

## **RIUNIONE CON IL PERSONALE t/a**

**8/04/2025**

Il giorno 8 aprile 2025 il personale di Categoria EP è stato convocato in amm.ne centrale ad un incontro presieduto dal Rettore, dal prorettore Vicario e dal Direttore Generale, per illustrare la proposta di riorganizzazione del personale amministrativo. La riunione si apre alle ore 9:30.

Si riassumono, nel seguito, i principali punti emersi.

La proposta di riorganizzazione nasce dalle seguenti motivazioni:

1. Carenze di personale segnalate in molte strutture
2. Disomogeneità dei processi
3. Duplicazioni/contrastanti con amm.ne centrale.

Le ipotesi che sono state prese in esame sono le seguenti:

- a. Assegnare ulteriore personale
- b. Modello funzionale: accentramento del personale
- c. Modello ad aree: aggregazione fra più dipartimenti

Si è optato per il terzo modello che è sembrato più moderato. L'incontro di oggi, a valle di quello avuto ieri con i direttori, vuole sondare la fattibilità della proposta. Il modello poggia su un progetto già esistente: quello della DAM.

La proposta coinvolge tutto il personale amministrativo dei Dipartimenti, oltre ai dirigenti.

Nel panorama universitario italiano, c'è una sola Università, Ferrara, che ha adottato questo modello; un tentativo lo sta facendo Firenze.

### **MODELLO AD AREE: caratteristiche**

- Personale di più dipartimenti, aggregato
- Personale suddiviso in tre aree, con 4/5 settore per area, ciascuno dei quali ha a capo un EP
- I direttori dei dip.ti mantengono la guida politica
- I referenti diretti dei dip.ti sono gli EP e, se necessario, i dirigenti
- La gestione del personale delle aree è in mano a un dirigente con incarico ad interim.

Si illustrano i **punti di forza** del modello:

*Flessibilità nell'impiego del personale*

*Maggiore uniformità dei processi e della gestione degli stessi*

*Minori oneri da funzioni dirigenziali per i Direttori di struttura*

*Superamento delle attuali difficoltà nel coordinamento funzionale tra le diverse strutture*

*Maggiore collaborazione tra funzioni e miglioramento della "storica contrapposizione" tra AC e strutture di missione*

*Spostamento (parziale) di alcuni processi verso le Direzioni dell'AC*

*Superamento della problematica legata alla procedura di valutazione individuale della performance del personale TAB (PID) da parte dei Direttori, formalmente "esterni" al SMVP*

Si illustrano i **punti di debolezza** del modello:

1. *Operazione attuata senza una mappatura dei processi*
2. *Dislocazione del personale immutata, con (almeno all'inizio) difficoltà di integrazione nelle nuove strutture (unità e uffici/settori)*
3. *Riallocazione funzionale del personale anche con parziale/sostanziale modifica di attività (aggravata dall'anzianità media della popolazione)*
4. *Maggior carico di comunicazione: la condivisione a più livelli può rappresentare un rallentamento*
5. *Strutture con un assetto a multipla dipendenza: necessità di specifico coordinamento (incidenza sui costi «gestionali»)*
6. *Difficoltà di adattamento: culture organizzative rigide hanno difficoltà nell'implementazione efficace del modello (confusione di ruoli, sovrapposizione di compiti, frustrazione dei dirigenti funzionali)*

**Il Rettore ha fatto presente che, se non adottiamo il modello, non avremo altre possibilità per incrementare il personale nelle strutture, da ora per altri 4 anni.**

## MODELLO AD AREE

I Dipartimenti vengono raggruppati in tre aree:

- 1) Area Scienze della Vita (Biologia, Farmacia, Scienze Agrarie, Scienze Veterinarie, DAM, Centro "E. Avanzi"
- 2) Area Politecnica (Chimica, Fisica, Informatica, DIC1, DESTEC, DII, **Matematica**, Scienze della Terra, Centro "E. Piaggio", CISUP, Scuola di Ingegneria)
- 3) Area Umanistica, Economico-Giuridica e Sociale (Civiltà e Forme del Sapere, Economia, Filologia, Giurisprudenza, Scienze Politiche, CLI e CISP)

Ogni Area comprende cinque settori, Bilancio, Didattica, Ricerca, Acquisti, Affari Generali, con a capo un EP.

Il coordinamento gerarchico e/o funzionale sarà garantito da un/due dirigenti.

Finalità: rendere servizi alla struttura; aggregare il personale, mettere a frutto le competenze che il personale ha sviluppato, omogeneizzare i processi.

Funzionari: saranno ridisegnate le posizioni organizzative dei funzionari

La riunione si chiude alle ore 13:00.

La Responsabile Amm.va

Dott.ssa Cristina Lossi

