



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI CAGLIARI

UNICA



Fondazione
di Sardegna

Innovazione, **Conoscenza,** Finanza

399° anno dal Privilegio Regio di Fondazione

INAUGURAZIONE

DELL'ANNO ACCADEMICO 2019/2020

CAGLIARI, AULA MAGNA, PALAZZO BELGRANO

VIA UNIVERSITÀ

VENERDÌ, 8 NOVEMBRE 2019

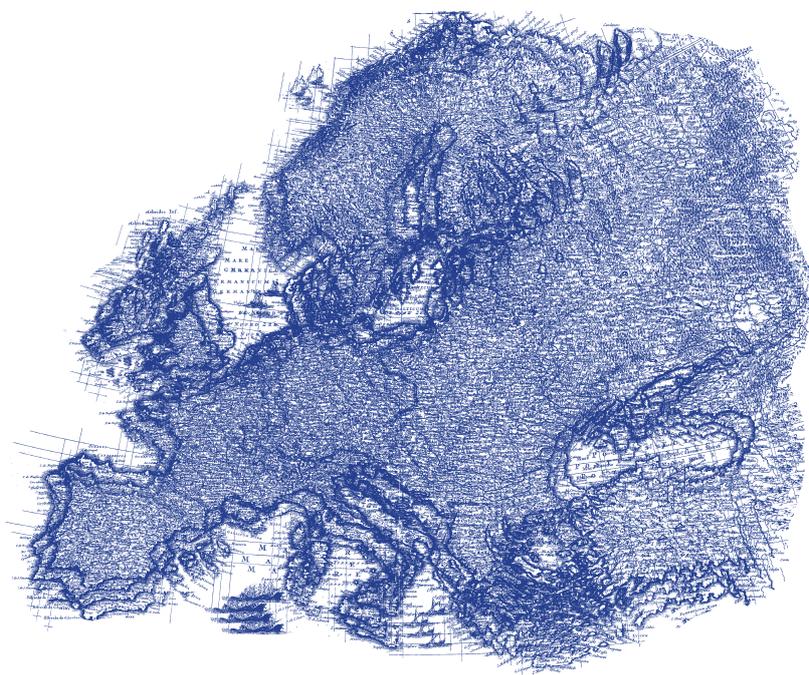
ORE 11

Stefania Lecca

Rappresentante

del personale tecnico-amministrativo

in CdA



Un'Europa sempre più complessa,
dinamica e incerta, eppure ancora in
parte riconoscibile nella sua identità.
Una serie di terremoti - ambientali,
sociali, politici, economici, culturali
- più o meno composti, interagenti,
inestricabilmente legati alle logiche
globali e in particolare ai rapporti con i
paesi emergenti e conflittuali più vicini: il
Mediterraneo, il Medio Oriente, l'Africa.
L'Europa, oggi, è solo la grande
macchia di un miraggio?

Signor Governatore,
Magnifici Rettori,
Autorità civili, militari e religiose,
Direttore Generale,
Docenti,
Studentesse e Studenti,

sono onorata di porgere a tutti i presenti il saluto del personale Amministrativo, Bibliotecario, Tecnico e del personale universitario che opera presso l'Azienda Ospedaliera Universitaria, anche a nome dei colleghi Ernesto Batteta e Luigi Barberini, rappresentanti del personale Tecnico-Amministrativo in Senato Accademico.

Permettetemi di ringraziare il Magnifico Rettore e le Organizzazioni Sindacali per avermi dato l'opportunità di intervenire in questa solenne occasione, durante la quale inauguriamo l'inizio delle attività accademiche della nostra Università, accogliendo e dando ufficialmente il benvenuto alle nostre Studentesse ed ai nostri Studenti.

Questa cerimonia rappresenta un momento molto importante anche perché tutte le componenti della comunità universitaria, i suoi dipendenti ed i suoi studenti, si riuniscono in un unico luogo per condividere e trasmettere le proprie esperienze, per disegnare e promuovere un futuro felice da costruire insieme, fondato sui principi cardine che permeano costantemente le attività del nostro Ateneo.

Penso alla condivisione, al miglioramento continuo, alla non discriminazione ed alle pari opportunità, all'inclusione ed all'integrazione, per citarne solo alcuni. Il mio contributo sarà breve e spero di trasmettervi l'emozione e la soddisfazione con cui cercherò di raccontarvi i traguardi raggiunti e le aspettative future dell'Ateneo dal punto di vista del personale Tecnico Amministrativo.

Le Università quali laboratori del pensiero devono influenzare e determinare il cambiamento.

E' anche vero che sono sottoposte ad un sistema di vincoli e di regole estremamente limitante, a volte opprimente, e questo lo vediamo, ad esempio, nella gestione amministrativa, nella progettazione dell'offerta formativa, nella sostenibilità economico-finanziaria e, non per ultima, nella selezione del personale, che, come noto, regolano la possibilità di cambiamento limitandone, spesso, la flessibilità.

Ancor più per gli Atenei meridionali: pensiamo che le spese del personale ammontano a circa il 75% - l'80% dell'FFO, significando che gran parte delle risorse vengono spese per il personale stesso, riducendo ulteriormente la

flessibilità d'azione e la loro possibilità di crescita.

E allora è di tutta evidenza che in un mondo che cambia velocemente, data la rigidità complessiva del sistema, non riusciamo a rimanere al passo, anche a causa dell'annosa carenza di personale.

All'estero, per esempio, il rapporto tra personale tecnico amministrativo e personale docente, soprattutto nelle Università a più alta performance, è più che doppio rispetto alla situazione italiana dove ci troviamo nella relazione di 1 a 1.

In questo scenario di perenne cambiamento normativo, nel costante incremento degli adempimenti, dei carichi di lavoro e delle responsabilità, nonché di contestuale riduzione del personale non docente, abbiamo reagito con nuovi approcci, nuovi saperi, con l'affinamento e costruzione di nuove competenze.

Considerando che i nostri stipendi sono tra i più bassi in Europa, ed hanno perso ulteriore potere d'acquisto, è evidente che la determinazione del personale abiti nel senso di appartenenza all'Istituzione.

Nel quadro appena delineato, ci troviamo di fronte a due importanti sfide:

- una è quella dell'aging, due generazioni a confronto, una che sta uscendo e che ha lavorato per l'Ente per 40 anni e l'altra che rimane o che stiamo selezionando; dobbiamo evitare che confliggano imparando a valorizzare, condividere, coinvolgere sempre di più tutti, in un rinnovato rapporto dialogico.
- l'altra è favorire un processo di partecipazione co-creando valore partendo dal capitale umano.

Peter Drucker, economista, Premio Nobel, ha scritto che "Dietro ogni impresa di successo c'è qualcuno che ha preso una decisione coraggiosa".

E allora io vedo che quella scelta coraggiosa è stata presa: l'Ateneo di Cagliari negli ultimi due/tre anni ha tracciato una via, ha scelto di affrontare la complessità con l'ottica di sistema, governando al meglio le relazioni tra gli elementi interni ed esterni, ed è proprio questa la potenza dell'operare per Processi.

Quindi i vertici del nostro Ateneo hanno messo al centro il Processo.

Ma il Processo non è forse un gruppo di Persone che svolge attività correlate per generare una trasformazione utile?

Ne deriva che i nostri vertici hanno messo al centro le Persone, e l'hanno fatto consapevolmente, in maniera ragionata.

Ed allora perché non a tutti è arrivato questo messaggio, e cioè che il Personale è al centro di questo progetto e non ai margini?

Credo che la risposta si debba trovare nel miglioramento della comunicazione interna, per far capire a quale squadra apparteniamo e che ruolo abbiamo in questa squadra, per condividere insieme il racconto, in modo che ci aiuti a muoverci tutti nella stessa direzione, perché tutti all'interno dell'amministrazione siamo sia fornitori che clienti, in poche parole siamo interconnessi.

La strategia che l'Ateneo Cagliariitano ha definito ed ha raccontato sin qui è quella di creare valore con il capitale professionale, relazionale ed organizzativo, in carenza di capitale finanziario.

Noi che siamo i protagonisti di questo cambiamento chiediamo che si facciano delle ulteriori scelte di investimento sul personale, che venga portato avanti un sistema di valutazione delle competenze professionali che porti i vertici a conoscere chi sono i soggetti che compongono l'amministrazione, non per punire o per premiare, ma per far crescere le persone, per renderle felici.

Come Istituzione ci fregiamo del compito di creare esternalità positiva sull'ambiente circostante, sulla società, sul territorio, caratterizzandoci come soggetto virtuoso; ancor più dobbiamo promuoverlo all'interno dell'organizzazione, riconoscendo i numerosi dipendenti iper formati, iper produttivi, iper professionalizzati, anche nelle soft skills, e di cui tutti dobbiamo essere orgogliosi.

La Persona deve rappresentare un momento centrale, dobbiamo raccoglierci in una riflessione seria su come far lavorare al meglio le Persone tra di loro, su come metterle in connessione, trovare le reti per creare valore pubblico.

Il benessere organizzativo è un altro aspetto fondamentale da perseguire, la leva motivazionale, educare il personale verso un sentimento di piacere nell'esprimere se stessi attraverso il proprio lavoro, rinnovando la fiducia verso l'Amministrazione, l'Istituzione, il Paese.

La persona ed il suo lavoro, un'Università basata sul lavoro profuso dalle persone, non è forse questa la leva più potente per accrescere la nostra Istituzione in modo più equo ed etico?

Rendiamoci conto che le aspettative del personale non sono certo solo economiche, come abbiamo già rilevato all'inizio, altrimenti probabilmente non lavoreremo per l'Università; evidentemente molti di noi hanno un sistema di valori alto, molto alto, che non va disperso bensì utilizzato per creare ulteriore valore.

Allora possiamo disegnare nuovi ruoli che siano in linea con le nuove esigenze dell'Ateneo, in modo che, così come ci vengono richieste nuove competenze, vengano pensati ed attribuiti formalmente nuovi ruoli per quelle stesse persone.

Si è infatti creato il paradosso che nel nostro, come in altri Atenei italiani, esiste ed opera con grandi risultati una categoria di self middle manager di natura tecnico-amministrativa che è giusto ed etico riconoscere ed inquadrare più propriamente.

Dobbiamo, con equanime entusiasmo, credere nella crescita del personale partendo dalle categorie B e C che sono le vere fondamenta di questa Amministrazione; possiamo valorizzare i tanti talenti inespressi ai quali vogliamo assicurare una garanzia di crescita professionale ed umana.

Costruire organizzazioni creative e flessibili è una sfida molto alta.

L'organizzazione è un sistema di culture che si sovrappongono per cui è necessario mantenere vivo l'engagement, i patti, il sistema di valori comuni, la visione, perché le organizzazioni sono vitali.

Un'organizzazione senza Visione non ha futuro, qualcosa a cui tendere con fiducia: dobbiamo sapere dove vogliamo arrivare e dobbiamo saperlo tutti, averlo chiaro tutti.

Pensate a casi come la Kodak o Blockbuster: chi di noi non ha utilizzato un rullino Kodak o affittato una cassetta da Blockbuster? E pensate che quelle due aziende erano tra le 5 più grandi al mondo, quotate in borsa, eppure sono fallite per mancanza di visione in pochi anni, cioè non hanno avuto la capacità di vedere dove andava il mondo. Non hanno visto il loro futuro. E allora noi dobbiamo fermarci a riflettere oggi, qui ed ora, sul tempo che vogliamo investire, sui frutti che vogliamo cogliere, ispirarci salendo sulle spalle dei giganti, ascoltando i nostri Padri contadini che ci hanno insegnato la via:

hai 1 anno di tempo, pianta grano e tra un anno raccoglierai grano;

hai 10 anni di tempo, pianta un albero, tra 10 anni avrai un albero rigoglioso;

hai una vita, educa i figli.

E noi che siamo tutti insieme questa Istituzione e guardiamo al futuro con fiducia, educiamo i figli.

L'Education è lo strumento più potente per cambiare il mondo. Noi abbiamo la fortuna di lavorare all'Università, noi siamo dentro una struttura che ha il compito di formare uomini e donne liberi, e allora se vediamo l'Università

come motore di cambiamento nel territorio dove operiamo abbiamo tutti una responsabilità molto ampia, tutti, dalla base al vertice.

Magnifico Rettore, il percorso che in questi anni ha costruito, condiviso e realizzato verso un'Università più etica, più responsabile e più accogliente ci onora.

Ci auguriamo e Le auguriamo che continuerà a percorrerlo, insieme a noi del personale tecnico amministrativo, accogliendo nuove sfide e sapendo riconoscere nuove opportunità, delineando nuove ed appassionanti traiettorie, scrivendo nuovi percorsi orientati al benessere dell'organizzazione che viviamo ed in cui viviamo.

Mi piace chiudere questo intervento ispirandomi alla "Visione" descritta nell'articolo 3 della nostra Costituzione, laddove recita che è compito della Repubblica - e quindi anche dell'Università - rimuovere gli ostacoli al pieno sviluppo della persona umana.

In poche parole, sogniamo e contribuiamo a costruire giorno per giorno un'Università più Umana e Felice.

Vi ringrazio per l'attenzione.

Stefania Lecca

Rappresentante

del personale tecnico-amministrativo in CdA

