



**UNIVERSITÀ  
DI PARMA**

**INAUGURAZIONE**

**Anno Accademico 2021-2022**

**Intervento della Presidente  
del Consiglio del Personale  
Tecnico Amministrativo**

**Carla Sfamurri**

Aula Magna  
Università di Parma

**28 marzo 2022**

*Signora Ministro,*

*Autorità,*

*Magnifico Rettore,*

*studentesse e studenti,*

*docenti,*

*colleghe e colleghi,*

ringrazio il Magnifico Rettore per l'opportunità di poter condividere con Voi, in questo momento solenne, una riflessione sul ruolo oggi del personale tecnico amministrativo, in qualità di rappresentante dello stesso presso questo Ateneo.

Ho ritenuto opportuno partire da loro, dai nostri giovani studenti per avere un riscontro diretto della loro percezione del personale tecnico amministrativo e del suo operato, anche in riferimento al soddisfacimento dei relativi bisogni a cui siamo chiamati a rispondere.

***(video - Come vediamo il personale tecnico amministrativo)***

Mi hanno colpito in particolare alcune espressioni: disponibilità e gentilezza, attenzione ai servizi agli studenti, burocrazia, carenza di personale, competenza trasversale, raccordo fra docenti e studenti, scheletro portante del complesso mondo universitario.

È indubbio e riconosciuto che la realtà in cui ci troviamo a operare ha una sua complessità peculiare e unica.

È indubbio e riconosciuto che la missione delle Università va ben oltre l'erogazione di particolari servizi, ma si configura come volano di sviluppo e di progresso del Paese, creando i presupposti per la crescita umana e culturale dei giovani, con una propensione, da una parte all'inclusione, dall'altra a orizzonti sempre più internazionali, forieri di costruttive esperienze e nuovi stimoli, per studenti, docenti e personale tecnico amministrativo.

Appartenere a una tale Istituzione ci onora.

Con tale rilevante missione sociale, la figura del personale tecnico amministrativo, struttura portante di questo sistema, deve avere e quindi poter acquisire particolari competenze, sia tecniche che trasversali, per operare in un contesto di "alta" amministrazione, in un'accezione non puramente giuridica.

Gli ultimi due anni ci hanno insegnato che la nuova normalità è costituita da imprevedibilità e cambiamenti molto rapidi.

Il personale tecnico amministrativo ha reagito con una modalità che evidenzia caratteristiche propriamente manageriali: ha saputo gestire momenti di inaspettata difficoltà, ha affrontato problemi nuovi e imprevisi con un'attenzione particolare ai possibili riflessi del suo agito, ha allentato alcuni vincoli burocratici, dovendo nello stesso momento contemperare alle esigenze di regolarità amministrativa, ha collaborato e comunicato con modalità spesso inusuali, ottimizzando tempi e risorse, in un clima in cui è stata fondamentale la solidarietà, la motivazione e il riconoscersi in intenti comuni.

Al personale tecnico amministrativo oggi è richiesta sempre più multicanalità, ovvero la competenza nell'utilizzo di canali e modalità diversificati nell'operare, dai tradizionali a quelli online. Tale innovazione, votata alle logiche di ascolto e attenzione ai bisogni degli utenti, risulta molto apprezzata, non di meno dai nostri studenti, cresciuti e abituati a scrivere, comunicare e ricercare in modo veloce, immediato e su canali diversi.

Inoltre, in un contesto sempre più multifunzionale, il personale tecnico amministrativo deve saper reagire con la necessaria flessibilità e contribuire a operare una trasformazione culturale e sociale, per rispondere ai nuovi bisogni, dell'utenza e dell'organizzazione.

Questo Governo, riconoscendo nella Pubblica Amministrazione uno degli assi portanti del Paese, una risorsa da valorizzare e innovare per lo sviluppo dello stesso e per cogliere le sfide proposte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ha già individuato diverse linee di intervento per riformarla, con un programma attuato nel 2021 e azioni dettagliate e finanziate per l'anno in corso. L'obiettivo è quello di pervenire a una Pubblica Amministrazione più efficiente, anche con il dimezzamento dei tempi procedurali, semplificata, opportunamente digitalizzata, monitorata dagli utenti, che potranno seguire l'iter delle richieste ed esprimere un giudizio in termini di soddisfazione del servizio ricevuto.

Riconoscendo nel capitale umano la spinta propulsiva per tale cambiamento, questo Governo ha stanziato risorse per formarlo e valorizzarlo, ha messo in atto proficue sinergie fra le Istituzioni, ha posto l'accento sulla responsabilizzazione dei dirigenti e su un sistema di premialità che incentivi i comportamenti virtuosi.

Con tale trasformazione dovrebbe essere invertita l'attuale tendenza di scarsa partecipazione ai concorsi pubblici e i giovani dovrebbero poter individuare la Pubblica Amministrazione quale luogo appetibile, in cui trovare una rilevante opportunità per mettersi in gioco, con competenze e spirito innovativo.

Siamo certamente consapevoli del nostro ruolo su cui tanto si sta investendo, ma siamo compressi: da una parte questa spinta all'innovazione, alla competitività e alla flessibilità, dall'altra una serie di regole troppo rigide di fronte alle quali è spesso difficile rispondere con il livello di performance richiesto.

Questa serie di vincoli, di rigidità legislative e burocratiche, non sempre dipendono dalla legislazione, ma anche dalle interpretazioni che le amministrazioni ne danno.

Con ciò crediamo di interpretare anche il sentire della componente docente, che a noi chiede risposte per superare certi limiti, che sono la remora principale dello sviluppo.

L'esperienza ha dimostrato che in situazioni di emergenza anche la Pubblica Amministrazione si mostra snella e veloce. Sarà necessario operare per riprodurre questo modo di agire anche in situazioni di normalità. Un diverso modello di Pubblica Amministrazione che, parallelamente alla semplificazione delle norme, supera i vincoli burocratici e opera per un contesto più meritocratico, che premia chi è disposto a correre rischi per perseguire l'interesse pubblico.

Un altro aspetto da considerare è la nostra “frustrazione economica”: se è vero che il lavoro nobilita di per sé l’uomo, è altrettanto vero che un lavoratore mal pagato è inevitabilmente un lavoratore frustrato.

Come si evince dal nuovo Rapporto sulle retribuzioni recentemente diffuso dall’ARAN, nell’ultimo decennio l’inflazione è stata praticamente addormentata, cumulando dal 2012 al 2021 un tasso del 9,3%. Gli stipendi della pubblica amministrazione hanno vissuto un buio ancora più profondo, considerando che in dieci anni la busta paga tipo del dipendente non dirigente (il 95% abbondante sul totale) è cresciuta del 5%, cioè poco più della metà rispetto all’inflazione al rallentatore, diversamente da quanto avvenuto per la classe dirigente che ha avuto un aumento del 9%, fino ad arrivare a chi non ha contratti nazionali, che riceve spinte più generose dai decreti di adeguamento dei relativi compensi.

Quest’anno per il dipendente pubblico le cose potrebbero andare meglio con l’entrata in vigore dei rinnovi contrattuali 2019/2021 a cui si aggiungono le risorse messe a disposizione soprattutto nell’ultima legge di bilancio. Pertanto un cambio di passo rispetto alla stasi del passato, che arriva però mentre anche l’inflazione ha cambiato drasticamente ritmo.

In merito è doveroso fare un ulteriore distinguo per il personale tecnico amministrativo degli Atenei, che è il fanalino di coda sia per il trattamento economico che per i tempi del rinnovo contrattuale, elementi che certamente non sono in linea con la complessità intrinseca che ci appartiene.

A livello locale abbiamo stimolato il confronto e il dibattito sulle tematiche che attengono al personale tecnico amministrativo degli Atenei: abbiamo realizzato una rete nazionale di consulte e consigli del personale a cui

aderiscono, per ora, circa quindici Atenei, con la speranza di poter interloquire, in futuro, anche a livelli diversi.

Distogliendo l'attenzione da quelle che sono le problematiche proprie e più attuali della nostra categoria professionale, ciò che ci guida, nel quotidiano, è la volontà di prestare il nostro servizio unitamente ai docenti, agli studenti e ai nostri stakeholder, per realizzare un clima lavorativo sempre più sereno e inclusivo, dove ogni nostro studente possa costruire il proprio futuro.

A maggior ragione in un momento come questo, in cui è evidente lo spregio dei valori della pace e dei diritti fondamentali dell'uomo, abbiamo la forte responsabilità di infondere fiducia ai giovani per il futuro, con tutte le modalità che conosciamo e le abilità che abbiamo, con costante attenzione ai rapporti, solidità e sviluppo delle competenze e, non da ultimo, fermezza nei valori.