



## ALESSIO BRIGANTI

Magnifico Rettore, Direttrice generale, membri tutti della nostra comunità accademica, autorità presenti, sono onorato di portarVi il saluto e la voce del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL in questa cerimonia pubblica che per noi è l'espressione dell'identità della nostra missione e, al contempo, è un momento in cui si ritrovano tutte le componenti della nostra comunità per rinnovare il senso di appartenenza e rinsaldare il patto di collaborazione.

Per proseguire uniti verso gli stessi obiettivi di crescita e di eccellenza.

Uniti nelle difficoltà. Uniti nel cambiamento.

L'obiettivo di questo breve intervento è quello di guardare assieme le difficoltà che ci affliggono, i problemi da affrontare, le criticità da superare, ma, soprattutto, le opportunità da cogliere e la direzione verso cui tendere.

La cornice entro cui ci muoviamo è quella di un Paese che non ritiene strategico per la sua crescita culturale, sociale, civile ed economica investire nella formazione e nella ricerca: se-

condo i dati Eurostat, nell'ultimo decennio il finanziamento di tutta la filiera dell'istruzione pubblica non è mai risalito ai livelli pre-crisi e da qualche anno è stato superato in termini assoluti dalle cifre spese per interessi sul debito.

Con il 7,9% della spesa pubblica complessiva destinata all'istruzione ci confermiamo il Paese dell'Unione europea che meno investe per le generazioni più giovani.

All'interno del settore, la voce di spesa più lontana dalla media europea è proprio quella relativa all'università. All'istruzione terziaria, infatti, è destinato solo lo 0,3% del PIL, contro lo 0,7% della media dell'Unione.

Impietosi anche i dati OCSE, da cui emerge che la spesa italiana per studente universitario è del 26% inferiore alla media dei Paesi sviluppati.

In un simile contesto, quale potrà essere la situazione del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL?

Sul versante economico è meglio tacere: un solo rinnovo contrattuale negli ultimi dieci anni e stipendio medio del 15-20% inferiore a quello dei colleghi degli enti locali.

Sul fronte professionale non siamo messi meglio: mentre il mondo del lavoro affronta i cambiamenti epocali e i ritmi incalzanti della quarta rivoluzione industriale, mentre anche l'università deve riconfigurarsi per rispondere alle nuove esigenze della società, alle richieste del mercato e assolvere le sue primarie missioni in uno scenario radicalmente mutato, il nostro inquadramento è grosso modo fermo da quasi vent'anni, se si esclude l'introduzione nell'ultimo CCNL dell'area *informazione e comunicazione* e il timido avvio di un tavolo paritetico per l'adeguamento dei profili professionali che ha iniziato a riunirsi oltre la data inizialmente indicata per la conclusione dei lavori.

Negli ultimi anni molto del nostro lavoro si è sviluppato intorno a nuovi processi e di maggiore complessità, come internazionalizzazione, digitalizzazione, trasferimento tecnologico, proprietà intellettuale, valutazione, europrogettazione, assicurazione della qualità, terza missione, *placement* e relazioni col territorio, solo per citarne alcuni, per i quali vanno garantite e col-



tivate professionalità adeguate, innovative e di alta specializzazione. Come nel caso dei tecnologi, figure fondamentali negli enti pubblici di ricerca, ma privi di un inquadramento nell'università italiana che non sia quello del precariato quinquennale.

Non dobbiamo però restare vittime passive di questo quadro inadeguato. La determinazione e l'energia che stanno accompagnando l'azione dei nuovi vertici dell'Ateneo devono combattere la stasi prodotta da scelte passate e da un apparato normativo penalizzante e a tratti paralizzante.

Nel corso degli ultimi 4 anni il personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL in servizio è diminuito di oltre il 15%, perdendo 109 unità; l'età media è salita agli attuali 54 anni; solo il 5% dei colleghi ha un'età inferiore ai 40 anni, mentre quasi il 65% ne ha più di 51.

Dal punto di vista delle carriere oltre il 60% del personale è imbottigliato nella categoria C, quella dell'impiegato di base, a cui si accede tramite diploma di secondaria superiore: si stima però che circa il 40% dei colleghi abbia conseguito un titolo universitario e quasi il 10% ne possieda addirittura uno di terzo livello.

Qualità e competenze non mancano, ma in passato non sono state riconosciute, né valorizzate.

Che sia quindi per necessità, volontà o disperazione, dovremo affrontare una fase di cambiamento. Cosa aspettarci, quindi, dal futuro?

Stiamo vivendo un'epoca caratterizzata da uno sviluppo tecnologico senza precedenti che sta innestando profonde modificazioni anche nella produzione dei servizi e nei modelli organizzativi. Il mondo statico della burocrazia non sarà in armonia con i tempi e con i nostri obiettivi: avremo necessità di organizzazioni più agili e sostenibili, meno gerarchiche, sburocratizzando quanto più possibile e decentrando alcuni processi decisionali.

Saremo forse davanti a un cambio di paradigma con cui passare dal concetto di gestione del personale a quello di gestione delle risorse umane, che individui nelle competenze il patri-

monio dell'amministrazione e nella loro valorizzazione un obiettivo primario per migliorare i servizi, che sposti l'idea della prestazione dall'ora-lavoro alla qualità del lavoro e al valore creato per l'organizzazione e per gli utenti.

Alla base dovrà esserci la formazione continua: per la prospettiva di una vita lavorativa più lunga rispetto al passato, per tutelare il dipendente dal rischio di obsolescenza delle sue competenze, per aumentarne le capacità di lavorare in autonomia e di fornire servizi più efficienti e rispondenti a esigenze che cambieranno nel corso del tempo.

La tecnologia, le competenze, la maggiore autonomia, l'agilità organizzativa renderanno maggiormente fruibili le forme di lavoro a distanza, già previste dalle direttive di legge, che potranno consentire ai dipendenti di conciliare meglio vita privata e professionale, con positive ricadute sulle prestazioni lavorative e sul benessere complessivo della persona e delle strutture organizzate.

Perché non va dimenticato che la qualità delle prestazioni e l'efficacia di un modello organizzativo sono decisamente influenzati dai livelli di benessere individuale e lavorativo: azioni costanti di monitoraggio, ascolto, confronto e verifica saranno fondamentali per assicurare e migliorare la vivibilità degli ambienti di lavoro.

In conclusione il primo grande cambiamento sarà rimettere al centro la persona, rispettandone competenze, storia e richieste.

Affidiamo alla nuova governance dell'Ateneo la grande responsabilità di stare alla guida di questa fase densa di aspettative, con la richiesta di considerare sempre noi del personale tecnico, amministrativo, bibliotecario e CEL non come dei semplici passeggeri, ma come utili navigatori da consultare.

