

A tutto il Personale Tecnico Amministrativo dell'Università di Padova

Care amiche e cari amici,

ci siamo incontrati per un fruttuoso faccia a faccia venerdì scorso, in occasione dell'assemblea di Ateneo di presentazione al Personale Tecnico Amministrativo delle candidature al rettorato, tenuta nell'Aula Magna del Vallisneri.

Ci tengo però a mettermi in contatto anche con chi non era presente all'incontro.

Prima di tutto desidero **presentarmi** a voi: sono **Giovanni Bittante**, ordinario della Facoltà di Agraria, ho 56 anni, ho una esperienza derivante dall'essere stato Preside di facoltà e Direttore di dipartimento e quindi di aver fatto parte della Consulta dei Direttori per 9 anni e del Senato Accademico per 10 (prima come Preside e ora come rappresentante dei Direttori di Dipartimento). Ma soprattutto sono stato **Delegato del Rettore per il Personale**, prima durante il Rettorato Marchesini e poi nel primo anno e mezzo del Rettorato Milanese. Maggiori informazioni su di me potete recuperarle facilmente sul sito: www.giovannibittante.it.

Mi sono quindi **impegnato in prima persona** e a fondo sulle **problematiche del Personale**. Ho potuto così approfondire le diverse realtà dell'Ateneo e affrontare tutti i temi legati alla contrattazione decentrata, all'accessorio e alle condizioni e all'organizzazione del lavoro, apportando anche contributi personali ritenuti significativi.

In questi ultimi anni, pur vedendo sempre immutato l'impegno da parte di tutto il personale, ho colto un crescente senso di sfiducia e di rassegnazione. È per questo che nel mio programma (www.giovannibittante.it/programma.php), nel capitolo sulla qualità della vita accademica, ho sostenuto in maniera convinta che **“Aumentare lo spirito di appartenenza e l'orgoglio di fare parte di un'istituzione prestigiosa, operare in un ambiente efficiente e stimolante, vedere affermati i propri meriti e avere i giusti riconoscimenti di carriera, sentirsi considerati, sostenuti e valorizzati nella propria attività, sono elementi in grado di migliorare la qualità della vita accademica, e, nello stesso tempo, di agire positivamente sulla produttività individuale e collettiva.”**

Nel programma non ho dedicato un capitolo specifico al Personale Tecnico Amministrativo perché non vi considero una categoria separata. A Docenti, Studenti e Personale TA, tutti insieme, sono rivolte le considerazioni sulla difesa dell'indipendenza politica, culturale ed economica della nostra Università, sul radicamento dell'Ateneo sul territorio e sulla sua proiezione internazionale. Richiami più specifici al vostro ruolo sono riportati negli approfondimenti sulla **valutazione dei servizi** e sulla **qualità della vita del personale tecnico amministrativo**.

L'aspetto più preoccupante per tutta la struttura universitaria è quello legato ai **pesanti tagli** finanziari previsti dal prossimo anno e ai **severi vincoli al reclutamento** già in vigore

(50% di turnover, minimo 60% del budget per posti di Ricercatore, massimo 10% per posti di Ordinario e la percentuale rimanente da ripartire tra Associati e Personale TA).

Pur non essendo disponibili dati puntuali sulle previsioni dei pensionamenti del Personale Tecnico Amministrativo, ho voluto cercare di analizzare la situazione e vi ho invitato, qualche giorno fa, a controllare i risultati di questo lavoro (www.giovanbittante.it/conscorsi.php): essi dimostrano la **drammaticità delle previsioni a medio termine**, qualora questi vincoli dovessero permanere inalterati. Ho anche evidenziato l'assurdità di contrapporre frontalmente le esigenze di progressione dei Ricercatori con quelle di sostituzione del Personale. Ho individuato, ed assicuro **il mio massimo impegno** in questa direzione, alcune linee di intervento **per cercare di fronteggiare tale situazione**, se dovesse manifestarsi in tutta la sua pesantezza, nella convinzione che solo in una ottica di unità e solidarietà tra tutte le componenti si può trasformare una minaccia in una opportunità di sviluppo e miglioramento. Proprio quando si è in difficoltà, come ho scritto nel programma, **"...occorre valorizzare al massimo le risorse umane, sia docenti che tecnico amministrative, liberandone appieno le energie, che rappresentano il principale patrimonio di cui disponiamo."**

Ci Per il momento, intendo sviluppare alcuni punti ai quali nell'incontro della settimana scorsa, per carenza di tempo, avevo solo accennato. Desidero inoltre fornire una risposta puntuale ai quesiti proposti a nome vostro da Osmano Clementi e dagli altri colleghi intervenuti. Troverete di seguito un sunto dell'**intervento** che ho fatto in assemblea (www.giovanbittante.it/personaleTA.php) durante la **presentazione della mia candidatura**.

Non è mia abitudine fare promesse. Credo però di aver già dimostrato coi fatti, facendo per due volte il Delegato del Rettore al Personale, di avere molto a cuore voi e i vostri problemi. Vi assicuro che, **se sarò eletto Rettore, seguirò personalmente molto da vicino tutte le questioni che vi riguardano** e, soprattutto, che **considero il Personale TA, i Docenti e gli Studenti una unità inscindibile, che è la nostra Università, dove ognuno di noi opera, pur nei rispettivi ruoli, in stretta interconnessione e in un rapporto che deve essere di pari dignità**.

Non perdetevi una occasione importante per **contare di più** e per **incidere sulle scelte dell'Ateneo**, parlatene con i vostri colleghi, discutetene con i Ricercatori e i Professori che vi sono vicini.

È con questi propositi che **vi chiedo innanzitutto di andare a votare e di sostenermi**.



Promemoria dell'incontro con il Personale TA

Elenco dei punti proposti alla discussione da Osman Clementi a nome della RSU, integrati dagli interventi di Otello Piovan, Sandro Clemente, Silvana Sartori, Vittorio Varotto, Andrea Berto e Tiziano Bresolin e le mie risposte in sintesi:

- **Trasformazione delle Università in Fondazioni**

Ho già ribadito con forza la mia assoluta contrarietà alla trasformazione dell'Università di Padova in Fondazione e a qualsiasi forma di privatizzazione strisciante. (vedi www.giovannibittante.it/risposte_vianello.php)

- **Disegno di legge quadro in materia di organi di governo delle Università**

Ho espresso chiaramente la mia posizione contraria ad un ulteriore rafforzamento del ruolo del Rettore (sono per un Rettore *primus inter pares* e non monarca), favorevole a una valorizzazione del ruolo di indirizzo strategico da parte degli organi collegiali, a partire dal Senato accademico, e ovviamente contrario alla nomina del CDA da parte del Rettore. Ho approfondito questi temi anche in un mio intervento sulla stampa "Quale governance per l'Università" (vedi www.giovannibittante.it/interventi.php). Nel caso questo improvvido disegno di legge dovesse andare avanti, mi sono impegnato, se fosse proibito eleggere i componenti interni del CDA, a proporre ampie consultazioni per l'indicazione di membri che siano rappresentativi del Personale dell'Università e a portare in Senato accademico la discussione sui criteri di scelta dei componenti esterni.

- **Rapporto tra organi di indirizzo politico e quelli di gestione**

Nel primo capitolo del mio programma, sull'indipendenza dell'Ateneo, ho scritto: "...Lo snellimento dell'insieme dei pro-Rettori e delegati del Rettore, evitando che abbiano compiti di gestione in sovrapposizione a quelli degli uffici dell'Amministrazione centrale ... La valorizzazione dei compiti e delle responsabilità dell'Amministrazione, il riconoscimento della sua autonomia organizzativa, la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati e la riorganizzazione dei settori carenti..."

Nel capitolo sulla qualità della vita del personale TA, ho riportato: "Le forme di organizzazione nell'Amministrazione centrale e nelle singole strutture devono rispondere ai principi della responsabilità dell'obiettivo, dell'autonomia organizzativa e del riconoscimento del risultato. Anche nelle Facoltà e nei Dipartimenti è auspicabile un maggior intervento del personale tecnico amministrativo nella gestione delle strutture e nel supporto alla attività didattica integrativa, oltre a sua maggiore responsabilizzazione nella gestione dei

laboratori didattici e scientifici e dei centri di servizi” secondo il principio della separazione dei ruoli.

- **Peso elettorale del personale alle elezioni del Rettore e dei Direttori di Dipartimento.**

In circa la metà delle Università il personale tecnico amministrativo non vota per il Rettore. A Padova invece, con il vecchio statuto (io ero membro del Senato Accademico Integrato che l’ha proposto), è stato deciso che il Rettore dovesse essere eletto dall’insieme dei Consigli di Facoltà, inclusi rappresentanti dei Ricercatori, degli Studenti e del Personale TA. Su proposta dei rappresentanti del personale è stato accettato di sostituire il voto pieno dei rappresentanti nei Consigli di Facoltà con il voto pesato di tutto il personale alzando la percentuale al 5%. Due anni fa, la Commissione Statuto della Consulta dei Direttori di Dipartimento, su proposta mia e di Marco De Cristoforo, ha indicato nel proprio progetto di revisione dello statuto, di raddoppiare il peso del Personale al 10%. Purtroppo il Senato Accademico Allargato ha accettato di aumentare la quota assegnata al Personale, ma solo fino al 7%. Il 7% significa un quattordicesimo del totale: potremmo considerare il Personale quasi fosse la quattordicesima facoltà dell’Ateneo. Con il passaggio dal 5% al 7%, tuttavia, il Personale TA è passato dal 10° al 5° posto nella graduatoria di peso con le Facoltà.

- **Presenza dei rappresentanti del Personale TA negli organi di governo**

Considero la presenza dei Rappresentanti del PTA negli organi di governo dell’Ateneo essenziale, ma tali rappresentanti (e anche tutti gli altri componenti degli organi collegiali) devono essere messi nelle condizioni di poter svolgere efficacemente il loro ruolo. Prima di tutto con la disponibilità tempestiva di tutto il materiale istruttorio. In secondo luogo con la possibilità di ottenere tutte le informazioni e i dati necessari a valutare con cognizione di causa i vari problemi. Si tratta di un aspetto parziale di una problematica più generale che riguarda tutto l’Ateneo: la trasparenza. Io ho fatto della trasparenza il primo prerequisito, assieme all’etica e all’informazione, del mio metodo di governo (vedi www.giovannibittante.it/lettera_candidatura.php e vedi www.giovannibittante.it/codice_etico.php) e nel programma, sempre nel capitolo sull’indipendenza dell’Ateneo, ho riportato: “...La realizzazione di un sistema di informazione via web tempestivo e obiettivo (senza inutili ridondanze e senza propensioni propagandistiche), diffuso a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo e ai rappresentanti degli studenti, sui problemi, gli orientamenti e le scelte salienti dell’Ateneo.”.

- **Razionalizzazione e/o riorganizzazione delle strutture e dei servizi**

Nel Programma, nel capitolo sulla indipendenza economica, ho scritto: “Sarà necessario lanciare un grande progetto di sburocratizzazione a tutti livelli, per liberare risorse umane e materiali da spostare su didattica e ricerca e sui servizi più innovativi e strategici.” L’Amministrazione Centrale dovrà andare avanti con

decisione sul progetto di informatizzazione e certificazione dei servizi e, contemporaneamente di decentramento di competenze e risorse in una logica di efficienza, di atteggiamento *problem solving* e di valutazione della soddisfazione del cliente (sia esso studente, docente, collega o esterno). Nello stesso tempo bisogna ripensare alla organizzazione dipartimentale: oggi si va da un Dipartimento di 11 docenti a uno di 110, ben 44 Dipartimenti su 64 non raggiungono le dimensioni minime previste dalla bozza di DL in corso di stesura, che prevederebbe anche la riduzione del numero delle Facoltà. Bisogna, anche qui, essere in grado di trasformare una minaccia in una opportunità unica di riorganizzazione delle facoltà e delle strutture dipartimentali con l'obiettivo di farne i veri motori dell'innovazione scientifica e culturale a livello internazionale. Ciò è evidentemente possibile solo grazie a un progetto ambizioso di valorizzazione del personale.

- **Confronto con l'Azienda Ospedaliera in particolare sulla costituzione dell'Azienda Integrata e sul problema del mancato convenzionamento di 120 unità di personale operante in azienda**

È compito del Rettore e del Direttore Amministrativo, per le rispettive competenze, rapportarsi con l'Azienda Ospedaliera in una logica di difesa e valorizzazione delle competenze universitarie alla luce dell'inscindibilità della ricerca, della didattica e dell'assistenza. Per un nuovo assetto organizzativo bisognerà probabilmente aspettare una nuova normativa in merito, ma nel frattempo è essenziale rapportarsi in modo costruttivo, ma fermo, con le strutture del sistema sanitario in generale e con l'Azienda Ospedaliera in particolare, anche per far recepire il convenzionamento di tutte le unità per le quali sia ammissibile.

- **Qualità delle relazioni sindacali**

Ho dimostrato con il mio impegno diretto come Delegato del Rettore per il Personale di tenere molto alla correttezza e alla qualità delle relazioni sindacali secondo una prospettiva di rapporto sostanziale e non solo formale. Non posso che ribadire anche per il futuro tale mio atteggiamento.

- **Prospettive di carriera (PEO e PEV) e nuove assunzioni di Personale TA**

Le prospettive normative e finanziarie non sono rosee, ma il mio impegno è di fare il possibile per mantenere prospettive dignitose di carriera e per portare avanti piani di assunzioni equilibrati tra le varie categorie di personale dell'Ateneo. Ma proprio in queste condizioni diventa ancora più importante che PEO e PEV siano date a chi più se lo merita.

- **Valutazione e meritocrazia**

Tutta la terza parte del mio programma è dedicata alla valutazione e alla meritocrazia. Il nostro Ateneo fa tanta valutazione (valutazione dei Dipartimenti, dei Dottorati, della didattica, dei carichi di lavoro, del Personale TA, ecc.) ma poi non la utilizza per niente, specie per la ripartizione delle risorse, o la utilizza

male. In definitiva facciamo valutazione ma non facciamo meritocrazia. Nel caso del Personale TA, poi, la valutazione è ancora troppo soggettiva e diversa da struttura e struttura, l'adozione della formula di compensazione che esprime la valutazione delle persone in unità di deviazione standard rispetto alla media, serve a tamponare il problema ma non lo risolve e introduce altri effetti distorsivi, specie nelle piccole strutture. A monte bisogna cercare di migliorare l'equità, l'omogeneità e la stabilità delle valutazioni. A valle è importante che le valutazioni vengano utilizzate per PEO e PEV assieme ad una vera valutazione della professionalità espressa sul posto di lavoro e non distorta da attestazioni a volte poco significative e allegate in modo disomogeneo da struttura a struttura a causa di informazioni incomplete date al Personale (di nuovo la trasparenza!).

- **Reperimento fondi per finanziare le politiche incentivanti verso il personale**

Negli ultimi anni l'accessorio è stato falciato da vari interventi, normativi e non. Stona particolarmente che il governo che più parla di meritocrazia, con la legge Brunetta tagli del 10% proprio l'unico capitolo di spesa che può essere usato concretamente per incentivare la produttività e il miglioramento professionale. Una via per cercare di fermare questa emorragia di fondi è di cercare di finanziare in altri capitoli provvedimenti di cui è dubbia l'appartenenza all'accessorio (come i progetti di Ateneo, le squadre di emergenza, le supplenze, ecc.) in modo da aumentare la massa salariale e lasciare più fondi disponibili per l'incentivazione di struttura. Un'altra possibilità è l'uso diretto di parte del fondo per il conto terzi nelle strutture, con un'incentivazione ai gruppi che lo procurano. Più in generale, ritengo sia importante assumere un atteggiamento, nella interpretazione della normative e dei pareri dei revisori dei conti, più favorevole alle esigenze del Personale TA.

- **Asilo nido aziendale**

Di asilo nido aziendale mi sono concretamente interessato, da Preside di Agraria, per la realizzazione di un nido nell'ambito di Agripolis. Ho contribuito fortemente a portare avanti il coinvolgimento dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale e di Veneto Agricoltura, oltre che della Regione come ente cofinanziatore, ma la nostra Università non ha ritenuto di partecipare a tale progetto, col risultato che l'asilo nido è in fase di costruzione e verrà completato a breve senza di noi. Sono convinto della bontà di un progetto di Asilo Nido a Padova, non solo per il servizio concreto alle dipendenti, alle dottorande e alle studentesse, ma anche per la valenza di laboratorio didattico e scientifico che può assumere con le tante e qualificate competenze in diversi settori scientifico disciplinari esistenti in Ateneo. Ma il problema è più ampio, a conclusione del capitoletto sulla qualità della vita accademica, ho scritto infatti: "La qualità della vita accademica si migliora avendo la persona al centro del sistema e tenendo

conto, oltre che delle sue esigenze di crescita culturale e professionale, anche della necessità di contemperare lavoro e famiglia (asili nido, flessibilità, telelavoro, ecc.). È indispensabile anche portare avanti politiche proattive per affermare la pari opportunità e combattere ogni discriminazione basata su genere, razza, orientamento sessuale, provenienza, religione, idee politiche, ecc. e ogni forma di favoritismo.” Una proposta stimolante è di sperimentare anche un bilancio di genere (proposta Sartori).

- **CEL**

So, per esperienza diretta come Delegato al Personale, quanto sia complessa e delicata la situazione dei CEL e dei Tecnici linguistici. Da questo punto di vista, una possibile soluzione può essere trovata nella proposta in fase di elaborazione al CUN di un Docente Tecnico Professionale, figura intermedia tra PTA e docenti, aperta non solo ai CEL ma anche ad altri settori di applicazione e che potenzialmente potrebbe interessare tutta la didattica pratica e di laboratorio dell'Ateneo.

- **Decreto legislativo di attuazione della legge 15/09 – applicazione nelle Università**

È uno strumento destinato ad incidere fortemente anche nelle Università. Ha certamente aspetti positivi e di valorizzazione delle professionalità, ma anche rigidità preoccupanti. Sarà molto importante accompagnarne con equità l'introduzione, ma, a monte, cercare di raggiungere rapidamente un accordo che consenta poi una applicazione più elastica delle norme.

- **Formazione**

Nel programma ho sottolineato: “...la formazione deve diventare uno strumento fondamentale di crescita personale e professionale, capace di fare lievitare nuove conoscenze e competenze di interesse strategico per la struttura. Si tratta di valorizzare l'impegno, la competenza, la capacità di fare squadra, e l'applicazione della formazione all'ambito lavorativo (e non tanto le attestazioni dei corsi seguiti) come elementi essenziali per la progressione di carriera.”. Sulla formazione bisognerà investire di più, anche con un rimborso diretto più elevato ai Dipartimenti e alle Facoltà per la formazione autogestita che venisse allargata ad altre strutture. Da questo punto di vista, bisogna valorizzare dal basso le tante competenze presenti nel Personale TA tramite formazione, anche *person to person*, sul posto di lavoro e tramite la realizzazione di un elenco delle professionalità presenti in Ateneo.

