INTERVENTO DEL RAPPRESENTANTE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Marilena SALVIA

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL MOLISE

Magnifico Rettore, Illustre Presidente della Corte Costituzionale, Autorità, Direttore Generale, Docenti, Colleghi, Studenti, ospiti tutti, lusingata dall'essere stata designata per questo ruolo, sono onorata di portarvi il saluto in rappresentanza del personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi del Molise in questa inaugurazione dell'anno accademico 2017- 2018.
Sono onorata perché sappiamo, e le matricole conoscano, che questo è l'evento, la cerimonia più importante di un anno accademico.
E'una festa.
E' il cominciamento di un percorso di un nuovo anno che apre nuovi fronti e nuove frontiere, che fa rinvigorire entusiasmi, energie, dedizione, per un servizio che diventi sempre più rispondente alle emergenze di formazione, di acquisizione di competenze da parte di voi studenti, che ci scegliete e riponete fiducia, aspettative, in un cammino che facciamo insieme, seppure tutti (ovvero voi studenti, voi docenti e noi personale tecnico e amministrativo) con ruoli diversi, in un cammino che è teso verso la conquista della conoscenza e delle conoscenze, uniche chiavi capaci di aprire il FUTURO, nel mondo del lavoro e di realizzare, in esso, vi auguro, il vostro SOGNO.

Sono qui a rappresentare i colleghi che trovate e troverete negli uffici; che cercherete per informazioni; ai quali chiederete risposte.

Il ruolo del PTA permette la realizzazione di quella che è la mission di una Università perché la funzione del Personale che lavora in Amministrazione, nelle Biblioteche, nei Laboratori, è quella di creare le condizioni migliori per consentire alla Governance il perseguimento degli obiettivi strategici individuati.
Il Personale Amministrativo e Tecnico funge da supporto, spesso da guida, è il <format> nel quale il servizio si avvia, si delinea e si realizza, quotidianamente, per creare le condizioni ottimali di espressione della ricerca e della didattica.
Dietro ogni richiesta di finanziamento, dietro ogni pratica di reclutamento, dietro ogni organizzazione didattica, di laboratorio, di biblioteca, di servizi offerti per garantire il diritto allo studio, vi è l'indispensabile, costante, nostra presenza.
Il contesto all'interno del quale si svolge questa attività è, come noto, però molto complesso, in costante evoluzione, ma meglio dire in costante cambiamento, in ragione, anche, dell'introduzione di nuovi organi di controllo, di nuovi strumenti di valutazione della ricerca, di stringenti forme di misurazione della performance.
Il lavoro tecnico-amministrativo diventa, quindi e concretamente, <flessibile>, sviluppando, la capacità, in ciascuno di noi, di imparare a gestire il <cambiamento>.
L'impiegato pubblico, lo dico con grande forza ed orgoglio, in bar-

ba ai pregiudizi ostentati frequentemente sui media, evidentemente da chi scrive o parla perché ignora, non è più un operatore, un esecutivo, un <meccanico> addetto alla macchina.
L'impiegato pubblico presidia il cambiamento.
Il problem solving è una preoccupazione quotidiana e la riuscita delle azioni amministrative, senza le quali, la didattica e la ricerca, non disporrebbero dei binari sui quali correre, la si deve alla disponibilità di PERSONE (perchè gli impiegati pubblici non sono stereotipi ma persone) che con un bagaglio professionale personale non sempre bastante, si dedica, nel senso letterale del termine, affinchè il funzionamento e la qualità nell'erogazione dei servizi non abbia intoppi, ma anzi appaghi, in primis, i nostri studenti, gli utenti esterni, ma anche tutte le componenti che lavorano in UNIMOL.
Il soddisfacimento dei desiderata, il buon funzionamento della macchina ci gratifica.
Lo affermo, interpretando, sicuramente il sentire dei colleghi.

E' proprio dalla consapevolezza del ruolo strategico e dalla certezza di contribuire in maniera determinante allo sviluppo dei servizi offerti che derivano alcune considerazioni.

L'immobilismo normativo nazionale ha impedito la valorizzazione delle capacità; ha impedito il riconoscimento di una crescita professionale.
Il Personale Tecnico Amministrativo è la componente più debole dell'Ateneo, in quanto regolamentata da un Contratto Collettivo Nazionale che presenta i redditi di lavoro più bassi, rispetto agli altri di comparto della Pubblica Amministrazione, che, soprattutto, non trovano riscontro nell'impegno profuso.
È la nostra stessa Costituzione a stabilire che:
"il lavoratore ha diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa", una retribuzione proporzionata e sufficiente, e che sussiste l'obbligo di integrare il trattamento economico del dipendente nella misura della quantità del lavoro effettivamente prestato a prescindere dall'eventuale atto di assegnazione o attribuzione di mansioni superiori.
Ma, ancora una volta, ci ritroviamo a dover ribadire che auspichiamo che gli Organi di Governo preposti diano un segnale chiaro e preciso e spingano perchè vengano stanziate risorse che consentano un riconoscimento economico al Personale T.A., in grado di assicurare una retribuzione dignitosa, senza la quale, difficilmente, potranno trovare reale applicazione le proposte di miglioramento del funzionamento complessivo del sistema.
Una seria riflessione sul tema della retribuzione del lavoro del pub-

blico impiego, appare quanto mai urgente oggi, soprattutto se si guarda all'attuale contesto economico e sociale di crisi dell'economia globale e dell'occupazione, il cui effetto è quello di produrre una svalutazione dell'elemento lavoro e della retribuzione ad esso collegata.
La quantificazione e la qualificazione dei trattamenti retributivi sono fattori essenziali per lo sviluppo dell'individuo e per il progresso sociale, per rispondere all'esigenza del lavoratore di condurre un'esistenza in cui trovi spazio la realizzazione delle proprie aspettative di vita, non solo materiali. La retribuzione dev'essere parametrata alla quantità e alla qualità della prestazione lavorativa svolta e tale da consentire la soddisfazione dei bisogni primari e secondari del cittadino-lavoratore, a fondamento dello sviluppo della vita individuale e collettiva, la cui difesa e valorizzazione viene delegata essenzialmente alla contrattazione collettiva.

Nonostante una retribuzione poco appagante, alto è stato sempre l'impegno, l'entusiasmo, la disponibilità che, noi tutti, abbiamo speso comprendendo il ruolo di questa Istituzione per questa Regione.
E' indispensabile, quindi, per quanto ci riguarda, il riconoscimento delle professionalità attivandosi nella ricerca degli strumenti idonei.
E' opportuno che si investa per garantire la crescita e l'acquisizione delle competenze funzionali attraverso la formazione, proprio perché è il Personale Tecnico Amministrativo che, alla fine, dimostra di saper gestire il cambiamento e assumersene la responsabilità dell'attuazione.
Confrontarsi sulle possibili soluzioni rispetto ai problemi enucleati significa ragionare concretamente su prospettive e modalità e disporsi, tutti, ad una partecipazione attiva e costruttiva.

In realtà, nel nostro Ateneo, bisogna evidenziare una buona interlocuzione e collaborazione della RSU e della Rappresentanza Sindacale con la Controparte Pubblica.
Nonostante, e ovviamente, nella dinamica interna si dibatta, ci si confronti, si condivida o si diverga, si è espressa verso l'esterno un'unione di intenti con una posizione unita ed unica, che ha valorizzato il ruolo di delega conferito alla rappresentanza collettiva.
Ne è un esempio le selezioni per le progressioni economiche, all'interno della categoria di appartenenza, che sono state espletate a beneficio di tutti negli ultimi anni.
Ma crediamo ciò non basti.

Il contributo del Sindacato, del Comitato Unico di Garanzia del Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo sarà sempre più presente ed incisivo, perchè è indispensabile vigilare e avanzare proposte

affinchè le condizioni per il lavoro siano improntate al benessere, ovvero diventino migliorative del contesto: nelle relazioni con i colleghi, nelle condizioni fisiche, ambientali, tecnologiche, e, last but not least, nell'accesso agli interventi di formazione, di aggiornamento per una formazione professionale capillare che vada ad omogeneizzare conoscenze catturate velocemente, in modo discontinuo, ricercate per essere spese nell'immediato, ma che non costruiscono, in questa maniera, i pilastri della solida professionalità che sappiamo bene, invece, si fonda sul <sapere> prima ancora che sul <saper fare> e sul <saper essere>.

I processi di modernizzazione richiedono una riqualificazione concreta, che non deve prescindere, inoltre, anche da momenti di confronto con altri Atenei, dalla partecipazione ad interventi formativi condivisi a livello nazionale, ma anche internazionale.
Le best practices vanno ricercate, ascoltate, <copiate>: è l'unico caso in cui il <copiato> è premiante.

Non disgiunta è la necessità di rispondere ad una esigenza generale e fondamentale di un'informazione allargata, diffusa, spinta verso gli uffici e chi li popola, a tutti i livelli, perché è essenziale per creare motivazione e, quindi, partecipazione ai processi.

Solo l'informare e il comunicare gli obiettivi organizzativi da una parte e l'amplificare e lo sviluppare le richieste e le proposte dei dipendenti, dall'altra, nel raccordo con le Rappresentanze presenti all'interno degli altri organi (Senato Accademico, RSU, Consiglio del Personale Tecnico Amministativo), potrà contribuire, realmente e attivamente, con propulsività, al miglioramento dei processi organizzativi nella consapevolezza di contribuire a risolvere il problema dell'evoluzione sociale del lavoro.
Magnifico Rettore, Direttore Generale, in questo Ateneo, auspichiamo un'attenzione maggiore ad una politica partecipata perché forte e comune è il senso di appartenenza.
Lo sviluppo futuro, può essere perseguito solo con la consapevolezza che l'Università diventi sempre più un'unica comunità che esprima: una capacità di unione, una disponibilità alla collaborazione un profondo spirito di servizio, ma, soprattutto, una condivisione della cultura organizzativa.
Quello che chiede il Personale Tecnico- Amministrativo è: maggiore partecipazione e maggiore incentivazione.

In conclusione, va sottolineato che urge confrontarci tutti con problematiche emergenti, ovvero quella dello spopolamento delle zone appenniniche interne con la conseguente migrazione di giovani ver-

so zone geografiche più <accoglienti>, quella del calo demografico, quella di un crescente forte sentimento di apatia nei confronti delle Istituzioni, tutte e in generale, per sfiducia, rabbia, delusione.
Ora più di prima la nostra Società necessita di nuove forze ed idee. Non è questo il momento di allontanarsi dalle Istituzioni, è invece compito di fornire, tutti, il proprio contributo.

Perciò approfitto della presenza dei Rappresentanti di tutte le Istituzioni per invitarli a perseguire, con una determinazione maggiore, un'operazione di collaborazione tra gli organi di ricerca ed il tessuto imprenditoriale del territorio sì da ottenere il duplice effetto di potenziare l'Ateneo, richiamando sempre più studenti e di sviluppare l'economia regionale. Le risorse destinate alla ricerca costituiscono sicuramente il più vantaggioso e redditizio degli investimenti di denaro pubblico e privato.
Auspico che tali percorsi possano essere potenziati nel valorizzare, certamente, il mandato primario dell' Università, che è quello della trasmissione del sapere e dello sviluppo della conoscenza.
L'Università deve svolgere un ruolo in tema di job placement, che, però, non può limitarsi alla mera presentazione al mondo del lavoro delle risorse professionali formate, ma necessita della progettazione e realizzazione di attività di raccordo tra l'Università stessa ed il mondo del lavoro.

Buon anno accademico.

Marilena Salvia