

Care studentesse e cari studenti, colleghe e colleghi, ricercatori, docenti ed Autorità, vi porgo un cordiale saluto da parte del Personale TA che io oggi rappresento.

Come abbiamo avuto modo di ascoltare dall'intervento del Rettore, quest'anno ricorre il 30° anniversario della fondazione del Programma Erasmus, un programma che ormai si rivolge non solo agli studenti, ma anche al personale docente e tecnico-amministrativo. Negli ultimi anni l'Erasmus ha permesso a molti colleghi, come anche a me, di conoscere realtà universitarie europee, nel mio caso la Norvegia – paese spesso portato come esempio di ispirazione. Quello che propongo oggi dunque è un confronto, impietoso forse, che mi ha portato però a delineare in questo mio intervento alcune importanti differenze per un modello di università di successo.

L'università italiana sconta una gravissima carenza di risorse sia per la didattica che per la ricerca, ogni azione è sottomessa (nel senso peggiore del termine) alle esigenze finanziarie e di bilancio, rendendo di fatto difficilissima una “programmazione non emergenziale”. Purtroppo, per chi ha per strumento solo un grosso martello, tutte le crisi appaiono come dei chiodi.

Esistono tuttora vincoli di turn-over che hanno causato un calo sia dei docenti/ricercatori sia del personale di supporto (i TA) negli ultimi 10 anni: con un uso massiccio di altre forme contrattuali, il precariato è diventato una stabile realtà. Si tenga presente che nelle università dei paesi nordici la numerosità del personale amministrativo e soprattutto tecnico è superiore alla componente docente, mentre da noi si assiste da anni ad una preoccupante diminuzione della componente amministrativa e tecnica, personale fondamentale alla funzionalità nei laboratori. Sebbene in questo periodo si stiano avviando a soluzione i pluriennali problemi del personale a tempo determinato di questa università, tra poco busseranno alle porte i tanti colleghi dipendenti delle cooperative, molti di loro con mansioni simili alle nostre, i “nuovi precari”, mentre l'età media del personale in servizio a tempo indeterminato resterà la più alta in Europa.

Non ci si illuda di risolvere il problema facendo uso di una fondazione; al momento ad essa manca un vero piano finanziario, non è stata fatta una comparazione di costi ed efficienza tra servizi che si vorrebbero spostare all'esterno, né sappiamo quali siano gli ostacoli ad una gestione diretta e responsabile da parte dell'Ateneo delle futuribili attività della fondazione; non da ultimo, a mio avviso, stiamo sottovalutando la sovrapposizione e lo sdoppiamento di alcune procedure che renderanno ancora più difficile l'ordinaria gestione amministrativa. La fondazione rischia di diventare (a differenza di ciò che accade in Europa) un posto in cui l'interesse di pochi, liberi dalle regole stringenti del diritto pubblico e con un uso più leggero dei vincoli, è messo davanti a quello della comunità.

D'altronde (sempre diversamente dal "modello Europa") la burocratizzazione del lavoro ha irrigidito la gerarchia, verticalizzando i rapporti e impedendo di attuare un metodo collaborativo e trasversale: siamo di fronte ad una contraddittoria concezione di utilità ed efficienza e i dipendenti, limitati e condizionati in ogni modo nei loro poteri di decisione, si sono adattati al rispetto della forma, senza badare alla sostanza. Da questa situazione non si esce calando sul personale una nuova ristrutturazione o nuovi regolamenti, ma liberandoli dai troppi vincoli e dalle troppe minacce dettate dalla cultura del sospetto e coinvolgendoli in un processo di rinnovamento che valorizzi e mobiliti, un processo di partecipazione vero e condiviso; un processo bottom-up, al contrario di quello attuale di stampo iperverticistico, attuabile con un maggiore coinvolgimento del personale ed il riconoscimento del suo impegno, del suo valore e delle sue competenze, in tempi di carenza di risorse. Vi posso dire che in Norvegia le idee innovative nascono proprio da incontri informali tra colleghi di uffici diversi nelle sale caffè ed il personale partecipa in maniera attiva alla realizzazione degli obiettivi perché ne condivide appieno lo spirito. Manca insomma un vero dibattito pubblico interno che preceda le proposte, ne chiarisca termini e obiettivi, favorisca informazione, consapevolezza e partecipazione alle decisioni sul futuro di questa università.

Infine l'uso spregiudicato del termine meritocrazia rappresenta un espediente narrativo utilizzato come maschera di un progressivo e costante de-finanziamento: il processo di valutazione del personale è stato fatto schiacciando le giuste aspirazioni di molti ottimi lavoratori nell'ottica della minor spesa possibile, creando malcontento e distacco dagli obiettivi generali. La qualità dell'università non può dipendere dal numero dei progetti ERC che abbiamo, ma dal livello medio dei suoi ricercatori e del suo personale TA e la valorizzazione delle eccellenze non può avvenire a discapito di chi, quotidianamente, svolge con coscienza il proprio lavoro.

L'emergenza salariale e lo stato di cronico sottofinanziamento in cui vive il sistema universitario italiano è un argomento che angoschia tutto il personale e nessuno dei governi degli ultimi anni ha realmente voluto invertire la rotta. Il nostro contratto è bloccato da quasi 10 anni e mentre nei paesi nordici gli stipendi vanno di pari passo allo sviluppo delle università, viatico di investimento nel futuro, noi non riusciamo a scrollarci di dosso quel quartultimo posto per investimenti nel sistema universitario pubblico. In Norvegia inoltre l'attenzione alla persona, a tutte le persone, è fondante della pubblica amministrazione e questo crea un clima sul lavoro tranquillo e produttivo.

L'Europa ed il Programma Erasmus non servano solo a far muovere le persone ma a portare ed applicare anche qui i comportamenti più virtuosi, improntati al rispetto e all'ascolto. Del resto che Università vogliamo lasciare agli studenti di domani?