

## **DISCORSO IN RAPPRESENTANZA DEL PERSONALE T.A.B. PER LA INAUGURAZIONE DELL'A.A. 2017/2018 DEL POLITECNICO DI BARI**

Illustri ospiti, Magnifico Rettore, Care Colleghe e Cari Colleghi,

ho l'onore di parlare in rappresentanza del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario di questo Politecnico e quindi proverò ad interpretarne bisogni e aspirazioni specifici a partire da un orizzonte che qui giocoforza posso solo accennare.

Il vocabolario Treccani alla voce Collega recita: " s.m. e f. (dal lat. *"Collega"*) Compagno in un ufficio o grado, in una carica, in una libera professione". Il termine latino *"Collega"* deriva da *"Colligere"* ossia da *"cum"* = *"insieme"* e *"legere"* = *"raccogliere, radunare ma anche scegliere"*.

Noi tutti, Professori, Ricercatori e Tecnici-Amministrativi e Bibliotecari, strutturati o precari – a mio avviso - siamo Colleghi perché concorriamo tutti, con compiti e responsabilità certamente diverse, con il nostro lavoro alla vita di una pubblica istituzione che non ha eguali, forma giuridica di una Comunità che si autogoverna, della quale fanno parte, a pieno titolo, gli studenti.

Dobbiamo preservare la funzione pubblica dell'Università e l'autonomia universitaria, attuando il disegno lucido, coerente e sempre valido della Costituzione: l'autonomia di una istituzione che è e deve rimanere pubblica, garanzia della libertà di insegnamento e di ricerca (art. 33) e strumento della Repubblica democratica fondata sul lavoro (cfr. in particolare gli artt. 1, 2, 3, 9 e 36). Per questo dobbiamo tutti insieme mobilitarci a livello nazionale per un significativo incremento dell' FFO.

L'etimologia di *"Collega"* è la stessa della parola *"Collegio"*. La legge n. 240 del 2010, la c.d. *"riforma Gelmini"*, che va superata, ha impresso una torsione autoritaria all'ordinamento degli Atenei: possiamo fare qualcosa per recuperare già a bocce ferme il valore della Collegialità, sia nella pratica, sia attuando alcune modifiche statutarie.

Collega è un termine sia maschile che femminile: nella nostra comunità finalmente abbiamo diverse donne che si distinguono in tutte le categorie, ma dobbiamo fare di più affinché abbiano effettivamente gli stessi diritti e le stesse opportunità di crescita professionale.

Per inciso il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) del Politecnico uscente ha lavorato abbastanza bene considerando le condizioni nelle quali ha operato.

Dobbiamo fare di più, dicevo per la effettiva parità uomo-donna. Penso al rafforzamento del CUG, prestando attenzione tutti noi alla sua composizione e chiedendo all'Amministrazione di dotarlo di almeno una unità di personale di supporto. Penso ad un asilo nido e un dopo scuola nel Campus per i figli di tutti i lavoratori del Politecnico, strutturati o precari. Penso all'introduzione sperimentale di forme di telelavoro su richiesta del dipendente, dando la priorità ai genitori di figli minori e a coloro che assistono anziani o disabili. Ho invitato, qui al Politecnico, i Presidenti dei CUG degli Atenei Pugliesi ad un momento di approfondimento e di confronto delle esperienze che si terrà presumibilmente il 15 febbraio p.v..

Parliamo specificamente del personale t.a.b. con particolare riguardo al nostro Politecnico.

Lo scorso anno accademico è stato segnato da una salutare svolta nelle relazioni sindacali e nelle politiche del personale qui al Politecnico, perciò voglio ringraziare ancora una volta, in questa occasione solenne e in maniera non rituale, il Magnifico Rettore e il nuovo Direttore Generale. Il risultato va certamente ascritto anche a una maturazione delle OO.SS. che hanno accresciuto la qualità anche "tecnica" della loro proposta. Dopo circa otto anni si è concluso un accordo per le progressioni economiche orizzontali (PEO) per il triennio 2017/2019, accordo che consente alla quasi totalità dei lavoratori di maturare uno scatto stipendiale, risolvendo una querelle sulla composizione del Fondo per il trattamento accessorio, che, nell'arco un triennio, rimette a disposizione del personale le economie derivanti dalle PEO non effettuate pari ad € 420.000,00.

Anche per quanto riguarda la formazione, ci sono novità significative quali:

- la procedura e i criteri adottati nella selezione del personale per l'edizione 2018 dei Corsi Inps "Valore PA": raccogliendo i suggerimenti provenienti dai Dipartimenti e dalle OO.SS. tutto il personale è stato invitato a candidarsi e si è applicato il criterio di rotazione;
- i seminari aperti a tutti che si inseriscono in un progetto per il benessere organizzativo che ha previsto anche uno Sportello di Counselling Psicologico, progetto molto apprezzato e che va prorogato, voluto dal Direttore Generale e dal CUG.

**Il dialogo sociale sta dando ottimi frutti, bisogna proseguire su questa strada nell'interesse pubblico, anche recuperando il tempo perduto e arginando i guasti prodotti dalle politiche nazionali.**

La categoria, infatti, ha sofferto e sta soffrendo sia il blocco della contrattazione nazionale da poco venuto meno che ha determinato, in assenza di automatismi stipendiali, una perdita secca del potere di acquisto e il mancato adeguamento del sistema di inquadramento professionale ad una realtà in continua evoluzione, sia il blocco del turnover.

Qui al Politecnico è in corso un processo di riorganizzazione che ha portato a trasferire al Centro di Servizi Amministrativo Contabile (CSA) le fasi esecutive dei procedimenti amministrativi dei Dipartimenti e che prevede anche l'istituzione di un Centro Servizi per la Didattica e la riorganizzazione dei Dipartimenti.

Tale processo deve essere oggetto di un rinnovato e adeguato confronto con le OO.SS..

Il personale t.a.b. assegnato ai Dipartimenti appare in taluni casi insufficiente rispetto alle competenze degli stessi alle quali si è aggiunta, con la soppressione delle Facoltà voluta dalla legge n. 240/2010, la didattica: tale personale svolge in diversi casi le funzioni di responsabile del procedimento e in alcuni casi partecipa alle attività didattiche e di ricerca e pertanto occorre che acceda alle iniziative di formazione, allo straordinario retribuito e ai progetti innovativi al pari dei colleghi dell'Amministrazione Centrale.

Non è più rinviabile l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale dei Dipartimenti delle categorie B, C e D (posizioni organizzative e funzioni specialistiche): il Direttore Generale ha chiesto ai Dipartimenti di comunicare la riorganizzazione e di individuare posizioni organizzative e funzioni specialistiche

Occorre in particolare riconoscere il ruolo dei tecnici che, in possesso della necessaria qualificazione, partecipano alle attività didattiche e di ricerca stricto sensu, prevedendo appositi incarichi di responsabilità e eliminando ogni discriminazione nella disciplina del conto terzi rispetto alla docenza.

Ci dobbiamo mobilitare tutti affinché tali professionalità siano valorizzate anche nell'ambito del nuovo CCNL prevedendo la figura del tecnologo a tempo indeterminato come per gli E.P.R.: perché non pensare ad una mozione del Senato Accademico?

L'innovazione organizzativa non può limitarsi ad un piano diciamo strutturale ma deve estendersi alla cultura organizzativa, alle procedure e alla disciplina di Ateneo.

E' evidente lo iato tra la potenzialità delle tecnologie dell'informazione da un lato e la cultura organizzativa e le procedure dall'altro, ancora improntate largamente al modello ministeriale tradizionale di derivazione francese, caratterizzato dalla concentrazione della responsabilità al vertice e da un'amministrazione per atti e non già per attività.

Tale modello oltre che essere obsoleto – ritengo – non sfrutta le potenzialità delle riforme amministrative degli anni novanta e in particolare della legge organica sul procedimento amministrativo, la legge n. 241/1990 per un recupero di efficacia ed efficienza a fronte di minori risorse sia umane che finanziarie a disposizione. Facciamo solo un esempio emblematico, quello del protocollo elettronico che avrebbe dovuto soppiantare gli uffici di protocollo quasi completamente, abilitando i responsabili dei procedimenti a protocollare attraverso la loro postazione di lavoro: così non è, almeno in molte unità organizzative.

Per questo occorre mettere mano ad una ulteriore riorganizzazione dell'Amministrazione Centrale, chiamata in un sistema tripolare (A.C./Dipartimenti e Centri) a svolgere prevalentemente una funzione di programmazione, studio, riprogettazione delle procedure, adeguamento della normativa d'Ateneo alla legge e agli obiettivi strategici del Politecnico (dalla materia del lavoro autonomo a quella del conto terzi), monitoraggio e coordinamento.

La riorganizzazione del sistema Politecnico passa attraverso una migliore distribuzione del personale t.a.b. che valorizzi attitudini, competenze e esperienze effettive.

Il blocco del turn over e i pensionamenti stanno riducendo drasticamente il personale t.a.b. che è passato da n. 298 unità al 31 dicembre 2012 a 267 unità al 31 dicembre 2017 con una riduzione di 32 unità pari a circa il 10,7 %, in particolare ma non solo dell'area tecnica, lasciando scoperte diverse posizioni, per questo occorre a livello di Ateneo programmare nuove assunzioni privilegiando la tipologia del rapporto tempo indeterminato e riservando una quota ai precari di lungo corso e attivare finalmente procedure per le

progressioni di carriera. Le risorse disponibili sono limitate per lo scellerato sistema dei punti organico, dobbiamo mobilitarci tutti al livello nazionale per il suo superamento e chiedere allo Stato e alla Regioni finanziamenti aggiuntivi ed adeguati perché l'Università pubblica è volano di sviluppo socialmente sostenibile, meglio fondamento della nostra democrazia sociale.

Per sostenere il processo di riorganizzazione occorre lavorare di più in team e investire maggiormente in formazione con percorsi mirati e nelle attrezzature in dotazione al personale t.a.b. .

Ci dobbiamo porre la questione del trattamento economico complessivo, per questo dobbiamo attivarci tutti a livello nazionale ma qualcosa di significativo si può fare anche a livello di Ateneo, utilizzando tutti gli strumenti a disposizione e tenendo conto della nostra capacità di attrarre risorse esterne:

- non è più rinviabile una riforma del conto terzi che elimini ogni discriminazione nei confronti del personale t.a.b. che partecipi alle attività specifiche della commessa, che preveda un adeguato incentivo per il personale di supporto e che incrementi il Fondo Comune di Ateneo;
- occorre mettere a punto meccanismi di incentivazione per il personale coinvolto a vario titolo nei progetti cofinanziati;
- sviluppare il welfare aziendale che per inciso va esteso anche ai precari (dall'asilo nido alla polizza sanitaria).

Un trattamento economico manifestamente inadeguato e l'assenza di prospettive di crescita professionale producono "*burn out*" e fanno implodere o fuggire le energie migliori!

**Questa, quella del dialogo sociale, del confronto, talvolta aspro ma sempre nel merito e del contributo di tutte le componenti del mondo accademico, è la strada per superare le sfide che abbiamo di fronte, cambiando in un mondo che cambia sempre più velocemente e perseguendo l'interesse generale.**

