'Ateneo, fondate anche sui criteri di *chiarezza, trasparenza, concretezza delle regole organizzative e verificabilità delle scelte relative, anche al fine di attivare processi di riconsiderazione delle strategie organizzative adottate, per implementarne gli standard di qualità efficienza ed efficacia.*

Se l'Ateneo intende, attraverso un processo di riorganizzazione del suo personale, migliorare i propri standard qualitativi e quantitativi delle performances lavorative con la necessità di generare maggiore fiducia nell'organizzazione del lavoro, responsabilizzare sui risultati delle attività svolte, valorizzare l'innovatività e la capacità di individuare nuovi percorsi, ricercare l'efficienza, sostenere il senso di appartenenza all'Ateneo, come enunciato all'Art. 1 delle Linee generali di organizzazione dell'Ateneo, allora deve rendere partecipi i suoi dipendenti delle sue scelte e strategie, attraverso un percorso di assoluta ed effettiva trasparenza .

Confidando in un riscontro positivo porgo cordiali saluti

Lucia Silvotti  
Presidente CUG

