

A nome del Personale Tecnico Amministrativo dell'Università degli Studi del Molise, che ho l'onore e il piacere di rappresentare in questa importante giornata, porgo, con sincera emozione, il più cordiale benvenuto al Chiar.mo Prof. Andrea LENZI, Presidente del Consiglio Universitario Nazionale, ai componenti tutti del CUN, agli illustri Rettori ospiti, al Magnifico Rettore, al Direttore Amministrativo, alle Autorità civili ed ecclesiastiche, ai docenti e ricercatori, agli studenti del nostro Ateneo e a tutto il pubblico presente.

Sono trascorsi ben venticinque anni dalla emanazione della famosa Legge istitutiva n. 590 del 14 agosto 1982 con cui veniva istituita a decorrere dall'anno accademico 1982/83 l'Università degli Studi del Molise. Di questi anni passati, personalmente, ne ho trascorsi solo diciannove come componente dell'amministrazione universitaria, ma devo dire con profonda sincerità che sono stati i più belli di tutta la mia lunga carriera; duri, faticosi ma anche costellati da tanti valori quali l'amicizia, il rispetto, la franchezza, il senso di appartenenza.

Valori che hanno accompagnato in questo lungo periodo non solo me, ma tanti altri colleghi e colleghe che hanno contribuito alla costruzione di questa importante realtà, tanto desiderata da tutti i cittadini molisani.

Si è partiti da un "drappello" sparuto di volontari (forse una decina di persone), che operavano in un appartamento in affitto arredato modestamente, animati da tanta volontà, per giungere oggi ad essere un piccolo "esercito" agguerrito, composto da 268 unità (tra personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato) che giornalmente, anche tra tante difficoltà burocratiche, economiche, di rapporti con l'utenza, forniscono un apporto essenziale alla crescita della nostra istituzione universitaria, svolgendo attività amministrative, di ricerca, di didattica, di servizi all'utenza, sia in "trincea" che presso il "comando generale".

Leggendo negli scorsi mesi il programma del Rettore, in occasione dell'ultima campagna elettorale per la guida dell'Ateneo molisano, mi ha colpito questo Suo passaggio: *"Al personale tecnico amministrativo, del quale ho imparato ad apprezzare sempre più il suo "sentirsi squadra", voglio confermare un impegno di ascolto per lo sviluppo della sua crescita professionale (...) Chiedo alla Dirigenza, che deve accompagnare il cambiamento, il massimo di attenzione per far sì che tutti siano adeguatamente posizionati, per evocare il saper fare e saper essere che è dentro ciascuno"*.

Nell'ottica di un forte cambiamento organizzativo, quale è quello che si sta verificando al nostro interno, si assiste al passaggio da una struttura rigida e predefinita ad una struttura dinamica (non senza difficoltà); ma in tale contesto muta anche la figura del dirigente che diviene manager. Egli ora deve gestire il cambiamento e non deve più operare come gestore dell'esistente.

È suo preciso compito fissare degli obiettivi di efficienza economica ed istituzionale che vengano condivisi da ciascun componente della sua organizzazione. Soprattutto a lui è affidato il compito di attivare nei collaboratori una forte motivazione al lavoro ed un'alta partecipazione personale.

Taylor affermava che l'uomo fa le cose solo se fortemente condizionato.

In realtà, il primo dovere del manager è quello di conoscere gli altri e le loro diversità. Dovrà poi attivare con i suoi colleghi, con i suoi collaboratori, tutte quelle strategie utilizzate anche con soggetti esterni alla sua organizzazione; ovvero dovrà saper ascoltare, parlare, trattare, negoziare, decidere con loro, in quanto i membri interni della sua organizzazione non hanno bisogno di essere incentivati solo economicamente, ma hanno bisogno di percepire sensazioni rassicuranti quali sicurezza, prestigio sociale, coinvolgimento nelle decisioni, stima, fiducia. Solo mediante la motivazione e la valorizzazione delle competenze professionali è possibile attuare il cambiamento organizzativo all'interno della nostra Università.

Il riconoscimento del lavoro svolto, il suo contenuto, il senso di appartenenza, la valorizzazione delle professionalità sono tutti elementi che incidono profondamente sulla motivazio-

ne e sulla qualità delle prestazioni sia individuali che di gruppo. D'altro canto il personale e la sua professionalità costituiscono un patrimonio per l'università. Migliorare la qualità delle prestazioni professionali di ogni individuo equivale a migliorare la qualità del servizio/prodotto offerto dall'Ateneo.

Riguardo poi alle competenze del personale tecnico amministrativo, invitiamo il Rettore e la Dirigenza, ad analizzarle sotto un duplice profilo: competenze professionali possedute e competenze da creare.

L'analisi delle prime comporta l'effettivo accertamento delle professionalità maturate, il loro riconoscimento e la giusta valorizzazione; le competenze da creare attengono, invece, alle necessità di adeguamento delle strutture di servizio dell'Ateneo, al cambiamento che rappresenta ormai una costante del mondo accademico, a seguito anche delle sollecitazioni esterne. Per creare nuove competenze sono necessari obiettivi chiari e condivisi sul governo e lo sviluppo dell'Ateneo.

Il maggior coinvolgimento motivazionale del personale tecnico amministrativo è dunque direttamente proporzionale alla capacità di valorizzare le competenze e di crearne di nuove, laddove necessario.

Occorre poi poter disporre di figure professionali flessibili, con competenze tecniche e trasversali, che sappiano operare nel settore della ricerca, della didattica, dei servizi. In tal senso un ruolo importantissimo lo riveste la formazione, necessaria *"all'innalzamento delle professionalità, a migliorare quello che si è appreso sul campo"* come Lei, Magnifico Rettore, ha ben precisato in un ulteriore passaggio del suo programma elettorale. Ma la formazione che richiediamo deve essere mirata, certificata, di qualità e continua, sottesa ad evitare l'isolamento nella nostra Regione ed aperta al confronto con le altre realtà universitarie italiane.

L'università del passato non esiste più; non ci sono più i piccoli adempimenti a cui uno si affezionava e che restavano immutati per venti anni. C'è un cambiamento costante, che provoca a volte anche sofferenza, perché non riusciamo ad organizzare una cosa che subito bisogna organizzarne un'altra e organizzarla diversamente.

Cambiamento che porta ad un rafforzamento della coesione aziendale delle università, all'adozione di modelli di più razionale gestione delle risorse, di programmazione, di controllo della gestione.

Ne emerge, di conseguenza, l'immagine di un modello universitario di tipo imprenditoriale, le cui caratteristiche appaiono una risposta più convincente di altre a quei nuovi bisogni così forti e pressanti, che richiedono oggi agli Atenei al tempo stesso qualità e quantità, formazione d'élite e formazione di massa, cultura e professionalizzazione.

Infine, il riconoscimento di meriti e capacità deve trovare ulteriore riscontro, unitamente alla solidarietà, nella contrattazione integrativa e nel salario accessorio, sottolineando ancora una volta che il comparto Università, nell'ambito del pubblico impiego, è quello maggiormente penalizzato sotto il profilo delle retribuzioni e le ultime notizie sui rinnovi contrattuali non sono certamente confortanti. Siamo consapevoli che in tale direzione molto è stato fatto da questa Amministrazione, ma ancora molto c'è da fare!

A conclusione del mio intervento, voglio citare una frase di Lester Thurow nel suo *"Il Futuro del capitalismo"* che afferma: **"sarà la capacità delle società di organizzare il proprio *brainpower* a determinarne il grado di successo"**.

È quello che ci auguriamo avvenga nella nostra Università e in tutte le Università italiane. Grazie a tutti.

Ida Oriunno