

**Osservazioni per la riunione del 17/10/2011**

La Federazione CISL Università, ed R.S.U. CISL dell'Università di Bari apprezza e ringrazia il lavoro sin qui svolto dalla Commissione e dai colleghi che partecipano alla stesura per l'elaborazione del nuovo Statuto dell'Università degli Studi di Bari.

Siamo a conoscenza dell'impegno e della frequenza delle sedute e dei numerosi passaggi tenuti con i tanti interlocutori territoriali del mondo delle professioni, del mondo produttivo e con gli stessi organi accademici di questa Università.

Avremmo gradito, vista l'importanza che riveste l'adozione del nuovo Statuto, un confronto prima dell'imminente data di approvazione per dare la possibilità alla Commissione di una tranquilla riflessione sulle osservazioni che poniamo.

Bene, entrando nel merito delle questioni, non conoscendo a fondo i contenuti dell'intero articolato statutario, pensiamo di offrire un contributo frutto di suggerimenti emersi all'interno della nostra Organizzazione sindacale.

**1. Principi ispiratori**

Lo statuto deve informarsi ai principi di apertura e confronto partecipativo con la comunità di riferimento dell'Università, quindi con gli studenti, il territorio, il mondo culturale e professionale, più in generale con la società. In tal senso deve ispirarsi, in tutte le sue disposizioni, ad una filosofia di non autoreferenzialità, che, pertanto, deve essere non solo dichiarata ma realizzata.

Si tratta di segnali importanti, con i quali l'ateneo fornisce, in pochi elementi, una prima immagine di sé alla collettività che lo finanzia.

Riteniamo che ci debba essere nell'ambito dei principi della carta statutaria un articolato che richiami non solo i principi ispirati ad una organizzazione del lavoro che rispetti la dignità della persona umana in quanto tale e il ruolo del personale nel suo complesso, ma anche a quelli che fanno riferimento al valore delle professionalità, del merito, del buon governo della cosa pubblica e sulla tutela del diritto ad un lavoro stabile.

Riteniamo che si potrebbero anche introdurre nei principi generali, quello che fa riferimento al concetto di "*Welfare d'Ateneo*" orientato alle politiche a sostegno della lavoratrice e del lavoratore in difficoltà, che necessitano di interventi a sostegno della sua precaria condizione sociale o economica.

Siamo del parere inoltre, che un particolare passaggio debba essere dedicato al personale tecnico amministrativo e collaboratori ed esperti linguistici, in possesso di determinati requisiti culturali, tecnico scientifici e professionali (art. 23, comma 2 della Legge di Riforma) per consentire loro anche l'inserimento in attività didattiche e scientifiche.

In questa direzione, consapevoli della scarsa attenzione riposta al ruolo del Personale Tecnico Amministrativo nel testo di Riforma, riteniamo che almeno la nostra istituzione, possa accogliere e statuire la seguente proposta di articolato per lo Statuto:

*Proposta articolato***PERSONALE TECNICO E AMMINISTRATIVO**  
**ARTICOLO .....****Diritti e doveri**

**Segreteria Aziendale**  
**Università degli Studi "A. Moro"**  
**Bari**

1. Il personale tecnico e amministrativo dell'Università, compresi i collaboratori ed esperti linguistici e i dirigenti, gode dei diritti e adempie ai doveri previsti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro.
2. L'Università promuove ogni iniziativa positiva per favorire il rispetto e la dignità delle persone, del lavoro, il riconoscimento delle professionalità e del merito del personale e per favorire ogni azione positiva a tutela del diritto al lavoro.
3. Al Personale è garantito nei modi e nelle forme delegate dalla contrattazione integrativa la tutela della salute e la sicurezza sui posti di lavoro nonché la conciliazione dei tempi di lavoro al fine di creare un sistema equilibrato di vivere sociale capace di coniugare in modo flessibile i tempi di lavoro e quelli del non lavoro professionale.
4. È garantita la tutela contro qualsiasi forma di discriminazione e di *mobbing*.
5. Il personale tecnico-amministrativo ha diritto a ricevere incentivi esclusivamente sulla base dei risultati conseguiti.

**ARTICOLO ...**

**Formazione e aggiornamento**

1. L'Università promuove e valorizza la crescita professionale del personale tecnico amministrativo.
2. Il personale tecnico-amministrativo ha il diritto e il dovere di perseguire la propria crescita professionale a mezzo di aggiornamenti e di formazione continua.
3. L'Università s'impegna per il coinvolgimento del personale tecnico-amministrativo nelle attività di formazione e predispone appositi programmi, in conformità con i contratti collettivi e con lo Statuto.
4. Il Consiglio di amministrazione, su proposta del Direttore generale e sentito il Consiglio del personale tecnico-amministrativo, adotta piani annuali o pluriennali di formazione e di aggiornamento.

**ARTICOLO .....**

**Partecipazione ad attività didattiche e scientifiche**

1. Il personale tecnico-amministrativo in servizio a tempo indeterminato in possesso di specifiche competenze nel campo della ricerca può partecipare a gruppi e progetti di ricerca dell'Università.
2. Il personale tecnico-amministrativo in servizio a tempo indeterminato e in possesso di adeguati requisiti scientifici e professionali può partecipare a procedure per l'attribuzione di contratti a titolo oneroso bandite per far fronte a specifiche esigenze didattiche anche integrative.

**ARTICOLO .....**

**Rappresentanza**

1. Il personale tecnico-amministrativo ha diritto alla rappresentanza nelle forme previste dallo Statuto.
2. L'elettorato attivo e passivo spetta al personale in ruolo a tempo indeterminato.
3. Il personale tecnico-amministrativo a tempo determinato gode dell'elettorato attivo nei casi e secondo le modalità previste dal Regolamento Generale.

**Elezione del Rettore**

Per l'elezione del Rettore, avremmo gradito certamente una elezione a suffragio universale, estesa a tutto il personale tecnico amministrativo. Sappiamo invece, che il voto sarà basato su una pesatura

percentuale rispetto alla consistenza numerica di tutto corpo elettorale del personale Docente. Ebbene avremmo gradito un impatto maggiore rispetto alla percentuale del 15% stabilito, per dare dignità e riconoscimento ad una categoria che nonostante i tagli e i dimezzamenti pensionistici continua a mandare avanti le strutture della nostra Università.

La proposta che avanziamo è che questa percentuale sia del 20% rispetto al corpo elettorale del personale docente (la ca' Foscari di Venezia attribuisce una percentuale del 25% rispetto al corpo docente)

### **Componente Personale Tecnico Amministrativo negli Organi di Governo.**

Non siamo assolutamente d'accordo e contestiamo fortemente il principio discriminatorio che tende ad escludere, all'interno della formulazione del nuovo Statuto coloro i quali ricoprono cariche sindacali che non possono avanzare una candidatura nel C.d.A. o nel Senato. (Questo principio vale anche per la rappresentanza nei Dipartimenti?)

E' una norma questa non prevista neanche dalla Legge di Riforma, che prevede solo forme di incompatibilità riferite alle cariche politiche dei partecipanti.

Si potrebbe magari limitare questa fattispecie statutaria, solamente nella fase di nomina del rappresentante del personale tecnico amministrativo, dove il dirigente sindacale sarebbe indotto ad optare per l'una o per l'altra carica. Ma questa comunque per la CISL dovrebbe essere una remota possibilità da prendere in considerazione.

(Il MIUR ha posto rilievo a tale discriminante nel momento in cui ha rilevato tale "incompatibilità" nello Statuto dell'Università di Lecce)

### **Personale Tecnico Amministrativo nei Dipartimenti**

Va bene il criterio con cui si individua il numero dei rappresentati del Personale Tecnico Amministrativo nei Dipartimenti, che deve partecipare al pari dei suoi colleghi in Senato e C.d.A. a tutte le fasi di discussione ed espressione di voto, senza limitazione di sorta.

### **Personale Tecnico Amministrativo nelle Scuole**

Riteniamo, anche se non prevista dalla norma di Legge, di prevedere all'interno dei Consigli delle Scuole la partecipazione ai lavori del personale t.a., con voto consultivo sulle questioni che riguardano l'organizzazione del lavoro, la distribuzione delle risorse, l'affidamento degli incarichi.

*Chiediamo di prevedere l'istituzione, su base elettiva, tra gli Organi di consultazione, quello del "Consiglio del personale tecnico-amministrativo", cui compete il parere obbligatorio in materia di servizi amministrativi e tecnici, per l'organizzazione dell'Amministrazione e per la gestione del personale tecnico-amministrativo (Sassari e Lecce lo hanno statuito).*

*Modalità di sviluppo in forma articolata:*

ARTICOLO .....

**Consiglio del personale tecnico-amministrativo dei collaboratori ed esperti linguistici**

**Segreteria Aziendale  
Università degli Studi "A. Moro"  
Bari**

1. Il Consiglio del personale tecnico-amministrativo e dei collaboratori ed esperti linguistici è l'organo collegiale elettivo di rappresentanza di detto personale nell'Ateneo, con funzioni consultive e di proposta.
2. Esprime pareri:
  - a) sui documenti di pianificazione e di programmazione dell'Ateneo, ivi compreso il documento di programmazione triennale;
  - b) sul regolamento di amministrazione e contabilità e sui regolamenti che riguardano il personale;
  - c) sui criteri per l'organizzazione del personale.Può formulare proposte in merito al miglioramento delle procedure amministrative, all'innovazione organizzativa degli uffici e delle strutture tecniche, alla formazione e all'aggiornamento del personale tecnico - amministrativo.
3. È composto da 15 membri, tra i quali elegge un Presidente che lo rappresenta; le modalità di organizzazione e di funzionamento sono stabilite da apposito regolamento, adottato dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Senato Accademico.
4. I suoi membri restano in carica per tre anni e sono immediatamente rieleggibili per una sola volta.

## **Sui Dipartimenti e sulle Scuole.**

### **I Dipartimenti**

Riteniamo un valore aggiunto la possibilità di creare Dipartimenti numericamente composti da docenti oltre la soglia stabilita dalla Legge di Riforma per consentire non solo lo scambio delle conoscenze e dei risultati nella ricerca in settori scientifici che magari sino a l'altro ieri non interagivano; ma anche per razionalizzare l'offerta formativa, i servizi e per consentire delle economie di scala nella gestione del personale in servizio.

Importante sarà per i Dipartimenti la previsione della costituzione dove necessari, dei Centri, dei Laboratori e delle Sezioni, che dovranno essere delle articolazioni funzionali della struttura in vista del raggiungimento di obiettivi comuni stabiliti dai rispettivi Consigli.

Un aspetto non di poco conto riguarda poi l'adozione nelle Università del Bilancio Unico di Ateneo nelle forme della contabilità finanziaria ed economica – analitica.

I Dipartimenti ai quali lo Statuto conferisce autonomia finanziaria e contabile dovranno modulare i propri standard organizzativi verso modelli gestionali che attengono tale innovazione normativa.

Oltre alla conseguente attività formativa assicurata dall'Università al proprio personale per l'aggiornamento verso questa nuova forma gestionale, riteniamo che lo Statuto possa prevedere forme di raccordo intermedie di "dialogo" tra i Dipartimenti e l'Amministrazione Centrale per la gestione ottimale dei connessi servizi di contabilità

L'idea più volte suggerita dai rappresentanti di questa Organizzazione sindacale è stata quella dei "Poli di coordinamento per le attività amministrative e gestionali" che annovererebbero nel suo interno una moltitudine di attività.

### **Poli di coordinamento per le attività amministrative e gestionali**

Nei dipartimenti bisogna riproporre il modello per "poli", già approvato dagli organi di governo nel 2007. Il modello dei poli consentirebbe di creare economie di scala e di specializzazione per quelle attività che è difficile svolgere in ciascun dipartimento. Tra queste si possono annoverare i servizi

**Segreteria Aziendale**  
**Università degli Studi "A. Moro"**  
**Bari**

logistici, commissioni esterne, acquisti standardizzabili (cancelleria, arredi, ecc.), gestione e rendicontazione di grandi progetti, contabilità economico- analitica (ormai imminente).

L'organizzazione per "poli" consentirebbe anche una maggiore integrazione tra amministrazione centrale e strutture di ricerca favorendo il coordinamento all'interno dell'ateneo, oggi totalmente carente (*decentramento integrato*).

Ai poli sarebbe assegnato un team di personale specializzato (non sarebbero strutture pesanti) ed un budget. La responsabilità di gestione sarebbe affidata a personale di cat. EP, che risponderebbe al Direttore generale ma avrebbe come "clienti" i dipartimenti di afferenza (vedi modello Università di Firenze). I poli potrebbero essere disegnati in modo simmetrico alle strutture di raccordo (cioè per ogni struttura di raccordo, che accorpa dipartimenti omogenei, verrebbe istituito un polo).

### Le Scuole

*Un'altra osservazione riguarda il funzionamento degli organi delle Scuole e dei Corsi di studio.*

Riteniamo che lo Statuto possa prevedere una figura di *Manager Didattico* che riteniamo importante all'interno delle strutture di raccordo per la gestione delle attività.

Altre realtà le hanno codificate e regolamentate.

In particolare il manager, dovrebbe, sulla base delle direttive della Scuole e dei Dipartimenti, svolgere le seguenti funzioni con le relative responsabilità:

- a. coordinare le attività amministrative connesse all'erogazione dell'offerta formativa e ai servizi didattici di competenza dalla Facoltà;
- b. predisporre entro la fine di ogni anno accademico, di concerto con il Presidente della Scuola ed i Coordinatori dei Consigli didattici e le Commissioni paritetiche docenti-studenti, della relazione sull'attività didattica svolta dalla Facoltà;
- c. collaborare con il Coordinatore della Scuola nell'individuazione di attività strategiche volte all'innovazione ed al miglioramento della produttività e dei servizi offerti;
- d. coordinare il personale tecnico/amministrativo assegnato alla Scuola (rinveniente dalle ex Facoltà);

#### 4. Separazione tra funzioni di indirizzo e gestione

Il cda deve occuparsi solo di questioni strategiche, non deve più "intasarsi" con competenze di gestione operativa (*micro-management*), che devono essere demandate:

ai dirigenti per tutto ciò che attiene alle materie non accademiche, quindi ai servizi di supporto.

Ciò significherebbe da un lato valorizzare la funzione dirigenziale, oggi sostanzialmente passiva, dall'altro responsabilizzarla sulla materia gestionale che è quella tipicamente spettante alla dirigenza. Strumenti tipici di questa nuova visione dovrebbero essere l'attribuzione di un budget a tutti i dipartimenti amministrativi, sotto la responsabilità dei dirigenti che dovrebbero utilizzarlo per il raggiungimento di obiettivi di efficienza ed efficacia da stabilirsi preventivamente a cura del cda;

Ai dipartimenti per tutto ciò che riguarda le questioni didattiche e di ricerca. Dovrebbe esserci, quindi, una maggiore delega e autonomia ai dipartimenti. Ad es., le convenzioni didattiche e di ricerca non dovrebbero più passare dagli organi di governo ma delegate "in toto" ai dipartimenti, salvo per alcuni casi di non conformità a schemi-tipo, che, tuttavia, contrariamente

**Segreteria Aziendale**  
**Università degli Studi "A. Moro"**  
**Bari**

a quanto accade attualmente, non dovrebbero passare dagli organi di governo ma unicamente dagli uffici di ateneo competenti.

E in guisa della complessità delle strutture dirette, una riflessione occorrerà farla per quelle sedi distaccate dell'Università, dove insistono una moltitudine di strutture di ricerca e di didattica, con un elevato numero di personale assegnato, con una direzione e coordinamento di più uffici e strutture di particolare rilievo con funzioni e attività diverse tali da poter giustificare l'istituzione della figura del Dirigente di I fascia.

Auspicabile infine sarebbe l'adozione dell'Università della "Carta degli Impegni per la Sostenibilità" al pari di altre università (vedi quella della ca' Foscari) che definisce gli obiettivi volti a minimizzare l'impatto dell'Università sull'ambiente e sulle risorse naturali, ad aumentare la coesione sociale e a ridurre le disuguaglianze al suo interno, a favorire la crescita culturale e il progresso economico sostenibile del territorio. Essa è deliberata dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Senato Accademico.

*Con questo strumento pluriennale Ca' Foscari descrive non solo i principi cui si ispira, ma anche le modalità con cui l'ateneo s'impegna ad adottare tali comportamenti. Gli obiettivi strategici ed operativi sono declinati in azioni, target temporali e relativi presidi gestionali. Essi sono stati definiti attraverso un lavoro coordinato dall'Ufficio Processi e Progetti Speciali insieme alla delegata del Rettore per la sostenibilità ambientale e responsabilità sociale, coinvolgendo pro-attivamente le direzioni e le unità organizzative responsabili dei vari impegni.*

IL SEGRETARIO AZIENDALE - AGG.

Dott. Giuseppe Cristoforo