



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

Parma, 26 gennaio 2015

Al Magnifico Rettore
Università degli Studi di Parma

Al Direttore Generale
Università degli Studi di Parma

Al Dirigente Area Risorse Umane
Università degli Studi di Parma

Al Pro Rettore per l'Area Risorse Umane
Università degli Studi di Parma

Oggetto: Parere del Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo di Parma sul sistema di pesatura per le UOS/UOC, le articolazioni organizzative e le funzioni

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo di Parma è a favore dell'ottimizzazione della produttività del lavoro e del miglioramento dell'efficienza delle prestazioni lavorative, soprattutto attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, come riportato nel documento "Linee generali di organizzazione dell'Ateneo", emanato con D.R. N° 580 il 29 agosto 2014.

Nell'attuale fase di riorganizzazione del personale, messa in atto dall'Amministrazione, saranno prese decisioni importanti sulle sorti del personale e sulla redistribuzione delle competenze e delle funzioni.

Il CUG ha colto positivamente il carattere innovativo del progetto proposto "Sistema di pesatura per le UOS/UOC, le articolazioni organizzative e le funzioni", ricevuto con mail del 15 gennaio u.s. e presentato nelle due sedute di informazione sindacale dell'8 e 22 gennaio 2014, di cui, in linea di massima, si condividono gli obiettivi. Il CUG esprime tuttavia preoccupazione per alcune criticità:

- **Con "benessere organizzativo" si intende la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il più alto grado di benessere fisico, psicologico e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori. Il benessere organizzativo è il primo elemento che influenza efficacia, efficienza, produttività e sviluppo all'interno di una struttura pubblica. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce quindi al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano: tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione - perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi - tanto più trova motivazione e significato nel proprio lavoro.**

Il presente documento descrive un processo che vedrà, fra i risultati attesi, anche la diminuzione delle funzioni e delle responsabilità, con il rischio che la/il dipendente si senta "inutile", che sia vanificato il suo lavoro ("*intanto non serve...*", "*non ha importanza...*", "*si può fare a meno...*"), riducendo il suo senso di appartenenza. Per diminuire l'entità di questo potenziale rischio, riteniamo fondamentale la comunicazione e la diffusione, fra il personale, delle strategie dell'Ateneo, non solo nelle sue linee generali, ma anche nelle sue applicazioni. Infatti, la mancata conoscenza di ciò che comporterà l'assegnazione del personale ad una nuova attività è un aspetto molto sentito da parte di tutto il personale. Questo fatto, assieme al mancato coinvolgimento del personale nelle decisioni di "assegnazione" stanno generando incertezza e timore.

In questo preciso contesto, deve essere chiaro per tutti quale sia il vantaggio apportato dal nuovo funzionigramma. E' infatti evidente che il senso di appartenenza della/del dipendente alla struttura verrà rafforzato se l'eventuale scelta di trasferimento ad altra sede o l'abolizione di una funzione, fino ad oggi ricoperta, verrà motivata dall'Amministrazione e al contempo verrà mostrato apprezzamento per il lavoro finora svolto e verranno condivisi gli scenari futuri.

Riteniamo, come organismo preposto all'applicazione dei principi di pari opportunità e alla valorizzazione del benessere di chi lavora, che sia meglio prevenire il malessere, anziché doverlo "curare" quando si manifesta.

In quest'ottica invitiamo pertanto i Dirigenti, i Direttori di Dipartimento ed i Responsabili UOS/UOC a condividere nel modo più ampio possibile con i propri dipendenti e colleghi la strategia decisionale alla base delle proposte di articolazioni organizzative/funzioni all'interno di ciascuna UO.

Invitiamo altresì il Dirigente ed il Pro Rettore dell'Area Risorse Umane a tener conto, nella riassegnazione delle posizioni, anche delle numerose richieste di trasferimento, spesso motivate da cattivi rapporti interpersonali nella struttura di appartenenza.

- **Il CUG riconosce fra i propri compiti quello di realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane all'interno dell'Ateneo assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti.**

Nel presente documento, che descrive il metodo di valutazione delle posizioni a regime, non c'è nessun accenno a interventi di formazione che non solo potrebbero migliorare l'efficienza delle posizioni, ma garantire al personale la formazione professionale.

Durante i prossimi mesi di attuazione della riforma del personale, si auspica che sia riconosciuto al CUG un ruolo non solo consultivo ma soprattutto di supporto attivo, di tutela della trasparenza e di garanzia dell'attuazione di pari opportunità per tutti. A questo proposito è stata richiesta la partecipazione ad un tavolo di lavoro, proposto da un'organizzazione sindacale nella seduta di informazione sindacale del 22 gennaio, volto ad esaminare gli esiti della valutazione delle attività e dei pesi, descritti nel documento in oggetto.

Confidando in un riscontro positivo da parte dei vertici dell'Ateneo a queste raccomandazioni, si porgono cordiali saluti.

La Presidente CUG

Lucia Silvotti

