



INTERVENTO di

Alessandra Ferluga

RAPPRESENTANTE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Magnifico Rettore, Direttore Generale, Autorità, Comunità universitaria, Ospiti tutti, è sempre con emozione e soddisfazione che partecipiamo alla cerimonia di inaugurazione dell'anno accademico e portiamo la voce e il saluto del personale tecnico e amministrativo di questo Ateneo.

Università, Ricerca, Europa e Valori fondamentali sono i temi di questa cerimonia di inaugurazione dell'anno accademico, e da questi vogliamo partire per allargare l'orizzonte del nostro intervento: quali sono i valori fondamentali per l'Europa, con particolare riferimento a Università e Ricerca?

Se ne può trovare un accenno nel Trattato per il Funzionamento dell'Unione Europea, che indica esplicitamente come uno degli obiettivi dell'Unione la realizzazione dello Spazio Europeo della Ricerca quale perno centrale su cui consolidare e strutturare le politiche europee sulla ricerca.

Fin troppo semplice il richiamo alla Carta Europea dei Ricercatori e Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori: un documento che raccoglie principi generali e re-

quisiti che specificano il ruolo, le responsabilità e i diritti dei ricercatori e delle persone che li assumono e finanziano. L'obiettivo è quello di contribuire allo sviluppo di un mercato europeo del lavoro attrattivo, in cui le condizioni di base consentano di assumere e trattenere ricercatori di elevata qualità in ambienti favorevoli alle prestazioni e alla produttività. Ma se analizziamo i principi generali che vi sono enunciati, rileviamo che si tratta di valori applicabili a qualsiasi categoria di personale, sia esso ricercatore, amministrativo, tecnico, collaboratore linguistico. Nell'ambito di una politica generale delle risorse umane, quindi, si affermano valori quali la stabilità e continuità dell'impiego, lo sviluppo professionale e delle carriere, la non discriminazione e l'equilibrio di genere, le condizioni di lavoro, le giuste condizioni in termini di finanziamento e salario. Inoltre troviamo in più parti ribadito il riconoscimento della mobilità come strumento fondamentale di rafforzamento delle conoscenze e di sviluppo professionale, e l'auspicato accesso alla formazione, formazione alla ricerca e formazione continua. Contestualmente, nella Carta vengono esplicitati anche i doveri e responsabilità in capo ai ricercatori, principi che non facciamo fatica a riconoscere come applicabili anche alle altre categorie di personale: responsabilità professionale, obblighi contrattuali e legali, responsabilità finanziaria, principi etici. Se dunque i valori fondamentali per l'Europa sono questi appena enunciati, vogliamo interrogarci se li troviamo realizzati nelle nostre attività quotidiane:



Stabilità e continuità dell'impiego: il precariato è stato per lunghi anni un grosso problema, e lo è ancora. Se da una parte riconosciamo a questo Ateneo l'impegno in termini di risorse organico destinate ad un graduale assorbimento degli amministrativi a tempo determinato, certamente non possiamo dimenticare i tanti "precari della ricerca", né possiamo tralasciare di ricordare la preoccupante riduzione dei tecnici che gestiscono i laboratori, penalizzando ancora di più la ricerca e costringendo i ricercatori a svolgere mansioni tecnico-amministrative alle quali non sarebbero tenuti.

Sviluppo professionale e delle carriere: sul versante del personale docente e ricercatore, le carriere dei ricercatori hanno visto qualcosa muoversi negli ultimi anni anche grazie ad alcuni piani straordinari che hanno consentito un certo numero di avanzamenti di carriera. Per contro, le opportunità di avanzamento di carriera per il personale tecnico-amministrativo sono state molto più limitate ed è proprio questa mancanza di riconoscimento professionale e di prospettive a scoraggiare molti colleghi che avrebbero le competenze e le qualità per una crescita.

Sicurezza dei luoghi di lavoro: la sicurezza delle strutture di ricerca, dei laboratori e degli edifici che ci ospitano è forse uno dei temi più pressanti: non basta infatti ottemperare ai doveri formali, ma è necessario intervenire con volontà efficace di fronte ai problemi segnalati. Una buona ricerca nasce da strutture adeguate sotto tutti gli aspetti, sicure e moderne, così come ambienti di lavoro sicuri e, per quanto possibile, confortevoli sono il pre-



supposto per fare lavorare bene le persone. Barriere architettoniche: quante volte abbiamo personalmente aiutato qualche studente o collega disabile tenendogli aperte le porte o aiutandolo ad accedere in ascensore? Solo qualche giorno fa si è tenuta la Giornata internazionale delle persone disabili, cui l'Ateneo ha dato ampio risalto; pensiamo però sia necessaria una strategia più articolata per l'inclusione delle persone con disabilità che spesso hanno evidenti difficoltà di accesso alle nostre strutture e necessità specifiche

Condizioni giuste e attrattive in termini di finanziamento e salario: il contratto del personale tecnico-amministrativo è scaduto da anni e le retribuzioni sono ferme da altrettanto tempo, anche se è di pochi giorni fa la notizia di una intesa per i rinnovi contrattuali con aumenti stipendiali forse migliori di quelli prospettati un anno fa, ma certo neanche lontanamente paragonabili agli standard europei. Naturalmente su questo l'Ateneo non ha potere, ma può fare qualcosa integrando il trattamento accessorio. Complessivamente il quadro non è roseo. Se la qualità dei ricercatori italiani, e quota parte delle Università italiane, si è dimostrata elevata e comunque in linea con gli standard europei, non altrettanto si può dire per le condizioni di lavoro e per l'attrattività che le nostre istituzioni possono offrire.

Come migliorare l'attrattività? Occorre agire, ad esempio, per valorizzare il percorso dottorale anche nel settore privato (es. Dottorati industriali, ma anche Alto appren-





perlopiù alla didattica e in perenne competizione tra di loro per le risorse. Lo scenario nazionale prelude a un impoverimento del sistema universitario, della qualità delle condizioni di lavoro al suo interno e della qualità della formazione offerta e della ricerca praticata. La stessa sopravvivenza di molti Atenei sembra essere messa in discussione, e nessuno si può considerare al sicuro da questo punto di vista.



È necessario ripensare a queste misure e andare invece nel senso di un rifinanziamento del sistema e di una revisione delle politiche di reclutamento del personale.



Ma è necessario che, anche nel nostro Ateneo, si perseguano principi di gestione che siano attenti alla competenza professionale del personale, che lo si coinvolga nei processi organizzativi, che si attui una valutazione equa del contributo di ciascuno, che si trovino risorse per incentivare adeguatamente il lavoro oggi sempre più difficile, sia per complessità sia per la riduzione degli organici, a fronte dell'aumento degli adempimenti richiesti. La sinergia tra le diverse componenti del nostro ateneo è un requisito fondamentale per raggiungere gli obiettivi che ci siamo dati con i documenti di programmazione. Non ci possiamo permettere inutili e dannose contrapposizioni - docenti/amministrativi, amministrativi/tecnici, dipartimenti/amministrazione, centro/periferia - contrapposizioni che ci fanno disperdere tempo e risorse.

Chiediamo alla governance dell'Ateneo e a tutte le parti coinvolte un impegno volto alla prevenzione dei conflitti, che ci consenta di lavorare in un clima più sereno.

È un appello forte che rivolgiamo all'esterno e all'interno dell'Ateneo, e che speriamo non resti inascoltato.