

INTERVISTATO: STEFANO VETTORELLO  
INTERVISTATORE: ELISABETTA NOVELLO  
LUOGO E DATA: 29.01.15  
DURATA REGISTRAZIONE: 00.48.20  
LUOGO: CONSELVE, UFFICI CONSORZIO ADIGE EUGANEO

## **INIZIO REGISTRAZIONE**

**I:** Oggi è il 29.01.2015 ci troviamo negli uffici di Conselve del Consorzio Adige euganeo, io sono Elisabetta Novello dell'Università di Padova e con me c'è il dottor Stefano Vettorello. Ti chiedo di presentarti di dirci dove sei nato e quando e poi di iniziare a parlarci del tuo ruolo all'interno del consorzio, quando hai iniziato a lavorare.

**S.V.:** Sono Stefano Vettorello, sono nato a Monselice, il 31.12.1962. Mamma era casalinga, papà era un dirigente della regione Veneto. Abitando a Monselice ho frequentato il liceo Ferrari a Este, liceo classico e mi sono diplomato, poi ho fatto l'università a Padova, dove ho conseguito la laurea in Giurisprudenza, nel luglio del 1989. Subito dopo ho cominciato a lavorare in uno studio legale, ho fatto praticantato. Tramite amici ho avuto modo di sapere che il consorzio di bonifica, Adige Bacchiglione, stava cercando un giovane laureato in Giurisprudenza per fare il capo settore affari generali. Morale della favola ho fatto tutte e due e poi mi hanno preso con contratto formazione-lavoro. Durò 2 anni e alla fine dei due anni mi hanno confermato. A quel punto lì ho fatto una scelta, non potevo tenere le due cose contemporaneamente. Dal 1° gennaio del 1990 inizio il contratto e alla fine del '91 ho scelto e ho cominciato a lavorare come capoufficio del consorzio, nell'ufficio amministrativo. Questo è l'inizio. Ho fatto il capiufficio fino al 1995. L'ho fatto per conto del consorzio Adige Bacchiglione. Dal giugno del 1995 sono stato promosso dirigente. Le funzioni le ho svolte sempre per il consorzio Adige Bacchiglione fino al momento della fusione, quando nel 2009 il consorzio si è chiuso col consorzio Euganeo e a quel punto lì siamo diventati Adige Euganeo e il passaggio è stato dal 1995 fino al 2009. In tutto questo periodo di tempo, i primi 5 anni capufficio affari amministrativi e generali, poi dal '95 fino al 2009 direttore amministrativo del consorzio Adige Bacchiglione. L'esperienza che ho maturato nei primi 5 anni ho potuto metterla subito a frutto nel momento in cui sono diventato dirigente. Il consorzio Adige Bacchiglione era 50.000 ha, era relativamente piccolo, con un numero di dipendenti modesto, parliamo di 50 dipendenti, quindi le problematiche erano abbastanza gestibili. AL cosa molto ben diversa da adesso, dove i dipendenti sono circa 120 con problematiche più delicate. Nel periodo che va dal 1990 fino al 1998 l'attività del consorzio, parlo della parte amministrativa, ha subito un gran salto in avanti notevole, sotto il profilo tecnologico. Quando sono arrivato io non c'erano computer, si lavorava solo con le macchine da scrivere, quindi fare anche la cosa più banale diventava un problema. Le delibere, le lettere si scrivevano a mano, si passava alla signorina e poi...Quel periodo lì l'amministrazione ha fatto dei grossi investimenti. Come si è riusciti a mettere in condizioni di lavorare gli stessi operatori dell'idrovora con impianti che non andavano più a gasolio termici, ma avevano impianti elettrici, così negli uffici si è passati al computer. Questo ha significato un incremento notevole delle attività ,perchè voleva dire che nella stessa mattinata potevi fare tranquillamente 4, 5, 6 volte di più rispetto a prima. Investimenti che si sono assolutamente pagati.

**I:** Sono cambiati anche i dipendenti amministrativi, avete dovuto fare nuove assunzioni, più giovani che avessero più abilità ad usare il computer?

**S.V.:** Con l'avvento dello strumento informatico nella parte amministrativa i primi anni sono stati un po' complicati. C'era qualche dipendente, i più anziani, che erano assolutamente contrari o si rifiutavano. L'amministrazione a quel tempo è stata lungimirante. Ha lasciato tutto quello che si poteva lasciare a quei dipendenti un po' più recalcitranti, la possibilità di gestire in una certa maniera le pratiche di minor importanza e ha in maniera graduale sostituito con personale più

giovane che ha fatto fare al consorzio un salto in avanti in termini di operatività anche nella parte amministrativa. Lasciando agli anziani la possibilità di imparare. MA certi dicevano: “Dottor non so bon”. “Va ben, demo avanti così”.

**I:** Il consorzio organizzava anche dei corsi o permetteva la frequenza di corsi formativi?

**S.V.:** Con l'operazione informatizzazione, con l'avvento di diversi ragazzi e ragazze giovani, formati, qualificati, piuttosto di far corsi, come si potrebbe facilmente pensare, ma che obbligano la gente a partecipare, con dei tempi che non sono quelli consoni, ha preferito incaricare questi ragazzi giovani di seguire giorno per giorno quelli che erano meno preparati. Quindi il corso c'era tutti i giorni. Se tu avessi mandato quelle persone a fare i corsi tutti i giorni i risultati non sarebbero stati gli stessi. La partita non si è giocata lì, ma sui nuovi, sui giovani, che hanno messo a frutto con gran velocità tutta l'attrezzatura che il consorzio ha messo a disposizione. Questo ci ha portato fino al 2000, dove il consorzio bene sulla parte informatica. Questo per quanto riguarda l'Adige Bacchiglione. Con l'avvento dell'Adige Euganeo, pur avendo 2 sedi, pur avendo la gestione unica e amministrativa ripartita su 2 sedi, lì riusciamo a gestire tutto in maniera unitaria. Abbiamo un forte salto qualitativo superiore.

Problemi che ci sono non sono legati alla parte informatica, ma proprio perché lo strumento ti consente di lavorare in maniera più unitaria, fai un salto indietro, le persone non si conoscono, non sai con chi stai lavorando e la cosa non è per me positiva. Lavorare con strumenti informatici molto evoluti ma, conoscendosi, sono messi sicuramente meglio. Questo è un problema che la nuova amministrazione che sta per insediarsi andrà ad intervenire.

**I:** Sarebbe bene avere la parte informatica ma anche occasioni di incontro fisico per potersi scambiare idee, confrontarsi

**S.V.:** IO non voglio arrivare a dire che necessariamente la sede unica è la soluzione di tutti i nostri problemi, certamente se tu hai a che fare con problematiche di tipo amministrativo è chiaro che se ti conosci, parli assieme, non solo se ti scrivi. Perché se ti scrivi può portare a interpretazioni diverse pur dicendo le stesse cose. Sono anche fiducioso che l'amministrazione che arriva adesso decida qualcosina.

**I:** Da questo punto di vista, dal basso o dal medio alto si possano portare dei suggerimenti al presidente o ai dirigenti? C'è questa possibilità di arrogare o è un mondo chiuso, c'è qualche resistenza?

**S.V.:** Per quanto riguarda l'argomento lavorare assieme, con strumento informatico, lavorare conoscendoci tutti, non credo sia il caso di dare grandi consigli a un'amministrazione che i problemi già li conosce. In campagna elettorale di questo argomento ne hanno già parlato. Tutta la struttura consorziale ha fatto presente questi problemi, io non vorrei non perché gli amministratori siano sordi, ma non vorrei fare delle ingerenze, loro sanno quali sono i problemi, ci sono 2, 3 soluzioni che abbiamo prospettato, adesso si tratta solo di decidere. LA risposta alla domanda potrebbe essere questa: non c'è un ambiente di amministratori che non ascoltano, ma è anche vero che tutta la struttura, sia tecnica che amministrativa, abbiamo già segnalato questi problemi e queste soluzioni e non l'abbiamo fatto oggi, neanche ieri.

**I:** I luoghi in cui c'è modo di dibattere quali sono?

**S.V.:** Le sedi sono: Quella base l'assemblea, poi c'è il consiglio di amministrazione. Nell'ambito del consiglio di amministrazione svolgo il ruolo di segretario, ma sia a livello del consiglio sia dell'assemblea i modi per mostrare i problemi ci sono, siamo in un luogo assolutamente democratico. Se lo fai presente al presidente o a qualunque membro dell'assemblea arriva alla loro

attenzione.

**I:** Dal '90 ad oggi il rapporto con l'utenza è cambiato? L'utenza è cambiata?

**S.V.:** Io faccio un confronto fra il 1990, quando ho iniziato, con ieri. Nel 1990 i consorziati guardavano solo casa loro: il canale che avevano dietro casa era il loro mondo. Adesso con l'avvento dell'informatica, con internet, con l'avvento dell'amministrazione trasparente, sul nostro sito pubblichiamo tutto, quando ti vengono a fare delle domande sicuramente puoi imbatterti nel consorzio che cerca la rissa e basta, ma altri ti scrivono perché vogliono capire e quando hanno capito ti dico: "Bene, anche io avrei fatto così, oppure avrei fatto colà". Non è la critica punto e basta. L'avvento di internet ha dato anche a noi la possibilità di arrivare. Avere la possibilità di vedere quanto pagano, di leggere le delibere ecc. tutti possono vedere e per me è una cosa assolutamente positiva sia all'esterno ma anche dall'interno, perché ho modo di sentire direttamente dagli stakeholders che piacere hanno di fare una cosa piuttosto che un'altra.

**I:** Avete uno scambio notevole di mail, di contatti, grazie al portale, con l'utenza diretta.

**S.V.:** Abbiamo un grande flusso di comunicazione, soprattutto quando andiamo a pubblicare le delibere, quando pubblichiamo il bilancio, i ruoli. Hai tanta gente che ti scrive e tutti ti fanno presente, problemi o problemoni? Ovviamente è sempre compito della direzione e poi dell'amministrazione scegliere, vedere di capire e vedere la cosa che ha senso piuttosto che dire su questo ci penserò più avanti.

**I:** Dal punto di vista del personale amministrativo tu ritieni che sia sufficiente oggi per poter controllare tutto il territorio, se avesse bisogno di nuove assunzioni?

**S.V.:** IO credo che, per quanto riguarda il personale, la parte informatica ti da una gran mano. Un buon investimento in termini di tecnologia facendo un po' i giochi del consorzio ragionando in maniera aziendalistica, devo dire che dal punto di vista amministrativo siamo attrezzati.

**I:** Oggi quanti sono i dipendenti?

**S.V.:** Siamo 114 dipendenti fissi, meno della metà amministrativi si occupano della ragioneria, della segreteria, del catasto e del personale. Queste sono le suddivisioni funzionali del personale.

**I:** Esternalizzate molti lavori?

**S.V.:** Dal punto di vista amministrativo siamo autonomi. Abbiamo rapporti di consulenza sulle materie più delicate; una per tutte la gestione del personale. Ma la gestione di tutta la parte delle risorse umane la gestiamo in casa. Per quanto riguarda la parte tecnica, abbiamo la manutenzione dove abbiamo una certa fetta che vengono dati in appalto e una gran parte che diamo in diretta amministrazione e quindi la gestiamo. E' un po' una scelta diretta per dire: non esagero nel dotarmi di un gran numero di dipendenti, ma devono essere in grado di svolgere tutto. Quello che non riesco a fare lo do in esterno con gare d'appalto.

**I:** L'inserimento del consorzio nell'Unione Veneta Bonifiche quali sono gli aspetti positivi e quelli negativi?

**S.V.:** E' assolutamente positivo. Nelle ultime elezioni che abbiamo fatto nel 2014 ci hanno confermato che nel momento in cui hai un'organizzazione su scala regionale che funziona diventiamo tutti un pochino più forti. A noi va benissimo. Il problema è che la normativa corre veloce e noi dobbiamo rapportarci con l'Unione nazionale. E lì è più complicato. L'Unione

regionale significa 10 telefonate, 10 consorzi ed è fatta. Purtroppo la normativa corre, sul piano regionale ci mettiamo d'accordo, però poi ti dicono aspettiamo che l'associazione nazionale qualcosa ci dica per avere una superiore tranquillità.

**I:** L'associazione svolge un ruolo di coesione?

**S.V.:** Per me è già importante che su scala regionale si viaggi compatti. Anche perché ci sono associazioni politiche ben diverse. Si capisce che l'ambi deve fare da collettore di un sacco di problemi.

**I:** E' molto presente il sindacato nel consorzio o ci sono stati momenti particolari, magari nel momento della fusione, in cui ci sono state delle difficoltà e si è ricorso al sindacato?

**S.V.:** Nel consorzio il sindacato c'è, è ben presente, molto radicato, però devo dire che, salvo episodi, come in occasione del rinnovo del contratto nazionale, la situazione non è mai sfociata in situazioni particolarmente critiche. Stiamo parlando di episodi, di qualche persona, ma il rapporto è assolutamente positivo. Anzi dirò di più: gli ultimi rinnovi che abbiamo fatto su scala aziendale il presidente ha avuto il merito di spiegare la situazione in maniera molto cruda e devo dire che, una volta che ci si è capiti, non c'è stato nessun tipo di problema a trovare una soluzione buona per tutti. Questo mi vale sia per la parte economica, sia per la gestione del servizio di reperibilità piuttosto che il servizio di localizzazione col GPS dei mezzi. Io trovo che il sindacato ha un ruolo che serve, che è necessario e sicuramente qui ci sta.

**I:** Qual'è la tua impressione del rapporto che c'è fra i dipendenti e poi il tuo rapporto con soggetti che lavorano in questo consorzio, come l'ex direttore del consorzio precedente del consorzio Adige Bacchiglione e l'ingegner Gasparetto che conosci da 25 anni.

**S.V.:** Rapporti fra i dipendenti. Diciamo intanto una cosa, io parlo con più facilità di tutto il personale che conosco dal 1990, quelli dell'Adige Bacchiglione, perché l'Adige Euganeo, essendo ancora in 2 sedi sì, ci conosciamo tutti, ma ci frequentiamo pochino. Per me è più facile ragionare per tutto il personale che storicamente conosco. Il mio collega di riferimento è l'ingegner Gasparetto, che era direttore del consorzio Adige Bacchiglione dal 1995 con il quale abbiamo condiviso praticamente tante cose, proprio in ambito lavorativo e extra lavorativo. Per quanto riguarda la parte non lavorativa ci conoscevo ben prima del 1990 perché abbiamo fatto il militare assieme. Noi non ci conoscevo ma quando ci siamo visti all'interno del consorzio ci siamo trovati. I rapporti con tutto il personale sono in linea di massima buoni, nel senso che non c'è nessuna forma di fastidio contro i dirigenti, né io, né Gasparetto, né ex dirigenti del consorzio Adige Bacchiglione, a parte qualche raro episodio, abbiamo avuto episodi con il personale. Personalmente io vado a mangiare con loro, non è che faccio una vita riservata e vado a mangiare solo con l'ingegnere Gasparetto. Si va con 10, 12 persone e il rapporto è assolutamente sereno. Il rapporto particolare invece ho avuto modo di riscontrare tutto. Nel 1990 ero capoufficio io ma era capoufficio lui, poi lui è stato promosso dirigente. Abbiamo condiviso diverse esperienze. Abbiamo già avuto modo di conoscere quattro amministrazioni, quindi ogni volta abbiamo affrontato amministrazioni diverse e la costante eravamo io e lui. Che non è poco, perché presentarsi in consiglio di amministrazione o in assemblea e non conoscerne nessuno ha un punto di riferimento. Perché una parola detta da lui o da me nei confronti suoi sicuramente ti cambia. Quindi il rapporto con l'ingegner Gasparetto è assolutamente positivo. E' chiaro che dal 2009 c'è cambiata la vita, nel senso che ci siamo trovati dove eravamo i riferimenti del consorzio ad essere riferimenti dell'Adige Euganeo, ma con posizioni che sono state modificate. Siamo entrati in una struttura più grande, non siamo più in posizioni di stravecchia, ma ti trovi ad essere di vertice, ma ti incastri in qualcosa di più grande. Dal punto di vista professionale ti dà le soddisfazioni maggiori. Gestire un personale da 50 persona a 120... Però è un'altra cosa.

Eravamo abituati a prendere decisioni, a fare cose in maniera molto rapida, non siamo più nella possibilità di farlo. E' normale.

Il personale, devo dire, che nei rapporti tra di loro problemi non ce ne sono, salvo le normalissime critiche che c'è tra il settore amministrativo e tecnico. Adesso l'ingegner Gasparetto è vicedirettore del consorzio, il rapporto è assolutamente sereno, al punto tale che ci scriviamo a qualsiasi ora del giorno o della notte. Lui ha il telefono sempre acceso, anche io salvo le ore notturne, tu sai che in qualsiasi momento scrivi lui risponde sempre. E' un aspetto di conforto, perché spesso e volentieri capita situazioni in cui fai fatica ad avere un po' più di serenità. Fa piacere. Lui ci riesce.

**I:** E' un rapporto forte, che va oltre il semplice rapporto di lavoro. Una sinergia molto più stretta. Di questo tipo di rapporto ne beneficia anche il funzionamento di tutto il consorzio, il fatto che ci sia questa comunicazione Occitania, questa fiducia reciproca. Ritieni che possano aiutare il funzionamento globale del consorzio?

**S.V.:** In assoluto i rapporti fra i dipendenti se son positivi e costruttivi vanno benone all'ente e allo stesso soggetto. Io sto cercando...Su tutto questo piano son tutte donne ed io sono l'unico maschietto e devo dire che non è sempre facile tener la calma, perché...il clima è che nel momento in cui non vedo nessuna del piano qua o del piano sotto che si tira indietro. Quello non è dal mio punto di vista dell'imposizione gerarchica, ma di qualcosa che va oltre, quel minimo di considerazione che abbiamo l'uno per l'altro, per tutti, parlo degli amministrativi. A maggior ragione un discorso del genere posso farlo con Gasparetto. Siamo arrivati a questo punto della parte amministrativa...figuriamoci con lui con il quale le gare d'appalto se deve fissare le gare d'appalto, la risposta è sempre quella come se fosse qua in ufficio. Allora sai che sei sempre tranquillo.

**I:** La questione del genere. Tu mia hai detto che su questo piano sono tutte donne. La presenza fra gli amministrativi è in maggioranza femminile o sono abbastanza suddivisi in modo equo? Prima dicevi che bisogna mantenere la calma, non so se era una battuta riferita alle donne, oppure possono sorgere dei problemi sulle mansioni che qualcuno ritiene di poter fare o non fare?

**S.V.:** Nel reparto amministrativo è composto prevalentemente da donne, sia qui che la parte della ragioneria. La prevalenza è data da donne. Anche perché ad un certo punto, nel 2000, un anno si era deciso di impinguare l'organico un cda a quel tempo aveva proprio detto: se si può scegliere preferiamo donne che uomini, perché per noi sono più brave. Io e Gasparetto ci siamo adeguati e da quel momento lì tutte le assunzioni che son state fatte, son state fatte tutte donne. Il frutto è che la parte amministrativa è prevalentemente femminile. Questo mi genera i problemi che si diceva prima, ma questa è una banalità, ma lo riscontro tutti i giorni. Sopra che hanno dei tecnici si sente magari litigare poco, alzarla voce sì, qualche volta anche forte. 5, 10 minuti e muori lì. Qua se capita, capita poco, ma è una cosa che si trascina. I maschietti la risolvono subito, le fanciulle, almeno quelle che lavorano con me, tendono a trascinarla. Poi, se si arriva ad un certo punto, la finisce lì. Questo è il problema che qualche volta capita. La pervicacia che hanno le donne sul lavoro, te lo trovi anche sulle cose che non vanno bene lì sono pervicaci. Lì ci vuol del tempo perché la cosa venga metabolizzata. Anche lì, lo sai, purtroppo lo sai, sai come funziona, sai che ci sono alcuni che ci vuole un giorno, ci vuole due, per alcuni una settimana e poi rientra. Lavorando con i maschietti questo problema non ci sarebbe.

**I:** Quindi tu hai anche questo ruolo di gestione del personale, di ascoltare le loro problematiche, le loro esigenze e trovare le soluzioni?

**S.V.:** Nella gestione del personale parto sempre da presupposto che, se sta bene, lavora bene. Se viene con il broncio, lavora male. Lavora male per sé e per il consorzio e a me non va bene. Se so che basta poco per riuscire a far star bene le persone...E non parlo di denaro, di retribuzione, parlo veramente di poco. Si fa.

**I:** Cosa intendi per poco? Dargli fiducia, far capire che il loro ruolo è importante?

**S.V.:** Anche solo dire: io questa cosa saprei farla da solo, te la faccio vedere...la gente si sente più valorizzata solo perché gli dici "Fai". Una gestione dove dici: "Devo fare tutto io", lì lavorano male.

**I:** Importante è delegare?

**S.V.:** Credo che delegare e lasciar spazio all'inventiva...Spesso volentieri dico: "Fate" e fanno molto meglio. Io sono molto rigido e le fanciulle sono molto creative. E spesso arrivano con soluzioni migliori. E vedere che l'hanno fatto volentieri a me cambia e non vedo perché non debba cambiare a loro. Imporre dei metodi di lavoro non sempre ha il miglior risultato. L'esempio più banale è dato dallo statuto. Noi abbiamo dovuto ristampare lo statuto nuovo. Siamo andati in assemblea, ha approvato il testo, la regione lo ha approvato, adesso abbiamo il testo approvato. Una cartella A\$, schifosa. Bisogna metterla in una parte anche perché avevamo le elezioni. Poi si presenta qua una fanciulla e si presenta qui: "Ma questo è lo statuto che dobbiamo mandare a casa dei consiglieri?" Me lo ha chiesto una volta, 2, 3, alla fine ho capito che mi stava dicendo che si può migliorare. Non l'ho capito subito, però l'ho capito prima di dare l'ordine stampa. "Prendi il testo e fai quello che vuoi". Ci ha messo 2 settimane, si è presentata con questa cosa qua e mi sono illuminato. Questo è uno statuto! Si presenta bene. Lei si è sentita assolutamente appagata, responsabilizzata e io sinceramente devo dire mi sono sentito gratificato per un verso ed era anche un po' sciocco non pensarci prima. Perché ti vuoi bloccare a far cose che c'è qualcuno che le sa fare sicuramente meglio di te? Magari non hanno il coraggio. Infatti non mi diceva: "Vorrei farlo io". Io dovevo arrivarci prima forse. Ma devo dire che anche questo ha la sua importanza. Questo adesso è marchiato Donatella, quello è lo statuto della Donatella Litamè.

**FINE REGISTRAZIONE 48:20**