

SALUTO DEL RAPPRESENTANTE DEL PERSONALE TECNICO, AMMINISTRATIVO,
BIBLIOTECARIO E SOCIOSANITARIO IN CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
Daniele Severini

In qualità di rappresentante del personale in Consiglio di Amministrazione ho il gradito incarico di portare il saluto del personale tecnico, amministrativo, sociosanitario e bibliotecario dell'Università, alle Autorità, all'Ammiraglio di Divisione Antonio Natale, che terrà la *lectio magistralis*, e a tutti i Presenti.

Ringrazio il Magnifico Rettore per aver reintrodotta in questa sede inaugurale, dopo alcuni anni di incomprensibile interruzione, una prassi consolidata e ultraventennale, ovvero quella di consentire ai rappresentanti del personale negli organi di far sentire la propria voce in rappresentanza di tutto il personale.

Il 2021 è un anno particolare perché ricorre per il nostro Ateneo il trentennale dalla ripresa della tradizionale cerimonia di apertura dell'anno accademico. Vorrei allora farmi idealmente accompagnare da alcuni interventi di chi mi ha preceduto, quelli che hanno evidenziato negli anni le maggiori criticità relative al personale.

- Bellocchio 1994: *Dobbiamo evidenziare come, malgrado le varie professionalità acquisite, il personale amministrativo e tecnico sia spesso relegato ad un ruolo marginale o strumentale...*
- Gabrielli 2000: *le retribuzioni sono ferme allo stesso livello da anni... gli stipendi del personale T.A. delle Università sono tra i più bassi nella Pubblica Amministrazione ma, nonostante questo, spesso svolgiamo mansioni superiori e cerchiamo di sopperire alle carenze di organico*
- Stagi 2003: *Il personale è sceso negli ultimi anni da 1600 a meno di 1400 unità. I continui blocchi delle assunzioni a tempo indeterminato hanno avviato un processo che, se non interrotto, nel giro di pochi anni è destinato a rendere atipico e residuale il lavoro.*
- Gabrielli, Morasso e Tosoni 2014: *Il nostro mancato intervento dal palco va inteso come un segnale di profondo disagio rispetto all'immagine che alcuni... vogliono rappresentare di una amministrazione che scientemente ostacola/ fa ostruzionismo a chi si occupa di ricerca e didattica...*

Dopo 30 anni dall'inaugurazione dell'anno accademico 1991/1992 del nostro Ateneo e i molti appelli dei rappresentanti del personale negli Organi, sembra che le criticità e i problemi siano rimasti gli stessi:

- Avevamo e abbiamo retribuzioni da sussistenza, dobbiamo aspettare anni per vedere erogati gli aumenti stipendiali dovuti e non ci viene riconosciuto alcun automatismo retributivo;
- Siamo all'interno di una continua riorganizzazione che non riesce ad apportare reali benefici all'Istituzione né a migliorare le condizioni dei lavoratori;
- Negli ultimi 5 anni il numero dei dipendenti è sceso in maniera costante e significativa passando da 1418 unità a poco più di 1200 unità: a seguito delle scelte effettuate nel passato, oggi le articolazioni organizzative del nostro Ateneo soffrono di carenza di organico ed eccessivi carichi di lavoro. Questa

situazione oltre a creare difficoltà operative a molti lavoratori, ha inciso in alcuni casi anche sulla loro vita personale. Tutto questo, naturalmente, si riverbera e rischia di penalizzare oltre modo le missioni di Ateneo.

All'interno di questo quadro critico il 24 febbraio 2020, nel momento in cui nel nostro paese venivano annunciati 219 casi di Coronavirus, al personale dell'Ateneo di Genova si chiedeva di inventarsi un nuovo modo di lavorare per continuare a erogare i servizi. L'emergenza ha dato uno stimolo straordinario all'innovazione a cui non vogliamo e non dobbiamo rinunciare.

Con l'avvento dello smart working la nostra Università ha registrato un profondo e repentino cambiamento delle modalità lavorative, puntando sulla responsabilizzazione dei singoli al raggiungimento degli obiettivi; ciò ha comportato certamente maggiori e imprevisi carichi di lavoro, ma anche un avvicinamento alle realtà lavorative più avanzate in termini di produttività, flessibilità e di conciliazione vita/lavoro registrando per l'anno 2020 la migliore performance organizzativa del personale da sempre, pari a 98,7/100 punti. Di tutto ciò la governance deve avere contezza considerato che entro il 31 gennaio 2022, ogni Pubblica Amministrazione, incluso il nostro Ateneo, dovrà presentare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno del quale confluirà il POLA, Piano Organizzativo per il Lavoro Agile.

Avviandomi verso la conclusione se il 2020 è stato l'anno della pandemia, il 2021 è, nell'immaginario comune, l'anno della ripartenza e questo è tanto più vero per la nostra Università: il radicale cambiamento della Governance non è una casualità, ma la chiara espressione della volontà di una trasformazione profonda in cui vi sia maggiore attenzione verso le problematiche del personale, quali maggiori risorse per il reclutamento e una migliore organizzazione del lavoro. E sebbene il primo anno della nuova Governance si sia caratterizzato per segnali contrastanti, in questo giorno in cui ritorniamo a inaugurare in presenza l'anno accademico, il pensiero con il quale desidero concludere il mio saluto è l'auspicio di una nuova ripartenza nel segno del giusto riconoscimento della professionalità del personale e della sua capacità di creare valore per il nostro Ateneo e per tutto il territorio.

In conclusione, non posso che fare un appello a tutte le componenti del nostro Ateneo, nessuna esclusa: studenti, docenti, tecnici, amministrativi, bibliotecari, sociosanitari, ognuno di noi può diventare motore del cambiamento oltre la propria visione particolare.

Prendendo a prestito il testo di una canzone dei Pink Floyd e parafrasandolo: Non ditemi che non c'è più speranza. Insieme ce la faremo, divisi falliremo”.

Grazie