

Notizie in breve dal tavolo sindacale del 31 maggio 2023

Mercoledì 31 maggio si è svolto il tavolo sindacale tra la Delegazione di parte pubblica, le Organizzazioni sindacali e la R.S.U. di Ateneo per la prosecuzione della discussione sulla ripartizione del fondo salario accessorio.

La Delegazione di parte pubblica ha formulato la propria proposta di ripartizione delle risorse dei fondi sia per il personale di categoria B, C e D che EP, certificati dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 22 aprile u.s.

In particolare, a fronte dell'ipotesi di destinazione, nel fondo BCD, di 200.000 euro sulle posizioni organizzative, la Delegazione di parte pubblica rassicura riguardo al rispetto della condizione posta dallo stesso tavolo nel corso della seduta precedente, ossia la garanzia di erogazione ai dipendenti della stessa quota pro-capite di *performance* percepita per l'anno 2022. Questa condizione è stata verificata grazie ai consistenti residui sulle PEO 2023, che saranno generati per il rispetto del limite del 50% degli aventi diritto. Tale quota pro-capite sarà per il 2023 ulteriormente incrementata anche dal non completo utilizzo entro fine anno del budget dedicato alle responsabilità, in ragione del fatto che l'accordo interverrà a metà dell'anno. Quindi, in definitiva, la quota *performance* pro capite 2023 sarà superiore a quella erogata nel 2022. D'altro canto, l'incremento del budget nella misura proposta è necessario per poter effettuare una programmazione delle posizioni con un respiro temporale superiore all'anno, assicurando sempre la continuità delle indennità.

L'incremento a 200.000 euro della quota da destinare alle responsabilità è imprescindibile per poter investire nel processo di crescita dell'organizzazione e per assorbire, progressivamente, i numerosi incarichi ad interim attualmente presenti. Pertanto, la Delegazione di parte pubblica ribadisce con forza che questa richiesta è un elemento qualificante delle condizioni per addivenire ad un accordo complessivo.

La delegazione di parte pubblica ha inoltre reso disponibile al tavolo sindacale un documento di sintesi delle misure in atto di adeguamento dell'assetto organizzativo, come richiesto dallo stesso tavolo sindacale.

Tale documento viene allegato al presente resoconto.

Dopo ampio confronto le parti rinviando nuovamente la discussione e l'eventuale sottoscrizione al prossimo tavolo fissato per il 15 giugno.

Nel corso dell'incontro sono inoltre stati presentati gli esiti della procedura di mobilità interna per le posizioni vacanti in ambito amministrativo-gestionale, illustrando, tra l'altro, i criteri utilizzati per la conduzione dei colloqui conoscitivi finalizzati all'individuazione della corrispondenza tra le posizioni vacanti individuate dalle strutture e gli elementi di cui fossero in possesso coloro che ne avevano fatto manifestazione di interesse; principalmente si è tenuto conto dei seguenti fattori:

1. Informazioni sulle motivazioni che hanno portato alla partecipazione all'avviso di mobilità interna;
2. Descrizione delle esperienze professionali pregresse con eventuale approfondimento del curriculum vitae;
3. Autovalutazione delle conoscenze e delle competenze maturate;
4. Descrizione (da parte del Responsabile della struttura) delle attività e del profilo ricercato.

L'Amministrazione ha inoltre chiarito le finalità del corso di formazione sullo sviluppo di competenze manageriali per il personale dei Dipartimenti e le modalità di individuazione dei partecipanti, rassicurando il tavolo che il corso in questione non è assolutamente finalizzato a future progressioni di carriera ma ha l'obiettivo di rafforzare le competenze manageriali delle colleghe e dei colleghi che operano nei dipartimenti quale premessa per consentire un'evoluzione dell'assetto organizzativo degli stessi.

Questa edizione del corso ha carattere sperimentale e si prevedono ulteriori edizioni. Per questa prima edizione il Direttore ha chiesto a Direttori e RAD di identificare un partecipante per dipartimento sulla base di valutazioni concernenti ruoli e attitudini delle persone, fermo restando che ulteriori candidature sarebbero state inserite nella prossima edizione del corso.

Per la prossima edizione l'Amministrazione si riserva di acquisire le auto candidature delle persone.

All'edizione del corso sono state inoltre aggiunte le persone recentemente inquadrare in categoria D che operano presso i dipartimenti.

La Delegazione di parte pubblica

EVOLUZIONE DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO UNIFI

(30.05.2023)

Il presente documento si propone di riassumere finalità e contenuti delle principali azioni di intervento sull'assetto organizzativo della struttura amministrativa e tecnica dell'Università degli Studi di Firenze.

Come indicato nella delibera del Consiglio di Amministrazione di novembre 2022 l'evoluzione dell'assetto si incentra su tre principali piani di intervento:

- a) **interventi sull'assetto macro-organizzativo**
- b) **interventi sull'assetto micro-organizzativo**
- c) **interventi sulla cultura organizzativa**

Tali interventi si inseriscono in una cornice di forte investimento da parte dell'Ateneo sulla struttura amministrativa attraverso l'utilizzo di consistenti risorse in termini di punti organico dai piani ordinari e straordinari destinati con programmazione alle assunzioni di personale tecnico-amministrativo.

Interventi sull'assetto macro-organizzativo

Con le delibere del Consiglio di Amministrazione di giugno e novembre 2022 sono stati approvati interventi sull'assetto macro che perseguono da un lato l'adeguamento dell'organizzazione alle priorità strategiche dell'Ateneo e dall'altro la razionalizzazione nell'attribuzione di una serie di competenze alle Aree di Ateneo.

In particolare, sono stati apportati i seguenti interventi di seguito sintetizzati:

- costituzione dell'Area "*Progetti Strategici e Comunicazione*" con prospettiva, in un secondo momento, di attribuzione alla medesima Area delle competenze in materia di Terza Missione;
- razionalizzazione delle competenze attribuite all'area Risorse Umane e modifica della denominazione in "*Area Persone e Organizzazione*";
- attribuzione all'Area Affari generali e Legali delle competenze in materia di Rapporti con gli OOAA e la Centrale acquisti;
- definizione dei presidi in materia di strategie sulla sostenibilità (DG) e di gestione utenze e politiche di efficientamento (Area Tecnica).

Successivamente, nel mese di aprile 2023, è stata deliberata la costituzione di due distinti presidi dirigenziali in materia tecnica:

- Area programmazione e sviluppo grandi opere (selezione in corso);
- Area gestione e adeguamento del patrimonio immobiliare (selezione in corso).

Interventi sull'assetto micro-organizzativo

Come previsto dalla delibera del CdA (si veda sopra) il processo di adeguamento dell'assetto gestionale richiede azioni coordinate riguardanti tanto il livello macro che il livello micro-organizzativo.

Gli interventi sono stati, infatti, volti a:

- analizzare il contenuto delle posizioni di responsabilità organizzativa dell'Amministrazione al fine di rilevare se l'assetto delle stesse necessita di integrazioni (in termini di competenze in capo a quelle esistenti oppure in termini di costituzione di nuove posizioni);

- adeguare l'assetto delle posizioni di responsabilità all'interno dei Dipartimenti e delle Scuole (obiettivo: chiarire e razionalizzare le competenze, migliorare l'articolazione dei procedimenti e dei processi, chiarire gli ambiti di responsabilità);
- verificare l'articolazione dei processi e dei procedimenti nei quali sono inseriti, per chiarire gli ambiti di competenza, razionalizzare e semplificare l'articolazione degli stessi. Questa attività è anche indispensabile per adottare il cartolario *online* (digitalizzazione dei processi di firma degli atti da parte diversi livelli di responsabilità);
- programmare le PEV in funzione delle esigenze organizzative (sia nell'amministrazione che nelle strutture) da soddisfare e prevedere la coerenza con la programmazione delle assunzioni, al fine di assicurare la sostituzione delle persone che cambieranno incarico quale conseguenza del nuovo inquadramento;

Per quanto riguarda gli interventi micro-organizzativi allo stato dell'arte attuale si riporta che:

- è stato acquisito l'accesso alla banca dati sulle posizioni del sistema universitario per poter: (i) confrontare il nostro assetto di responsabilità rispetto agli altri Atenei; (ii) poter integrare/modificare le *job description* delle posizioni;
- è in corso la revisione del sistema di pesatura delle Aree dirigenziali (adottati i criteri, in corso la pesatura) a partire dal quale, a cascata, si provvederà alla revisione delle pesature delle posizioni di secondo livello;
- dal nuovo sistema di pesatura potrà discendere un adeguamento del contenuto economico delle posizioni organizzative, compatibilmente con i vincoli dei rispettivi fondi;
- le posizioni di secondo livello possono essere assegnate anche al personale di categoria D, coerentemente con il CCNL (già in atto);
- è necessario definire un nuovo set di regole per l'inquadramento delle posizioni organizzative (ossia quale sia il contenuto delle posizioni organizzative, superando l'esclusiva per processi connessa alla riorganizzazione del 2015) e per l'assegnazione delle stesse (tavolo con OOSS da attivare);
- si è avviata la verifica dell'articolazione dei processi e dei procedimenti;
- la programmazione PEV è in corso (prevista informativa preventiva con il tavolo sindacale).

In aggiunta a quanto sopra, si segnalano i seguenti progetti volti a migliorare i servizi erogati, con potenziali ricadute sulla progettazione degli assetti organizzativi:

- progetto "Riforma servizi agli studenti" (comprende nuova gestione pergamene di laurea) e connessi progetti spin off collegati. Al momento, il progetto ha coinvolto circa 250 persone distribuite su 24 Strutture diverse e numerosi studenti;
- progetto portale (in corso di definizione assetto organizzativo e *partner* tecnologico);
- interventi sulla digitalizzazione dei processi coerenti con il piano triennale dell'informatica (acquisti, missioni, time sheet, vetrina della ricerca);
- riorganizzazione dei processi e dei servizi concernenti l'orientamento, anche ai fini della gestione dei finanziamenti PNRR dedicati al servizio (a fronte dell'impegno al raggiungimento di specifici target).

Interventi sulla cultura organizzativa

L'evoluzione della cultura organizzativa costituisce il presupposto per assicurare che i cambiamenti organizzativi non si traducano solo in cambiamenti di tipo formale o, peggio

ancora, aumentino l'approccio burocratico della gestione bensì si concretizzino in un beneficio di lungo periodo, per tutta la popolazione organizzativa e per le Strutture.

Di seguito si sintetizzano le azioni in corso:

- riforma Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP): deliberato dal CdA nel dicembre 22 – semplificazione e razionalizzazione. Concentrazione della performance individuale sulla valutazione dei comportamenti organizzativi;
- conseguente proposta di ridefinizione del rapporto della dimensione economica del salario accessorio collegato alla performance individuale con passaggio dal rapporto proporzionale al punteggio conseguito ad una quota pro-capite unica in caso di valutazione positiva;
- nuovo modello di reclutamento, chiarezza e trasparenza nella programmazione del personale e indizione periodica di avvisi di mobilità interna per coprire posizioni vacanti (emanato e gestito il bando 22);
- formazione: aumento delle risorse disponibili (aumento del 150% rispetto al 22) e accentuazione della progettazione della formazione a sostegno dei processi di cambiamento (esempi: corso per lo sviluppo delle competenze manageriali del personale in forza ai Dipartimenti, corso sul feedback per valutati e valutatori previsto a partire da settembre 2023, corso “visione dirigente” per i dirigenti, percorso sulla digitalizzazione per dirigenti e responsabili di secondo livello);
- messa a punto del processo di *onboarding*;
- messa a regime della formazione neoassunti a seguito della sperimentazione nell'anno 2022;
- ottimizzazione della banca dati sulle competenze del personale PTA;
- disegno lavoro agile “fase 3” (previsto avvio confronto con tavolo sindacale).

Incremento budget posizioni organizzative

L'investimento sull'organizzazione presuppone un investimento sui ruoli, mediante il riconoscimento degli stessi nell'assetto organizzativo e nel riconoscimento agli stessi di una equa indennità, in linea con il CCNL. Pertanto, l'investimento sui ruoli segue l'evoluzione dell'organizzazione.

L'Università degli Studi di Firenze è, al momento, l'Ateneo in Italia con la minore incidenza delle posizioni organizzative e l'investimento sulle stesse potrà avvenire in modo molto graduale, in un arco pluriennale (quindi non limitato al 23).

La richiesta per l'anno 2023 di un aumento del budget di Euro 100.000 è da un lato finalizzato a creare le condizioni necessarie per rimuovere progressivamente i doppi incarichi e, conseguentemente, creare opportunità per il personale in servizio, e, dall'altro, mira a costituire nuove posizioni di terzo e secondo livello - laddove supportate da evidenze/esigenze organizzative - assicurando l'indennità su un arco annuale, al fine di collegare l'istituzione con la trattativa sulla ripartizione del fondo del prossimo anno (restando inteso che le somme non utilizzate confluiranno nella quota performance che verrà distribuita a tutti i dipendenti).

Inoltre, comprende le necessità di adeguamento degli attuali livelli di indennità, con particolare riferimento a quelli relativi a posizioni di secondo livello (RAD, posizioni di secondo livello dell'Amministrazione e delle altre Strutture).