

## CODAU

### Proposte e riflessioni per un programma di lavoro 2008-2010

Il triennio che si va a chiudere con il rinnovo degli organi è stato caratterizzato dall'adozione del nuovo statuto, il quale ha previsto tre organi di riferimento: Giunta Esecutiva, Consiglio, Assemblea. Durante il mandato si è formato ufficialmente anche il Collegio dei dirigenti. Nel rispetto delle indicazioni statutarie in merito ai compiti e alle competenze, la squadra che si candida a continuare il lavoro fin qui svolto, assumendo le varie responsabilità previste, intende proporre un insieme di riflessioni programmatiche come stimolo per Assemblea e Consiglio, con la sola prerogativa di iniziare a delineare i tratti dell'azione futura, non certo di chiudere spazi di discussione e di proposizione di idee e riflessioni.

E' già stato proposto un verbo: **“continuare”**, radice e punto di riferimento su cui basare le attività caratteristiche del prossimo triennio.

Continuare, infatti, indica:

- riconoscere che quanto fatto fino ad ora è cosa buona; che gli obiettivi posti sono stati politicamente raggiunti; che il Codau si è dato uno 'stile' di governo percepito positivamente dai vari interlocutori;
- verificare, nel merito, quanto è necessario prendere con sé per l'avvenire e quanto può essere tralasciato;
- agganciare le scelte a questi capisaldi capitalizzandone i risultati nel solco dell'esperienza.

Continuare non significa conservazione, guai se ciò fosse! Serve, semmai, a dare un'impostazione del futuro sapendolo costruire senza disperdere il trascorso.

Ed allora:

#### **“riconoscere”**

Obiettivamente il Codau è stato ed è interlocutore attivo del sistema universitario. Avrebbe potuto non esserlo, ovvero esserlo passivamente. Così non è stato: la circostanza di avere suoi rappresentanti nel Cun e nei gruppi di lavoro ministeriali, di aver interagito in modo ufficiale e positivamente con la Crui sono, ancorché in termini esemplificativi, prova di ciò.

Il Codau è stimolo per l'intero sistema universitario attraverso i convegni annuali, la formazione di livello, le pubblicazioni, i pareri legali e i commenti alle varie normative, soprattutto alle leggi finanziarie, l'osservatorio sulla contrattazione decentrata. Tutte queste azioni hanno indotto una percezione positiva della nostra associazione.

Lo stile Codau è stato apprezzato. Chi ha avuto il 'volante' ha tenuto una velocità da crociera, tanto che la determinazione, unita alla tranquillità, ha stimolato molti a salire a bordo. Gli stili per un'organizzazione, qualsiasi organizzazione, sono 'molto', per il Codau sono un 'grande' capitale.

#### **“verificare”**

Tutto quanto è stato ideato è riuscito ad essere, anche, realizzato?

Forse non sempre. Diversi gruppi di lavoro non sono riusciti a prendere quota. Crediamo sia necessario, da questo punto di vista, riallineare la macchina Codau. Ad esempio il forum e la previdenza integrativa, sono stati individuati come materie su cui impegnarsi, ma per le quali, forse, poco è stato messo in cantiere.

Tutti gli 'strumenti' di partecipazione che lo statuto prevede hanno ben funzionato? Sono stati propositivi?

Non tutte le funzioni correlate, tre anni fa, ai diversi ruoli sono state svolte così come ci si era proposti. Una riflessione sulla partecipazione, tuttavia, occorre oggi farla, anche finalizzando a ciò, se ritenuto opportuno, un aggiornamento dello statuto. In più occasioni, a volte con un pizzico di stanchezza, ci si è lamentati per la scarsa partecipazione. Ripercorrendo le varie iniziative del Codau, non pare sia mancato un buon livello di partecipazione. Si poteva anche fare meglio? Forse; il fatto è che la partecipazione è una leva a carattere personale: partecipo, non partecipo. Il Codau ha certamente la responsabilità di proporre iniziative e di offrire opportunità qualificate ed attraenti sia ai propri associati che all'intero sistema universitario; su questa assunzione di responsabilità il Codau stesso si impegna a mantenere sempre alto il profilo della propria partecipazione al dibattito in ogni ambito del sistema universitario.

Alla luce di tutto ciò, come riequilibrare, per il prossimo triennio, la **'macchina organizzativa'**?

Due sono le dimensioni fondamentali che tengono insieme piccole e grandi strutture organizzative:

- la comunicazione;
- la chiarezza su 'chi fa' e su 'cosa fa'.

Per fare circolare le informazioni e mantenere alta l'operatività del sistema si progetta di far partecipare ai lavori della Giunta Esecutiva, non solo i membri supplenti, come è stato nel passato triennio, ma anche i coordinatori del nord, del centro e del sud. Non tutti i comitati hanno avuto un'intensa attività e magari le iniziative sviluppate si sono qualche volta sovrapposte con le attività nazionali; un maggior coordinamento di sistema non può far altro che bene. Un gruppo di governo, quindi, che, a vario titolo e con livelli di responsabilità chiari e definiti statutariamente, sia quindi costituito, oltre al Presidente, dai 10 componenti la Giunta (effettivi e supplenti), dai 3 responsabili dei Comitati, da un dirigente Coordinatore del relativo Collegio ed, infine, da un membro del Collegio Sindacale.

Nel programma del triennio passato erano stati proposti alcuni gruppi di lavoro sui seguenti temi:

- recuperare un ruolo nella fase di trasformazione del sistema universitario;
- studiare e condividere un modello per l'attivazione e il presidio degli strumenti di governo;
- gestione e sviluppo delle risorse umane;
- comunicazione;
- ruolo – responsabilità del vertice amministrativo;
- nuovo ccnl;
- lavori flessibili;
- mobilità del personale (L. 3/2002).

L'idea di continuare ad operare attraverso gruppi di lavoro sembra positiva, soprattutto se si ridetermina in relazione all'attualità e alle forze a disposizione. Se fossimo all'interno di un organigramma, in linea potrebbero andare i seguenti 'scatoloni organizzativi', mappando così le caratteristiche storiche dell'Università –ricerca e didattica- ma anche quelle che consentono al management di dare un forte contributo innovativo –personale, servizi agli studenti e servizi informativi-:

<b>Personale</b>	<b>Servizi agli Studenti</b>	<b>Servizi Didattici</b>	<b>Servizi alla Ricerca</b>	<b>Servizi Informativi</b>
Riferimento: Bigi Capogruppo: Romeo	Riferimento: Bitetti Capo gruppo:	Riferimento: Tommasin Capo gruppo:	Riferimento: Capogruppo: Borio	Riferimento: Tomasi/Masè Capogruppo:
E' stata fino ad ora un'esperienza positiva. In questo scatolone ci va: l'osservatorio sulla contrattazione decentrata, i contratti dirigenti e di comparto; gli enti bilaterali; la previdenza integrativa; l'Inpdap, i lavori flessibili (per quel che rimane) ecc.	Sono stati fatti un convegno nazionale e un libro, ma non è stata data continuità al lavoro. E' il caso di iniziare un impegno coordinato che porti ad un confronto fra esperienze e a riflessioni condivise	E' un'esperienza che è stata presente sul Diploma Supplement e poco più. C'è necessità di ragionare stante i problemi relativi all'applicazione della L. n. 270	E' un'esperienza che funziona e che si sta spostando verso dinamiche sempre più internazionali.	Si è iniziato un percorso di riflessione. E' il caso di dare, ad esso, continuità e di organizzare una rete nazionale sulla materia

Lo schema prevede che ci sia una persona di riferimento che abbia la funzione di relazionarsi con la Giunta esecutiva –indipendentemente dall'esserne membro- e che segua i lavori del gruppo di riferimento coordinati, comunque, dal capogruppo.

Proseguendo con la metafora dell'organigramma, considerati i buoni risultati raggiunti nel passato triennio, rimangono da confermare alcuni ambiti di impegno che potrebbero configurare posizioni di staff a cui aggiungere una particolare attenzione per i problemi in ambito sanitario (convenzionamenti):

Convegno annuale	Riferimento: Giannone
Ufficio studi	Riferimento: Gaibisso/ Santulli
Cel	Riferimento: Santulli
Formazione Dirigenti e Direttori Amministrativi	Riferimento: Marcato
Consip/Problematiche contabilità pubblica	Riferimento: Livon
Sanità	Riferimento: Gallo

Così come rimane da confermare l'esperienza del Comitato Scientifico in appoggio all'Ufficio studi. Le personalità che ne fanno parte ci aiutano a dare un'interpretazione il più possibile univoca e fondata giuridicamente alla normativa di riferimento per il nostro operato quotidiano.

A ciascun ambito di impegno tutti i colleghi potranno manifestare il proprio interesse ad aggregarsi. Altri ambiti di lavoro e, di conseguenza, di impegno, potranno, nel corso del triennio, coinvolgere altri colleghi.

Infine le strutture di area territoriale che andranno a svolgere i compiti statuari all'interno di una cornice condivisa a livello nazionale:

Codau Sud	Giunto
Codau Centro	
Codau Nord	Varasio

Alla Presidenza rimarranno in capo direttamente le problematiche più strettamente di natura sistemica quali governance, programmazione strategica ecc., nel senso di primo filtro nei confronti degli organi interni e degli interlocutori esterni.

Si diceva in precedenza che la squadra di lavoro è tutto fuorché escludente: è includente, per cui si chiede a tutti di ampliare le proposte di partecipazione e di individuare un settore dove poter fattivamente contribuire ricercando anche un proprio ruolo come capogruppo o come membro a seconda del tempo e dell'impegno disponibile. La Giunta Esecutiva chiederà ai referenti/capi gruppi una breve relazione semestrale sulla attività svolta con la possibilità di presentarla personalmente in Giunta o durante i lavori di Assemblea e Consiglio nel caso in cui le questioni trattate assumano interesse generale.

Infine non dobbiamo dimenticare i colleghi che, già da tempo, hanno ruolo in altri organismi quali rappresentanti nominati dal Codau.

Si pensi a Borrelli impegnato al Cun, a Zotta e Mastrodomenico impegnati in Humane, a Orefice e Musto d'Amore impegnati in sede Coinfo.

## Scenario

Cosa ci aspetta nel prossimo futuro? Abbiamo di fronte diversi 'cambiamenti'.

L'ANVUR sembra partire: la valutazione dei processi core delle università porterà a vivere una stagione in cui, nei diversi settori, anche l'efficienza e l'efficacia delle azioni amministrative diventeranno "priorità". La riforma della didattica ci spinge a supportare il grande sforzo di riposizionamento complessivo dell'attività formativa. E poi, i servizi agli studenti e l'internazionalizzazione interpellano la nostra professionalità, la nostra capacità di pensare in grande e di gestire anche i settori secondari dell'organizzazione universitaria.

Allora? La semina fatta investendo in formazione sui dirigenti e direttori amministrativi dovrebbe essere d'ausilio per affrontare le sfide future con competenze manageriali, con una buona dose di leadership e con capacità relazionali e di comunicazione, fondamentali per il nostro lavoro. Come abbiamo verificato, una riflessione sul ruolo del direttore amministrativo porta a ragionare complessivamente sui vertici dell'università. In questi anni il rapporto con la Crui è stato positivo; anche su questo versante, la parola d'ordine è 'continuare'. Diciamolo con chiarezza: avere un buon rapporto con la Crui, non significa perdere la nostra identità, semmai significa darle senso compiuto. Ne potremo uscire rafforzati e con noi, l'intero sistema universitario, solo se riusciremo a sviluppare rapporti improntati alla chiarezza, al riconoscimento di ciascun ruolo, alla stima reciproca.

## A conclusione:

nel programma precedente era scritto: coralità e concretezza. Ritorna il desiderio di continuità del gruppo che già fin da ora intende, dichiarandosi, portare avanti il lavoro Codau come Giunta Esecutiva e come gruppi di lavoro. Continuità nei nomi, ma anche novità: un mix che ci si augura possa risultare complessivamente gradito ai colleghi direttori amministrativi e dirigenti:

Periti – Presidente Adamo – Vicepresidente Bigi Giannone Riva (s) Sebastianelli (s)  Prudente Santulli Marcato Moreno (s) Catania (s)  sul lato Giunta	Tomassin Livon Romeo Bitetti Borio Gaibisso Tommasi Masé Gallo  ...e altri che potranno aggregarsi  sul lato gruppi di lavoro	Giunto Varasio          sul lato territoriale
---	--	--

Tutti questi amici e colleghi candidandosi, assumono il seguente impegno: nel caso in cui per 3 mesi continuativi non riuscissero a partecipare fattivamente ai lavori del Codau, lasceranno il loro posto ad altri colleghi. Il Codau, infatti, dovrà portare avanti il suo lavoro, astraendosi, suo malgrado, dai singoli associati.

Con questo spirito, che intende caratterizzarsi come servizio basato sulla condivisione di un impegno a favore dei nostri atenei, con fiducia proponiamo la nostra candidatura a guidare per il prossimo triennio il Codau. A tutti chiediamo collaborazione e garantiamo la massima e trasparente partecipazione perché insieme si contribuisca positivamente a far crescere il mondo universitario.