

## **PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO.**

### ***1. Il contesto***

Lo Statuto appena licenziato nei confronti del personale Tecnico-Amministrativo (TA) appare piuttosto figlio di equilibri conservativi che portatore di una seria volontà di considerazione e apprezzamento. Esso va pertanto ridiscusso. Sembra infatti che il personale TA non venga considerato come una fondamentale risorsa – e opportunità – a cui ricorrere in un momento così difficile sul piano organizzativo-gestionale e di carenza di risorse economico-finanziarie. E invece il successo o il declino definitivo delle speranze di un ammodernamento dell'Università di Torino sta principalmente proprio nella riforma dell'intero apparato. Ci vorranno anni e il coinvolgimento di tutti, ma la strada è obbligata. Il personale TA può infatti diventare la chiave di volta della trasformazione dell'ateneo, attraverso un processo di valorizzazione delle sue competenze, di razionalizzazione della sua distribuzione e soprattutto di una sua rinnovata motivazione indirizzata a una grande politica di rilancio e innovazione dell'Ateneo.

Si tratta, dunque, di intervenire per ridare senso e dignità alla funzione strategica che, in ambito amministrativo, contabile, gestionale e tecnico-specialistico, può e deve giocare il personale TA, a partire dal rapporto Centro-Periferia (Amministrazione Centrale vs Dipartimenti, Scuole, Centri, ecc.). Certo è necessario avere il coraggio di intervenire su alcune persistenti “rendite di posizione”, anacronistiche e profondamente ingiuste, ma l'attuale situazione di assoluta scarsità di risorse economico-finanziarie a maggior ragione impone un serio e consapevole investimento sul ruolo e sulla funzione del personale in Ateneo.

Le parole chiave per un giusto e corretto intervento non possono che essere: coinvolgimento, valorizzazione, equità, competenza e trasparenza, a significare una partecipazione matura e consapevole ai processi di cambiamento e innovazione, attraverso percorsi di sviluppo e aggiornamento professionale, in un quadro di certezza e chiarezza di regole e pari opportunità, oltre che di tutela di primari diritti di “cittadinanza lavorativa”, dal rispetto dei fondamentali diritti della persona a quello dell'ambiente di lavoro.

### ***2. Le proposte***

Ogni intervento, che sia riorganizzativo e/o applicativo di un nuovo ordinamento, deve basarsi sul duplice obiettivo di migliorare e qualificare il Servizio, oltre che sull'attenzione e la valorizzazione delle competenze e della realizzazione professionale del personale. Tutto ciò si può sviluppare a partire da un grande processo di ricognizione, analisi e razionalizzazione che intervenga finalmente sulle conoscenze possedute dalle persone che svolgono la propria attività nelle strutture didattiche e/o di ricerca, nelle biblioteche e nelle strutture di servizio.

Il primo passo deve concretizzarsi nella ricostruzione e nel consolidamento di un impianto di regole certe, trasparenti, eque ed efficienti che, basate sulla definizione, classificazione e assegnazione delle competenze professionali permettano di lavorare e operare in un ambiente di maggiore certezza che consenta di agire finalmente secondo un'autonomia e una responsabilizzazione reali, non solo formali e da adempimento.

La competenza adeguata nel posto giusto può indurre un virtuoso circolo di miglioramento qualitativo e quantitativo del Servizio e può, nel contempo, stimolare nuova motivazione e occasioni di valorizzazione personale e collettiva. Questa prospettiva prevede uno strategico investimento nell'aggiornamento e nella formazione del personale, ancora una volta non da intendersi in modo strumentale (surrettizia occasione premiale), ma come leva organizzativa per qualificare o riqualificare il ruolo e le funzioni del personale TA stesso. La dimensione dovrà essere di tipo processuale e dovrà integrarsi con una nuova cultura della valutazione, da intendersi nell'accezione positiva di occasione di miglioramento, invece che in quella selettivo-competitiva ed escludente. La sfida deve essere infatti una sempre maggiore integrazione funzioni-obiettivi, che consenta una matura collaborazione – pur nel rispetto dei singoli ruoli connotativi – fra tutti gli attori del sistema universitario (studenti, docenti e ricercatori, personale TA), ma anche con un'attenzione all'esterno (servizi territoriali, sistema produttivo, ecc.) che può diventare significativa occasione di gratificazione professionale ed economica.

La politica di gestione e sviluppo del personale dovrà dispiegarsi nel pieno rispetto delle determinazioni e degli accordi contrattual-negoziali, con una puntuale applicazione di regole, vincoli, tutele e doveri, coinvolgendo e fornendo occasioni di valorizzazione a tutte le categorie e le figure professionali, nel solco di una politica fondata sul pieno rispetto dei diritti delle persone in un ambiente di lavoro che *in primis* deve garantire sicurezza, salubrità e funzionalità; in questa prospettiva è necessario sviluppare una forte capacità pianificatrice, anche in integrazione con i servizi del Territorio, per garantire una qualità ambientale che sappia coniugare efficienza e piena accessibilità, per accedere finalmente a una dimensione di benessere, a superamento della logica di pura eliminazione del rischio.

Si è parlato di valutazione e si è appena accennato alla premialità: la valorizzazione del ruolo e dell'operato del personale non può infatti gravitare principalmente sull'incentivazione economica, ma non può prescindere per mero pregiudizio ideologico. Si tratta dunque di fare in modo che, senza intaccare i livelli retributivi consolidati, il sistema premiale corrisponda e discenda da criteri oggettivi e trasparenti, collegandosi a complessità e responsabilità lavorative effettivamente agite, ancorché assegnate nel rispetto di regole chiare e condivise.