



# INAUGURAZIONE ANNO ACCADEMICO 2019-2020

## **INTERVENTO DELLA RAPPRESENTANTE DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO Erika Pigliapoco**

Magnifico Rettore, Autorità, Illustri componenti degli Organi di Ateneo, Chiarissimi Docenti, Colleghi e Colleghe, Studenti e Studentesse, gentili Ospiti.

Porgo il mio più cordiale saluto a Voi tutti, a nome del Personale Tecnico-Amministrativo.

Questa solenne cerimonia rappresenta un momento di riflessione e consuntivazione di quanto accaduto nel recente passato, nonché un'occasione per la formulazione di buoni auspici per un futuro che oggi si prefigura.

In 514 anni di storia si sono alternati inevitabilmente periodi di prosperità a periodi di gravi difficoltà, che hanno imposto cambiamenti, talvolta anche dolorosi, che la nostra comunità universitaria è sempre riuscita a fronteggiare, dimostrando di essere imperniata su solide fondamenta e di potersi avvalere delle professionalità di chi ci ha lavorato e di chi ora ci lavora.

La complessità delle sfide della società odierna ha favorito una proliferazione dei processi della Pubblica Amministrazione, e più in particolare delle Università, in misura così accentuata da rendere evidente una burocratizzazione diffusa<sup>1</sup>, nella sua accezione più negativa.

Il Personale Tecnico-Amministrativo degli Atenei si trova a dover coniugare l'osservanza di procedure predeterminate con l'imprevedibilità dei risultati della Ricerca scientifica, l'indifferibilità del trasferimento tecnologico e la complessità del processo formativo. Ne deriva un ruolo sempre più difficile da ricoprire che è fatto di competenza, rispetto delle regole, buon andamento dell'azione amministrativa, ma anche comprensione, capacità di problem solving e resilienza.

Nell'immaginario collettivo, il Personale Tecnico-Amministrativo è spesso identificabile in coloro che si trovano dietro un telefono per rispondere alle domande di uno studente, dietro una scrivania per espletare una pratica, dietro

---

<sup>1</sup> Newman 1980

un bancone di laboratorio per eseguire un esperimento. Ecco però che oggi è impensabile associare il ruolo del Personale Tecnico-Amministrativo all'avverbio "dietro". Diventa invece una necessità usare locuzioni come "a fianco agli studenti", "insieme ai docenti", "in accordo con gli stakeholders".

In questo quadro sempre più complesso, la formula vincente sta nel rafforzare il rapporto di stima e di fiducia reciproca tra tutte le componenti accademiche; sta nel potenziare la partecipazione attiva dei nostri studenti alla vita istituzionale; sta nel consolidare sinergie con Imprese e Istituzioni. Un'addizione a somma positiva di tutte le componenti, senza mai perdere di vista l'obiettivo ultimo, quello vero: la creazione e la diffusione di cultura e di conoscenza.

Il Personale Tecnico-Amministrativo che si adopera quotidianamente per questo Ateneo non è un'entità astratta. Si tratta di 365<sup>2</sup> colleghi con un'anzianità media di servizio superiore a 20 anni<sup>3</sup>. Rispetto ai dati nazionali si evidenzia un suo sottodimensionamento, sia considerando il rapporto tra PTA e Docenti<sup>4</sup> sia quello tra PTA e Studenti<sup>5</sup>. A ciò si aggiunge l'esiguità di figure apicali. I recenti sondaggi sul Benessere organizzativo, sottolineano un forte senso di appartenenza all'Istituzione, ben superiore alla media nazionale.

È anche grazie a questo forte legame con la nostra Università che nel corso degli anni è cresciuto l'impegno affinché i momenti di riorganizzazione e valutazione diventassero delle opportunità per il perseguimento della mission dell'Ateneo. Prima il passaggio di Urbino al novero delle Università statali, poi l'attuazione della Riforma di cui alla Legge 240 del 2010 ed in seguito la visita di accreditamento in loco da parte dell'ANVUR. Da tutto ciò si è ripartiti in un'ottica di evoluzione e di continuo miglioramento. A titolo esemplificativo, con riferimento solo all'arco temporale dell'ultimo anno, si è provveduto:

- all'emanazione del nuovo Statuto che disciplina il "cuore" della nostra organizzazione;
- alla modifica del Regolamento Generale di Ateneo;
- alla revisione di ben 18 Regolamenti, con il coordinamento del Direttore Generale, in materia di Personale, Didattica, Ricerca e Terza Missione;
- alla pubblicazione del primo Bilancio Sociale.

Alle attività di semplificazione amministrativa e di rendicontazione sociale di cui sopra, si aggiunge il processo di innovazione e digitalizzazione di questa Amministrazione: la dematerializzazione delle tesi di laurea, l'attivazione di postazioni di telelavoro, l'espletamento di gare elettroniche, l'erogazione della didattica in modalità e-learning o MOOC (Massive Open Online Courses) sono alcuni dei risultati conseguiti. Preme tuttavia sottolineare che "digitalizzazione" non significa semplicemente adottare un certo strumento, una data tecnologia o una determinata soluzione tecnica; essa è un processo, difficile, che comporta un cambiamento di prassi, una redistribuzione dei carichi di lavoro e una propensione al cambiamento, a cui siamo insistentemente chiamati.

2 Dato al 30/06/2019 (include 1 Dirigente e 11 CEL)

3 Bilancio Sociale 2017, pag. 68

4 Indicatori ANVUR aggiornati al 29/06/2019 (Sul Portale per la Qualità delle Sedi e dei Corsi di Studio e sul cruscotto ANVUR sono disponibili gli indicatori per il monitoraggio annuale dei CdS attivi nell'a.a. 2018/2019 (data di estrazione 29 giugno 2019)

5 Bilancio Sociale 2017, pag. 64

Al fine di valorizzare il Personale Tecnico-Amministrativo, nell'ultimo biennio siamo stati direttamente coinvolti in iniziative virtuose intraprese dalla governance, grazie ad una dialettica costruttiva instaurata con i nostri colleghi, eletti nella RSU e i Delegati Sindacali che hanno condotto a una notevole riduzione del precariato, alla valorizzazione delle competenze specialistiche (come l'individuazione della figura di "Tecnico esperto"), alla sperimentazione di un approccio bottom-up per il miglioramento dei servizi (come la "cassetta delle idee"), all'erogazione di sussidi finanziari legati al verificarsi di particolari esigenze personali o familiari del dipendente, e alla costituzione del "fondo premiale" a favore di chi contribuisce all'acquisizione di finanziamenti.

A partire da qui, corre l'obbligo di porre in essere ulteriori azioni volte a valorizzare al meglio il capitale umano di cui dispone l'Ateneo.

La gestione di un contesto articolato e sempre più "digitalizzato", come quello fin qui descritto, non può in alcun modo prescindere da una reingegnerizzazione dei processi e da un Piano di Formazione, di qualità, inclusivo di tutti gli operatori, affinché il Personale sia sempre più qualificato, partecipe dei processi decisionali e fortemente motivato.

Come previsto nel *Piano Azioni Positive per il triennio 2019-2021*<sup>6</sup>, auspichiamo una crescente sensibilizzazione nei confronti delle discriminazioni di ogni genere e l'elaborazione di ulteriori strumenti volti a favorire la conciliazione tra lavoro e vita familiare dei dipendenti, per l'incentivazione di quel benessere lavorativo che rappresenta il valore aggiunto di ogni Ente.

Crediamo che il sottodimensionamento del Personale e le competenze acquisite in tanti anni di servizio siano i presupposti per inserire nuove figure, preparate e volenterose, a potenziamento delle politiche di reclutamento già avviate, e per programmare un percorso di crescita professionale, consentendo anche le progressioni di carriera previste dal Decreto Madia.

Concludo con l'augurio che ciascuno di noi, quotidianamente, abbia la piena consapevolezza del proprio ruolo, comprendendone appieno l'importanza, non solo per la singola Istituzione, ma per la società tutta. L'Università, infatti, rappresenta, secondo Papa Francesco, "il luogo privilegiato in cui si promuove, si insegna, si vive questa cultura del dialogo, che non livella indiscriminatamente differenze e pluralismi".

Grazie!

---

6 "PAP" Approvato con delibera CdA n. 64 del 22 marzo 2019, adottato con DR n. 117/2019 del 29 marzo 2019