



SALERNO: RIVOLUZIONE DEI DIPARTIMENTI O SMANTELLAMENTO ?

Salerno, 03/03/2011

RIVOLUZIONE DEI DIPARTIMENTI O SMANTELLAMENTO ?

Dall'erosione del salario allo sfregio della dignità, l'azione ormai subordinata e ampiamente collaborazionista dei sindacati confederali ci sta portando al macello!

In questo momento tanto delicato per l'Università di Salerno, la CISAL e l'USB, non possono non esprimere il loro dissenso per l'operazione di ristrutturazione dei dipartimenti, a tutela del personale tecnico-amministrativo, già trascinato nella infamante campagna sui "fannulloni" e penalizzato da una riduzione di salario senza precedenti con il congelamento della contrattazione nazionale ed ora mortificati nella dignità professionale.

La rivoluzione organizzativa dell'Ateneo, ampiamente appoggiata dai sindacati confederali, avrebbe potuto efficacemente limitarsi agli accorpamenti, che da 29 hanno portato a 17 i dipartimenti: la nuova organizzazione è, infatti, inutilmente farraginosa e sicuramente non garantisce quella semplificazione dei procedimenti amministrativi, attualmente ritenuta garanzia di efficacia ed efficienza del servizio.

In coda, approfondiremo gli elementi organizzativi e gestionali maggiormente problematici, esasperati e complicati dal primo tentativo di definire **"le linee di indirizzo per il funzionamento degli Uffici di supporto alle attività amministrative dei Distretti Dipartimentali con specifico riferimento agli aspetti contabili"** a firma (?) del direttore amministrativo.

Come prima cosa, intendiamo illustrare gli aspetti del nuovo modello organizzativo che risultano penalizzanti per il personale tecnico- amministrativo.

Se ci si fosse fermati ai soli accorpamenti, il personale tecnico/amministrativo sarebbe stato coinvolto in una naturale redistribuzione e subito impiegato nella comunque difficile

transizione.

L'amministrazione ha, invece, scelto di forzare la mano e di imporre un nuovo sistema di supporto amministrativo e tecnico ai dipartimenti, di fatto smantellando l'autonomia funzionale ed amministrativa di ogni struttura. Le modalità d'imposizione sono state ampiamente avallate dai sindacati confederali che hanno ritenuto sufficiente, per i loro interessi e non certo per quello dei lavoratori, la possibilità offerta loro di riprodurre il solito metodo clientelare di controllo degli affiliati. In cambio di cosa ? Non è questa la questione importante.

L'accelerazione imposta dall'amministrazione ha subito creato un difetto di democrazia, generando una confusione sistematica nelle elezioni dei rappresentanti del personale T/A nei nuovi (e oggi ancora nel caos) dipartimenti, con conseguente illogica ed arbitraria distribuzione degli stessi nei vari Consigli.

Da un primo confronto con i lavoratori, emerge evidente che l'insipienza e l'incapacità oggettiva di comprendere la portata della rivoluzione dei distretti, ha generato un mostro. Stigmatizziamo da subito ogni tentativo di far ricadere ogni colpa della paralisi attuale sul personale tecnico-amministrativo, che non ha ricevuto linee guida tempestive.

Il caos amministrativo è sotto gli occhi di tutti e la situazione non migliorerà quando (e se) si andrà a regime.

Il personale, assegnato ormai a più dipartimenti, sarà costretto a fronteggiare orde di docenti "già oggi infuriati e riottosi" che, come i direttori, saranno costretti a seguire le loro "pratiche" anche da una stecca all'altra di edifici diversi.

I procedimenti amministrativi e ogni attività, entreranno e usciranno dal dipartimento per rimbalzare da ufficio ad ufficio, con una procedura che somiglia troppo ad una catena di montaggio buona per produrre oggetti ma non per far funzionare un'amministrazione pubblica. Questi uffici (e il loro personale) perderanno la necessaria nonché esclusiva (per essere efficace ed efficiente) missione di supporto al dipartimento stesso.

La stessa professionalità degli ex segretari di dipartimento esce, da questo nuovo assetto, offesa e sminuita, dovendosi espletare ormai in attività ripetitive e prive di una logica funzionale, a supporto dell'autonomia del dipartimento.

Qualcuno, forse, ha pensato che i lavoratori sono delle macchine a cui basta cambiare il programma per farle funzionare secondo schemi nuovi.

Il problema è che la nuova strutturazione degli uffici tocca la dignità, la professionalità, le esperienze e la carriera delle persone e quando viene vanificato il sacrificio quotidiano di affannarsi a rispettare il proprio senso del dovere e di servizio, quando ci si sente sminuzzati nella competizione e nel fango di un metodo becero di fare sindacato "ad personam",

quando tutto questo succede, ogni tentativo, seppure positivo nelle intenzioni (?), di rivoluzionare l'organizzazione di lavoro, senza la condivisione e il confronto con chi materialmente sa, conosce ed opera sul campo, ogni tentativo è destinato a franare e a scontrarsi con una realtà che è profondamente diversa dagli schemi che si possono disegnare sulla carta.

Ribadiamo la disponibilità del personale a supportare ogni cambiamento ma condanniamo con fermezza l'uso antidemocratico, discriminatorio e fuori norma della rappresentanza sindacale che, nella sua espressione di maggioranza, si è dimostrata supina nei confronti della guida politica ed amministrativa dell'Ateneo e ampiamente lesiva della dignità e dei diritti dei lavoratori.

Ricordiamo ai lavoratori che gli accordi sindacali sono "erga omnes" cioè si applicano a tutti, anche a coloro che non sono sindacalizzati con la delega, pertanto chiediamo ai lavoratori e alle lavoratrici di aderire a percorsi di rappresentanza sindacale sicuramente alternativi che hanno bisogno di sostegno, controllo e partecipazione, affinché anche nell'Università di Salerno si possa contrastare (tutti insieme) i tanti processi di svalorizzazione che ogni giorno vengono imposti sulla nostra pelle in sfregio alla dignità soggettiva e collettiva di tutti noi.

Al Magnifico Rettore, al Direttore Amministrativo, al Dirigente del personale, ai Direttori di dipartimento, alla rappresentanza sindacale dei docenti, chiediamo un confronto per affrontare le tematiche evidenziate in questo comunicato, nel rispetto dei diversi interessi e responsabilità che il mandato associativo di rappresentanza ci impone.

Il perché dell'inefficacia ed inefficienza strutturale della rivoluzione in corso che parali

1. Allungamento dei tempi per la conclusione di una pratica: ogni istanza intercetta più uffici e subisce un passaggio di consegne che determina una proliferazione di regole e prassi, norme e comunicazioni formalizzate in tutta l'organizzazione di distretto. Il passaggio della documentazione tra un ufficio e l'altro va tracciato attraverso lettere di accompagnamento o schemi che contengono istruzioni operative (es. proposta di delibera) e il flusso delle informazioni e dei feedback di ritorno è rigidamente formalizzato, con evidente dispendio di tempi e risorse. La documentazione che si muove tra gli uffici di distretto, inoltre, lascia inevitabilmente in ciascuno di questi traccia "cartacea" del passaggio avvenuto, con dispendio di materiale nonché incremento degli archivi cartacei e del fabbisogno degli spazi destinati a contenerli.
2. Sovrapposizioni funzionali: l'attuale modello prevede che alcune attività, che vengono avviate e processate nell'ambito di un ufficio, esigano il passaggio obbligato ad un ufficio successivo per subire anche solo l'ultima fase operativa
3. E' il caso delle istanze di liquidazione delle missioni, che, supervisionate sotto l'aspetto formale, caricate nella procedura di contabilità, devono poi essere rimandate all'ufficio contabilità per l'emissione del solo mandato di pagamento. Il

caso si ripete con i contratti di affidamento di incarichi, che, dopo essere stati istruiti dall'ufficio contratti, vengono inviati all'ufficio organi collegiali per essere deliberati, rimandati all'ufficio contratti per il perfezionamento dell'iter contrattuale, trasmessi all'ufficio economato e patrimonio per l'assunzione dell'impegno di spesa e la preparazione della minicarriera nella procedura di contabilità, e infine all'ufficio entrate e bilancio per la liquidazione definitiva della nota di compenso. È evidente che tali procedure comportano necessariamente un allungamento dei tempi di perfezionamento delle pratiche.

4. Compiti operativi specializzati e di routine: per rispondere ad una utenza molto ampia, i flussi di lavoro di ogni linea operativa (staff dell'ufficio) non possono che essere parcellizzati e i compiti operativi piuttosto ripetitivi. Ciò determina nell'ambito del nucleo di lavoro una profonda divisione del lavoro e mansioni molto specializzate, con una scarsa propensione alla sostituibilità e all'adattamento reciproco.

Mansioni, incarichi e competenze settorializzati e parcellizzati impongono agli impiegati , dopo anni di esperienze e formazione, la grave perdita di una prospettiva di ampio raggio e della capacità di interagire in più ambiti professionali.

Inoltre emerge con lapalissiana evidenza che la logistica degli uffici, comunque pianificata, non potrà risolvere le tante criticità che i dipartimenti dovranno affrontare. L'organizzazione funzionale opera come una macchina integrata e regolata dove i flussi di lavoro devono seguire una sequenza che impone una continuità di processi e fasi produttive. Se la macchina integrata è il dipartimento (autonomo, indipendente e complicato ?,) risulta risibile pensare ad un cambio di motore ogni qual volta si è obbligati a percorrere strade, salite o discese, vicoli o autostrade diverse.

CISAL UNIVERSITA' - USB UNIVERSITA'

Università degli Studi di Salerno