



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SIENA

Inaugurazione del 767° anno accademico
Sabato 10 novembre 2007

*Intervento della Rappresentante del Personale tecnico e amministrativo,
Dottoressa Giulia Fedeli*

A nome del personale tecnico e amministrativo dell'Università degli Studi di Siena, porgo il più cordiale benvenuto al Magnifico Rettore, al Direttore Amministrativo, alle pregiatissime autorità, agli ospiti intervenuti, ai colleghi, agli studenti e a tutto il pubblico presente.

Sono felice e orgogliosa di rappresentare una componente fondamentale del nostro Ateneo in questa importante giornata che vede unita tutta la "comunità accademica". "Comunità accademica": questa espressione è antica e preziosa, e oggi più che mai occorre difenderla e valorizzarla nella definizione dei rapporti tra i soggetti che la compongono. Il nostro Statuto parla di una «comunità di docenti, studenti e personale tecnico ed amministrativo», e anche il Magnifico Rettore, nel suo programma, ha più volte manifestato l'auspicio che la collettività accademica non rimanga solo un'entità astratta ma si affermi come realtà concreta.

Quando pensiamo alla nostra comunità universitaria viene in mente uno spazio reale, un luogo del vissuto lavorativo quotidiano, in cui si condividono risorse, esperienze, obiettivi, risultati. Le risorse siamo tutti noi, con le nostre diverse capacità ed esperienze professionali; obiettivi e risultati comuni contribuiscono a consolidare il nostro senso di appartenenza volto al conseguimento del bene collettivo: ove ciò trovasse pieno compimento ognuno di noi si sentirebbe un attore completamente coinvolto nella definizione del futuro della nostra Università.

In questa prospettiva riconosciamo i significativi passi in avanti compiuti negli ultimi tempi e seguiamo con attenzione i cambiamenti in corso d'opera.

Il recente "Accordo sulla stabilizzazione", ad esempio, avrà un impatto importante sul futuro dell'Ateneo. Da qui al 2010 infatti il personale in servizio a tempo indeterminato aumenterà di circa 280 unità.

Ciò non dovrà rappresentare solo un incremento in termini quantitativi, ma dovrà costituire il primo passo verso un processo di crescita qualitativa. La stabilizzazione riguarderà molte persone che già lavorano con noi e che per anni hanno convissuto con la preoccupazione inevitabilmente generata dalla precarietà del posto di lavoro. Una volta che l'incertezza sul futuro potrà considerarsi superata, esse potranno finalmente sentirsi parte integrante della nostra comunità e condividere con i colleghi in ruolo il processo di crescita comune.

Non dobbiamo tuttavia dimenticare coloro che sono rimasti esclusi dal processo di stabilizzazione: la loro condizione rimane un problema da affrontare e da risolvere.

Il senso di appartenenza è, lo abbiamo accennato, un fattore fondamentale per l'affermazione dell'Università come comunità. Due nuove sfide poste dinanzi a noi saranno decisive per il suo rafforzamento: mi riferisco alla definizione dell'organizzazione del lavoro e al nuovo accordo sul salario accessorio.

Si tratta di due temi delicati che fino ad ora hanno costituito un nodo problematico per tutti noi.

Per quanto riguarda la riorganizzazione del lavoro la nostra speranza è che, nell'elaborare e attuare questo processo, si operi tenendo conto prioritariamente delle esigenze di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa per giungere allo snellimento delle attività delle singole strutture e a un sensibile miglioramento qualitativo dei servizi.

Per il trattamento accessorio, amministrazione e organizzazioni sindacali stanno lavorando per elaborare un nuovo protocollo che sia più conforme possibile alle aspettative del personale.

Poiché si tratta di salario "accessorio", nella sua corresponsione si dovrà seguire un criterio ben preciso, quello della "meritocrazia", premiando coloro che avranno saputo mettere a frutto il proprio bagaglio professionale, attraverso la riqualificazione, l'aggiornamento e l'adattamento alle esigenze di un Ateneo in continuo mutamento. A tal fine, è altresì necessario stabilire con cura i criteri di formazione delle strutture di valutazione e i parametri di giudizio del lavoro del personale.

Il trattamento accessorio non può essere ridotto a una mera modalità di incremento della condizione retributiva, ma va piuttosto interpretato come uno strumento per stimolare l'impegno, le competenze e il coinvolgimento di tutto il personale che contribuisce alla vita dell'Ateneo, al suo funzionamento, alla definizione della sua missione.

Allo stesso tempo è necessario garantire a tutti la possibilità di cimentarsi con questa sfida. Ciascuno di noi deve avere la sensazione di lavorare in un ambiente che gli consenta di esprimere le proprie capacità e competenze, al fine di portare il proprio fattivo contributo. Serviranno quindi incentivi improntati a sviluppare un numero maggiore di cognizioni e pratiche professionali, differenziare quelle già esistenti e favorire processi di mobilità, in modo da percepire il lavoro come fonte di sapere e crescita personale, anche culturale.

In questa prospettiva anche la formazione può ricoprire un ruolo di primaria importanza. Coloro che vivono all'interno dell'Università, e che lavorano per il suo buon funzionamento, avvertono l'esigenza di sviluppare un patrimonio professionale che è oggi chiamato a una faticosa riconversione. Questo è uno dei motivi che ci inducono a frequentare corsi di formazione specifici che ci consentano di acquisire maggiori conoscenze utili a risolvere le problematiche già presenti o che si presenteranno nel prossimo futuro. Concepiamo la formazione continua come una risorsa fondamentale di crescita, un'occasione per favorire la disseminazione di conoscenze, una opportunità per coinvolgere le persone, confrontare le rispettive esperienze, individuare le soluzioni idonee alla costruzione di una più efficiente organizzazione lavorativa.

Abbiamo apprezzato lo sforzo finora prodotto dalla nostra amministrazione e auspichiamo che chi è preposto a programmare la nostra formazione continui a tenere conto dei nostri bisogni formativi e delle inclinazioni individuali. Anche il Magnifico Rettore ha sottolineato la necessità che il personale tecnico amministrativo diventi protagonista del processo di cambiamento organizzativo intrapreso dall'Ateneo; ciò potrà realizzarsi solo attraverso lo sviluppo della capacità delle persone di utilizzare al meglio le loro qualità personali e quelle offerte dal contesto.

L'affermazione del senso di appartenenza alla comunità, da tutti noi auspicato, impone tuttavia all'amministrazione di "andare oltre" gli aspetti meramente professionali nella definizione dei propri rapporti con i dipendenti.

Su questo piano, l'Ateneo ha mostrato un'indubbia sensibilità intraprendendo da alcuni anni a questa parte un percorso che rivolge particolare attenzione nei confronti delle politiche sociali per il personale. Sono state varate numerose iniziative di notevole importanza, tra le più recenti cito il contratto integrativo per facilitare l'attività dei dipendenti diversamente abili, l'attivazione del telelavoro, il disciplinare relativo all'assegnazione di posti auto convenzionati. Grazie a queste iniziative sono stati da una parte rimossi o comunque ridotti i disagi che alcuni colleghi dovevano affrontare per lavorare, dall'altra, si è fornito un sostegno economico che tuttavia solo in parte sopperisce a una tabella stipendiale ancora inadeguata.

Molto è stato fatto, quindi, ma sicuramente molto rimane da fare, magari con nuove misure che portino benefici a un numero più ampio possibile di persone. L'attenzione dell'amministrazione verso questi piccoli/grandi problemi di chi lavora è sicuramente un segnale che porta a rafforzare il legame di fiducia tra lavoratore ed ente, e contribuisce ad aumentare e consolidare quel senso di appartenenza già richiamato.

Comunità accademica, miglioramento delle condizioni di lavoro, creazione di "buone prassi" e di buon *feeling* nell'organizzazione, formazione continua e crescita professionale. Ho già toccato in questo breve saluto tanti concetti che insistono sul senso della partecipazione, alcuni dei quali di estrema attualità. Ma il vero senso della partecipazione, che attraversa bene o male tutti gli

strumenti e tutte le politiche possibili, sta nella percezione “collettiva” di un personale che sia sì, amministrato, ma che continui a sentirsi “parte di”; e che possa sempre essere non solo “ascoltato” ma anche “compreso”, nel momento in cui le regole della buona *governance* vengono scritte, in modo da essere messo in condizione di seguirle con responsabilità e competenza.

Questo è il mio e il nostro augurio per il futuro della nostra Università.

Grazie a tutti