



Intervento del rappresentante del personale tecnico-amministrativo, dott.ssa Giuliana Masci

A nome del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo, che ho l'onore di rappresentare oggi, porgo un cordiale saluto a tutti i presenti, graditi ospiti e membri della Comunità universitaria.

Un saluto particolare e un augurio di buon lavoro al Magnifico Rettore, appena insediatosi nel suo nuovo compito di guida dell'Ateneo.

La politica governativa sull'Università e la Ricerca appare allo stato attuale alquanto deludente:

- sul piano delle risorse, il Fondo per il finanziamento ordinario delle Università riceve meno della metà dell'inflazione reale, e viene mantenuto il taglio alle spese per consumi intermedi previsto a luglio dal decreto Bersani;

- permane molto alto il numero degli studenti idonei (oltre un quarto) che non beneficiano delle borse di studio, anche se – devo precisare – grazie all'intervento della Regione, nel Friuli Venezia Giulia a tutti gli idonei vengono puntualmente erogate;

- il reclutamento straordinario di ricercatori giovani è del tutto insufficiente; inoltre, per questi ricercatori si prevede un'idoneità nazionale, istituendo così un secondo canale di reclutamento incompatibile con quello ordinario, senza peraltro indicare il successivo meccanismo di inquadramento presso gli Atenei;

- nuove assunzioni potrebbero essere bloccate o procrastinate per il 2007 e fortemente limitate per gli anni successivi;

- non è stato ancora rinnovato il C.C.N.L. per il biennio economico 2006-2007 con conseguente perdita del potere d'acquisto da parte del personale tecnico-amministrativo universitario;

- agli Enti di Ricerca viene sottratta autonomia attraverso la modifica degli Organi di governo e di gestione.

L'Ateneo in tutte le sue diverse componenti si deve confrontare con questo quadro di riferimento assai poco confortante.

Nello specifico il personale tecnico-amministrativo è chiamato, una volta di più, a prendere coscienza del proprio ruolo fondamentale nel fornire i servizi di supporto ai fini istituzionali della ricerca e della didattica.

In una visione globale dell'Ateneo vi è forte la necessità del riconoscimento, nei confronti del personale tecnico-amministrativo, della dignità del lavoro che svolge quotidianamente, valorizzandone competenze e professionalità per superare lo stato di disagio che esso avverte.

Disagio non solo determinato da un mancato riconoscimento economico, che vede le retribuzioni non tenere il passo con il costo reale della vita.

Voglio ricordare che tra le criticità emergenti vi è il ricorrente e oramai – direi – cronicizzato, utilizzo di personale con contratti a tempo determinato, o contratti di collaborazione.

Si tratta di non perdere le professionalità acquisite da tale personale, che spesso svolge compiti “essenziali” per l'Ateneo, considerando anche l'impegno che viene profuso nella sua formazione e che rischia di andare perduto.

Preoccupazioni queste presenti anche ai livelli più alti dello Stato: recentemente il Presidente Giorgio Napolitano, all'inaugura-

zione dell'anno accademico del Politecnico di Torino, ha dichiarato che "il precariato è un problema molto serio".

Il ricorso al lavoro precario deve essere riservato alle punte di attività, alle situazioni straordinarie, mentre la forma normale di occupazione deve tornare ad essere il lavoro a tempo indeterminato, che consente alle persone di programmare la propria vita, superando ansie e paure per il futuro.

E spesso sono le donne a patire per prime la condizione di precarietà del lavoro, rinunciando o posticipando scelte importanti legate alla sfera familiare.

Oltre a rappresentare tutto il personale tecnico-amministrativo, mi trovo qui anche come componente del Comitato per le pari opportunità dell'Ateneo, che è sorto all'inizio del 2006 ed ha visto, nell'arco di questi primi mesi di vita, il fiorire di molte iniziative ed attività.

La Commissione europea ha designato il 2007 "Anno europeo delle pari opportunità per tutti" nel quadro di uno sforzo volto alla promozione dell'uguaglianza e della non discriminazione nell'Unione europea. L'anno europeo è il nucleo di una strategia-quadro pensata per assicurare che la discriminazione sia realmente affrontata, la diversità valorizzata e le pari opportunità promosse.

Le linee di intervento proposte dalla Commissione europea per l'anno delle pari opportunità possono rappresentare un utile quadro di riferimento anche per la nostra realtà universitaria.

Diritti: aumentare la consapevolezza del diritto di uguaglianza e non discriminazione;

rappresentanza: stimolare un dibattito sui modi per aumentare la partecipazione dei gruppi sottorappresentati nella società;

riconoscimento: accettare e valorizzare la diversità;

rispetto e tolleranza: promuovere una società più coesa.

Proprio in tema di pari opportunità, voglio ricordare in questa sede il forte impatto sul territorio, sulle donne del territorio in particolare, del corso “Donne, politica e istituzioni”, che ha rappresentato un’occasione di più per far dialogare l’Ateneo con la città, vista la forte adesione che si è riscontrata non solo da parte delle studentesse, ma anche da donne delle più diverse estrazioni sociali e professionali.

Un’esperienza, questa, avviata nel 2005 che vede, anche nell’attuale seconda edizione, un forte impegno sinergico del suo Comitato Scientifico e degli uffici dell’amministrazione coinvolti: un esempio di singolare, proficua collaborazione da auspicarsi in tutti gli ambiti di intervento su cui siamo chiamati insieme a lavorare.

Un Comitato per le pari opportunità in crescita e l’attuazione, sempre più richiesta, di percorsi formativi sul tema delle pari opportunità e degli studi di genere mi fanno pensare che, magari in un prossimo futuro, sarebbe importante contare sul sostegno di una struttura amministrativa *ad hoc*, impegnata in tale settore.

Rimanendo nell'ambito delle pari opportunità, ma in un'ottica più concreta, è auspicabile vengano riprese e realizzate nel prossimo futuro iniziative come quella dell'istituzione di un asilo-nido aziendale, tenendo anche conto dell'ampia presenza femminile fra il personale dell'Ateneo, superiore al 40% per il personale docente e tecnico-amministrativo di ruolo.

Un cenno lo vorrei dedicare al tema del *mobbing* che, come ovunque, è probabilmente presente anche nell'Ateneo, anche se in misura difficilmente quantificabile, stante la mancanza di dati a riguardo.

A tal proposito va segnalato con preoccupazione che non è stata ancora concretamente avviata l'attività del Comitato paritetico sul fenomeno del *mobbing*, la cui costituzione, prevista da un preciso dettato del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (art. 20), è stata formalizzata con un atto di nomina delle sue diverse componenti, ma è rimasta per ora solo sulla carta, non essendo mai stato convocato il Comitato stesso.

I compiti di tale organismo sono basilari per la lotta ad un fenomeno, che, in crescita costante, richiede un'adeguata vigilanza e strumenti atti a misurarlo e, laddove individuato, combatterlo.

Concludo con l'augurio che il nuovo anno accademico, contraddistinto dal rinnovo degli organi accademici del nostro Ateneo, possa essere improntato ad una stretta e proficua collaborazione fra tutte le componenti, nel segno della valorizzazione e del rispetto del lavoro di tutti quanti operano nella nostra Università.