



**Università degli Studi di Messina**

*Inaugurazione*  
*Anno Accademico 2019/2020*

*Intervento*

*Nunzio Femminò*

*Rappresentante del Personale Tecnico Amministrativo*



**M**agnifico Rettore, Direttore Generale, illustri Ospiti, Studenti, Colleghe e Colleghi, è con grande emozione che mi accingo a porgere il saluto a nome del Personale Tecnico, Amministrativo, Bibliotecario e CEL che ho il privilegio di rappresentare.

Un privilegio e un compito di grande responsabilità, proprio perché, in tale veste, ci si confronta con tematiche che hanno ricadute significative su aspetti cruciali della vita professionale e sul benessere lavorativo di tutti i colleghi.

A tal proposito, non posso non fare immediato riferimento alla delusione suscitata dal mancato rinnovo del contratto nazionale. Le aspettative legate alla Legge di Bilancio erano tante e si confidava, dopo oltre un decennio di blocco sostanziale, in un incremento contrattuale, quanto meno dignitoso, per il Personale delle Università italiane.

Lo stanziamento complessivo previsto dalla Legge di Bilancio per il rinnovo di tutti i Contratti pubblici, ha invece, platealmente tradito le aspettative di tutti.

Gli aspetti economici costituivano senz'altro una componente rilevante nelle aspettative per il nuovo contratto, soprattutto se si pensa che lo stipendio medio del Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario italiano è di norma inferiore almeno del 15-20% rispetto a quello dei colleghi degli Enti Locali; tuttavia, molte attese erano rivolte anche ad una serie di proposte significative di modifica della norma contrattuale, anch'essa ferma da troppi anni, quasi un ventennio, alle quali si era lavorato per mesi in sede ARAN.

Ma se, da un lato, non si investe sui rinnovi contrattuali e su una visione più innovativa dell'organizzazione del Personale, allo stesso modo, non si è ritenuto strategico puntare sulla istruzione e sulla ricerca per assicurare la crescita culturale, sociale, civile ed economica del Paese.

Prova ne sia il fatto che ci confermiamo ancora una volta il Paese dell'Unione Europea che meno investe per le generazioni future.

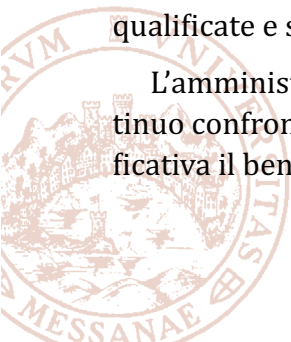
Eppure, le Università si trovano oggi ad affrontare sfide sempre più impegnative che vedono direttamente coinvolto il Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario, con funzioni e ruoli sempre più centrali e determinanti che richiedono professionalità alte e competenze specialistiche che non trovano alcuna corrispondenza con aree funzionali anguste e inadeguate e con profili professionali superati e tuttora previsti da quella normativa contrattuale che si sperava di modificare.

Si pensi, ad esempio, al contributo del Personale nei cicli di performance, nelle procedure di valutazione, nell'ottemperare agli obblighi di trasparenza e di anticorruzione, alle implicazioni dell'agenda digitale, alla terza missione, alla Scienza Aperta, all'internazionalizzazione, e via di seguito.

A tali sfide il nostro Ateneo ha già risposto con risultati altamente performanti anche grazie al contributo del Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario e al supporto insostituibile dei colleghi della Società UNILAV, che hanno saputo mettersi in gioco in processi sempre più complessi che hanno richiesto, e richiederanno anche in futuro, forti sinergie e collaborazioni trasversali, nuove visioni, nuovi campi di azione.

Grandi visioni e alte performance nell'Ateneo non possono, pertanto, prescindere dalla cura attenta per il benessere del Personale, dalla capacità di motivarlo e di coinvolgerlo nei processi decisionali, di istruirlo e di investire in una formazione strutturata e permanente che sia garanzia di competenze qualificate e sempre aggiornate alla continua evoluzione tecnologica e normativa.

L'amministrazione ha già dimostrato in tal senso grande sensibilità e attenzione attraverso il continuo confronto con le OO.SS., e l'accoglimento di alcune proposte volte a migliorare in maniera significativa il benessere del Personale.



Tali sono la destinazione al Fondo salario accessorio di parte dei fondi derivanti da progetti finanziati da Enti esterni, come i PON e i POR, che consentirà al Personale di conseguire maggiori premialità e di attuare progetti obiettivi.

Così come la differenziazione dell'indennità erogata al Personale, basata su indicatori capaci di misurare il reale impatto di ciascuna unità nei processi di lavoro, proposta con grande senso di responsabilità dalle OO.SS. e introdotta nel Contratto Collettivo Integrativo appena sottoscritto con l'Amministrazione.

Allo stesso modo, può essere considerata una misura che mette le basi per una migliore offerta sanitaria universitaria e per un sempre più efficiente contributo del Personale, il recente protocollo d'intesa tra Università e Regione Sicilia che porterà ad una revisione del peso in organico del personale TA universitario in servizio presso l'Azienda Ospedaliera Universitaria determinando i presupposti per superare criticità legate alla carenza di Personale nei reparti.

In questa stessa cornice, di grande rilevanza per il benessere, si colloca infine, l'atteso varo del riassetto organizzativo. L'auspicio è che la nuova organizzazione possa mettere in valore le competenze, le esperienze professionali maturate nel tempo, la motivazione personale e l'impegno profuso nelle proprie attività, in una parola, mettere in valore il merito. Perché riconoscere il merito significa attuare una buona amministrazione, significa garantire il benessere del Personale, significa alimentare la fiducia nella propria Istituzione.

*Grazie a tutti.*

