



UNIVERSITÀ
DI SIENA
1240

Inaugurazione del 777° anno accademico

25 novembre 2017

*Intervento del Rappresentante del Personale tecnico e amministrativo
Dott. Franco Galardi*

Sono onorato di essere qui oggi a rappresentare il personale tecnico e amministrativo; saluto il Rettore, il Direttore Generale reggente, le autorità presenti, tutti i componenti della comunità accademica: studenti, docenti, personale tecnico amministrativo.

L'inizio di un nuovo anno accademico è l'occasione per stabilire gli obiettivi, fissare i risultati da raggiungere nel prossimo anno.

Per comprendere meglio dove vogliamo andare ritengo importante ricordare come eravamo. Per preparare questo intervento sono andato a rileggere quelli di chi mi ha preceduto. Soltanto dieci anni fa ci sentivamo fortissimi, pieni di risorse e di investimenti da fare. Nonostante la realtà virtuale nella quale stavamo vivendo, sentivamo l'esigenza di una buona organizzazione del lavoro, la stabilizzazione del precariato, la valorizzazione delle competenze ed investimenti in salario accessorio e formazione specifica. Queste richieste si sono mantenute pressoché invariate negli anni; evidentemente non hanno ancora ricevuto risposte adeguate.

L'anno successivo, in questo periodo, la nostra comunità si trovò a fare i conti con una drammatica catastrofe; si scoprì un dissesto finanziario in corso da anni. In molti

pensarono e scrissero che non ci saremmo più rialzati. Nel giro di pochi mesi entrarono in crisi il sistema economico nazionale, l'intero mondo dell'università e della ricerca, nonché attori fondamentali del nostro territorio. Ci sentimmo abbandonati, avevamo il vuoto intorno. Un'intera città entrò in crisi.

Ma lentamente è successo qualcosa di importante. La capacità della nostra comunità di reagire a politiche gestionali disastrose, austere politiche finanziarie e la collaborazione delle istituzioni e degli enti del territorio hanno fatto sì che "il buco" sia oggi quasi un brutto ricordo. Ma il prezzo pagato dai dipendenti, dalla società e dal territorio è stato enorme. Abbiamo dovuto chiudere i rapporti con le cooperative, lasciando i soci lavoratori al loro destino. Abbiamo dovuto lasciare a casa circa quaranta stabilizzandi ai quali oggi, dopo dieci anni di rinvii e carte in tribunale, qualcuno pensa di chiudere definitivamente la porta in faccia, nonostante una sentenza abbia loro riconosciuto il diritto all'assunzione. Abbiamo dovuto accettare la mobilità volontaria verso l'esterno e pensionamenti che non sono stati reintegrati, creando così dei vuoti di professionalità sia nelle strutture amministrative e tecniche che nel corpo docente. Abbiamo perso risorse, dato che quando in Italia le altre università hanno potuto investire di nuovo sul personale noi non avevamo il budget per farlo.

Cito un esempio, che da solo riesce a dare la dimensione del danno. Nel 2010, durante una delle tante ispezioni subite, il MEF rilevò che nei dieci anni precedenti il fondo per il trattamento accessorio del personale era stato utilizzato per oltre 5 milioni di euro rispetto a quanto previsto dalle norme. E' facile pensare alla catena delle responsabilità: c'è chi calcola ed inserisce queste poste nella proposta di bilancio, chi il bilancio lo approva, chi certifica la consistenza del fondo e chi vigila perché quella consistenza non venga superata. I responsabili sono stati chiamati a rispondere di quel danno? No, ma qualcuno nel frattempo da Roma si è affrettato a dirci chi lo doveva pagare. Quei cinque milioni dal 2011 li sta pagando alle casse dell'Ateneo il personale tecnico ed amministrativo in servizio, con una media di circa 6.000,00 euro a testa in comode rate annuali che decurtano il fondo per il salario accessorio direttamente alla fonte. Un giorno forse la Storia ci dirà cosa abbiamo pagato tutti, come tecnici e amministrativi, ma anche come docenti, e come città, per la colpa di non aver vigilato e aver dimenticato che questo Ateneo è un bene comune, non un feudo di alcuni.

A livello italiano è praticamente assente da anni una politica strutturata di investimento nell'università e nella ricerca; siamo tra gli ultimi in Europa per i finanziamenti al sistema

universitario. L'autonomia delle università è diventata un alibi per non finanziare il sistema dell'istruzione pubblica universitaria, esponendola sempre più agli interessi dei privati. Gli interventi vengono fatti una tantum, ogni volta cambiando i parametri di valutazione del merito. Non c'è a livello nazionale un programma serio di investimenti per consentire l'accesso ai ruoli di giovani docenti; abbiamo perso intere generazioni di ricercatori. Ci sono inoltre i problemi specifici dei dipendenti contrattualizzati, il personale tecnico ed amministrativo. Non è bello parlare di soldi, ma va detto che abbiamo perso l'11 % del salario per il mancato rinnovo contrattuale del personale delle università; una delle motivazioni dello sciopero nazionale dello scorso 10 novembre è che dopo una pausa di 8 anni, nel 2017 ci vorrebbero liquidare con 85,00 euro lordi a testa, quando ognuno di noi ne ha persi 300,00 solo a causa dell'inflazione.

Ma non si tratta solo di tecnici ed amministrativi. Anche il personale docente ha subito il blocco degli scatti stipendiali, che in una specificità tutta italiana sono stati restituiti a molte categorie di dipendenti pubblici, ma a nessuno di coloro che lavorano nelle università e nella ricerca. Ed anche i docenti sono stati costretti a scioperare, con quasi il 30% di adesioni nel nostro Ateneo. Nel sentire comune la parola sciopero ha perso il suo significato originale. Lo sciopero non è solo un fastidio per la collettività. Chi aderisce ad uno sciopero si priva dello stipendio per dare più risonanza al suo malcontento. Lo sciopero per chi lavora in una università non è solo un diritto ma un dovere, il dovere di assumersi la responsabilità di manifestare la sofferenza del sistema universitario. Sarebbe auspicabile che un giorno tutta la comunità, senza distinzione di ruoli, si fermasse per rimarcare il valore di bene comune dell'università, bene comune per il futuro della società e del Paese.

Tornando alla nostra storia recente, mai dovremo dimenticare questo periodo di crisi, nemmeno quando le ferite inizieranno a guarire. Ci dovrà sempre insegnare che la crescita alla quale tutti ambiamo dovrà essere perseguita costantemente, ma in maniera sostenibile.

Non è possibile né giusto stabilire quale sia stato il contributo più determinante per la ripresa dell'Università di Siena, ma sicuramente il personale tecnico amministrativo ha fatto la propria parte perché potesse essere celebrata, ogni anno, l'inaugurazione dell'anno accademico. Molti studenti continuano a scegliere la nostra università per intraprendere un periodo formativo che in Italia, ormai, troppe famiglie non possono permettersi. E' evidente che non possiamo accontentarci di festeggiare il risanamento in corso, se

vogliamo realmente crescere e avere un ruolo nel sistema universitario dobbiamo saper cogliere i cambiamenti ed interpretare le direttrici generali accettate dalla comunità per uscire dalla crisi. Non solo didattica e ricerca quindi, ma dotarsi di una vocazione internazionale, curare la ricaduta applicativa e divulgativa della ricerca accademica, incrementare il trasferimento tecnologico alle piccole e medie imprese del territorio. Il sistema di valutazione della qualità degli atenei lo sintetizza con le parole "terza missione". Anche per questa sfida sarà importante il contributo del personale tecnico e amministrativo. Per le sfide che ci aspettano non è più rimandabile affrontare seriamente l'organizzazione del lavoro; non è più possibile andare avanti a forza di sperimentazioni e di proroghe. Siamo un ente complesso, è vero, ma esistono modelli di atenei che hanno già affrontato il problema e oggi si possono valutare pregi e difetti delle soluzioni adottate. Una organizzazione del lavoro seria non può prescindere da un'analisi attenta dei processi e dei procedimenti che ormai in un ateneo moderno devono rispondere ai molti cambiamenti normativi, sociali ed economici che sono intervenuti. Con la stessa cura vanno analizzati i carichi di lavoro, e solo successivamente disegnati gli uffici, le divisioni, le aree, distribuito il personale e i dirigenti. Una buona organizzazione consente tempi più brevi, maggiore efficienza e trasparenza verso l'esterno sulla catena di responsabilità, evita che si creino sovrapposizioni nelle competenze ed incertezze nell'assegnazione delle procedure. Il sistema informativo non deve prevedere duplicazioni nella produzione e nella circolazione delle informazioni e dei documenti. La riorganizzazione del lavoro renderà possibile investire sul salario accessorio, come hanno fatto già altri Atenei, ed investire su una formazione specifica per aggiornare le competenze che saranno richieste al personale. Ogni figura professionale dovrà avere un piano formativo predisposto per la funzione che ricopre nella struttura organizzativa; solo una parte della formazione dovrà essere a richiesta dagli interessati.

Ci sarebbe poi da ragionare su alcune scelte di gestione del personale. Siamo un ente pubblico, e conosciamo bene certi luoghi comuni. Sicuramente anche da noi ci sarà qualche collega che si impegna di meno, ma è un danno per tutti, ed una beffa per coloro che ricevono lo stesso stipendio. Non si risolve il problema degli eventuali comportamenti scorretti costringendo tutti i dipendenti a passare ore a giustificare le assenze; ci sono sicuramente altri metodi per inibire i comportamenti sbagliati. Si dovrebbe anche eliminare un paradosso sul conteggio del personale. Il sistema di valutazione degli atenei, dal quale deriva anche la premialità del fondo di finanziamento ricevuto dal MIUR, ci

ricorda che il personale tecnico e amministrativo è troppo numeroso rispetto al personale docente. Ma la valutazione interna che assegna il merito come parte variabile dello stipendio premia quei dirigenti, quei vice-dirigenti e quei capiufficio che hanno più personale degli altri, pretendendo di misurare la complessità ed i carichi di lavoro contando le persone che lavorano nella stessa struttura. In questo scenario è difficile immaginare come il personale tecnico e amministrativo possa essere coinvolto in un percorso di mobilità interna, di cambiamento, di ammodernamento, stimolato a mettere in gioco le proprie competenze e professionalità, ad imparare cose nuove. Il maggior coinvolgimento nei processi è in grado di produrre innovazione, efficienza, ma soprattutto senso di appartenenza e di partecipazione ai risultati raggiunti ed ai nuovi obiettivi. Ci auguriamo che nell'agenda del nuovo Direttore Generale, nei suoi obiettivi ed in quelli della dirigenza ci sia anche il raggiungimento di questi risultati. Il personale tecnico ed amministrativo crede nel lavoro che sta facendo, è orgoglioso di farlo ma vuole essere coinvolto nel processo di cambiamento, nel rilancio dell'Ateneo; solo con una partecipazione attiva acquisiremo la consapevolezza di cosa stiamo facendo, ci sentiremo veramente parte di una comunità, partecipi del rinnovamento, e saremo in grado di rendere, con maggiore serenità e motivazione, un servizio migliore alle attività didattiche e di ricerca.