



CARTA DEI PRINCIPI

La convinzione circa la centralità delle risorse umane come fattore primario di eccellenza delle prestazioni, di qualità del servizio e di successo organizzativo, convinzione da tempo presente nel mondo imprenditoriale, è maturata ed è ormai diffusa e condivisa anche nell'ambito della Pubblica Amministrazione, per effetto di quella accelerazione delle dinamiche economiche, sociali e politiche che ha caratterizzato l'ultimo decennio.

Se pure i tentativi di riforma della Pubblica Amministrazione che nel tempo si sono succeduti hanno avuto come connotato prevalente l'assunzione che le leggi fossero di per sé sufficienti ad introdurre miglioramenti nell'organizzazione del lavoro, sembra oggi non più rinunciabile la consapevolezza che gli investimenti per conseguire sviluppo debbano dirigersi anzitutto sulle risorse umane e sulla cultura del servizio pubblico.

In questo quadro anche le Università risultano coinvolte in prima persona, a fronte di una nuova disciplina autonomistica che corrisponde ad una più generale tendenza al decentramento delle competenze che ha avviato un processo di ridefinizione dei compiti e delle responsabilità della dirigenza, processo recepito con il decreto legislativo n. 29/93, al quale si rivolge una grande attenzione ed elevate attese di cambiamento.

Tale decreto non chiarisce tuttavia esaurientemente e nei dettagli il profilo culturale e professionale richiesto al dirigente: ne indica piuttosto una generalità di competenze che, pur non attenendo soltanto alla conoscenza amministrativa ed alla capacità di interpretare norme di legge, necessita di un più preciso impegno di definizione di contenuti, in grado di cogliere appieno le nuove istanze di funzionamento organizzativo.

Se si vuole ricostruire il profilo del dirigente che auspichiamo per le Università, ricomponendo le differenti sollecitazioni che il decreto contiene per differenti articoli del testo, si potrebbe così individuarlo come riferito ad un soggetto con cultura di livello universitario, con forti capacità relazionali e comunicative che sostanziano l'orientamento alla decisione ed all'assunzione di responsabilità, con capacità di elaborare progetti innovativi nell'ambito di un più preciso indirizzo di gestione organizzativa e con una spiccata propensione alla valorizzazione e motivazione delle risorse umane.

È chiaro che tale profilo presuppone un richiamo al possesso di competenze che vanno oltre l'ambito specifico della preparazione circa gli adempimenti normativi e che contemperano un panorama di conoscenze interdisciplinari

che vertono sul diritto, sull'economia, sull'informatica, sulla contabilità, sull'organizzazione aziendale, sul controllo di gestione e sulla gestione delle risorse umane, e che più in particolare si dirigono a comprendere i temi della formazione del personale, dell'etica professionale, della comunicazione interna e della verifica dei risultati in termini di produttività e di soddisfazione dell'utenza.

Tutto ciò individua con grande evidenza un nuovo e preciso spazio di intervento per la formazione, non solo ovviamente per quella destinata alla dirigenza in carica, ma anche e soprattutto per quella rivolta a coloro che in futuro saranno chiamati a ricoprire ruoli dirigenziali, nonchè ai funzionari che con la dirigenza debbono collaborare. Ed è altrettanto evidente che tale intervento presuppone un ripensamento globale della formazione, una trasformazione da mero fattore di costo in fattore di investimento produttivo, reso possibile attraverso lo sviluppo di politiche e programmi volti alla realizzazione di un nuovo modello di gestione proprio di una moderna organizzazione di servizi.

A questa sfida per la formazione intende dare risposte concrete e finalizzate il Co.IN.FO., risposte che peraltro potranno non riguardare soltanto l'Università, ma, data la forte omogeneità delle problematiche, potranno costituire un osservatorio da un lato di progettazione e dall'altro di verifica dei risultati per tutta la Pubblica Amministrazione italiana, valorizzando al meglio proprio la collaborazione tra le Università.

È convinzione del Co.IN.FO. che l'Università in Italia sia un piccolo comparto del pubblico impiego ed al contempo quello che raccoglie le più qualificate risorse scientifiche e didattiche del paese. Esistono dunque le condizioni ottimali per avviare un laboratorio sperimentale di sviluppo della formazione, anche privilegiando l'utilizzo delle risorse interne (professori universitari e dirigenti amministrativi) per una trasmissione del sapere qualificata e personalizzata alle esigenze del settore.

Il Co.IN.FO. intende in ogni caso proporsi di realizzare un progetto culturale e metodologico, più che non un progetto politico: intende cioè curare, promuovere e sviluppare la formazione del personale universitario attraverso attività di studio, di ricerca e di organizzazione di corsi di alta formazione che abbiano una rilevanza ed una aggregazione di interesse e di risorse a livello nazionale.

Questo è l'impegno che il Co.IN.FO. intende pubblicamente dichiarare, di concerto con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Scuola Nazionale dell'Amministrazione. Ed a questo impegno corrisponde anche l'intenzione di promuovere relazioni e accordi a livello istituzionale con quei Paesi che hanno saputo affrontare con soddisfacenti risultati, oltre che con adeguati investimenti, questa importante sfida.