

## **Elezioni dei Rappresentanti del Personale Tecnico, Amministrativo, Bibliotecario nel Senato Accademico - 20-24 giugno 2016**

Carissimi Colleghe e Colleghi,

avendo proposto la mia candidatura al Senato Accademico della Sapienza, quale rappresentante del personale tecnico amministrativo per il triennio accademico 2016 - 2019, ritengo importante farvi conoscere il programma che mi impegno ad attuare dopo la mia elezione.

Prima di tutto però voglio presentarmi e condividere con tutti voi sinteticamente le attività che ho svolto in Sapienza. Considero importante tale premessa affinché possiate capire chi vi accingete a votare.

### *CHI SONO*

Nel tempo, grazie ai vari incarichi che ho svolto, prima come studente del corso di laurea in giurisprudenza e dopo come dipendente, ho avuto modo di formarmi *sul campo* vivendo anche in prima persona le varie problematiche ed esigenze condivise da tutti coloro che ogni giorno lavorano a vari livelli nella nostra Università.

Brevemente segnalo di essere stato rappresentante degli studenti nel consiglio di facoltà, di aver conseguito un Master in diritto del lavoro e della previdenza sociale, di avere dopo la laurea svolto attività di tutorato ; di avere ricoperto l'incarico di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro, di aver svolto all'ARAN uno stage di due mesi proprio nel settore Università e Ricerca, e un corso di un anno presso la Regione Lazio sulla "Gestione delle risorse umane e della comunicazione".

L'esperienza acquisita, soprattutto quella di lavorare fianco a fianco con i colleghi, mi ha convinto a entrare a far parte di un'associazione sindacale per meglio rappresentare gli interessi del personale e poter contribuire al buon andamento dell'amministrazione all'interno della quale tutti noi operiamo. E sono più che mai convinto che l'efficienza organizzativa di ogni amministrazione dipenda soprattutto dagli stimoli professionali ed economici che ciascun lavoratore riceve.

### *IL MIO PROGRAMMA*

Credevo sia necessario affrontare seriamente la questione delle **politiche assunzionali** dell'ateneo, lavorando sugli indicatori che su di esse hanno un diretto impatto. La crescita del personale interno renderebbe infatti meno onerosi i carichi di lavoro, sia negli uffici dell'amministrazione centrale, che nei dipartimenti.

Dovrebbero poi essere incrementate le risorse che il bilancio destina alla **formazione del personale**, con programmi di formazione il più inclusivi possibili (non rivolti solo a una piccola percentuale di noi) e che tengano conto dei diversi compiti e dei nuovi obiettivi che si porrà l'Ateneo; la formazione del personale tecnico amministrativo-bibliotecario e CEL dovrà quindi essere orientata a garantire la modernizzazione, l'efficacia e l'agilità del sistema nel suo complesso.

Il personale TAB è parte integrante, supporto imprescindibile nella competizione che ci attende. Occorre, però, **riorganizzare il lavoro e fornire strumenti di crescita** e di elevamento professionale investendo nella formazione di tutti, in una prospettiva unitaria di grande cooperazione e di condivisione di obiettivi. Un esempio importante, in questo senso, è stato quello di allestire uffici tecnico-amministrativi all'interno dei Dipartimenti con funzioni di gestione contabile e di programmazione della ricerca e con funzioni organizzativo-gestionali per la didattica, che possano utilizzare al meglio strutture comuni di supporto amministrativo. Con le Facoltà, che si sono trasformate in importanti strutture di coordinamento didattico.

In un Ateneo che vuole rinnovarsi e ha la volontà di eccellere, è di fondamentale importanza la qualificazione e la crescita professionale del personale, a cui devono essere proposte occasioni concrete di motivazione. In quanto parte integrante e indispensabile del progetto di rinnovamento dell'Ateneo, tutti dobbiamo essere messi in condizione di ritrovare l'orgoglio di appartenere alla Sapienza.

Considero di fondamentale importanza la **valorizzazione e il riconoscimento delle professionalità e delle competenze** maturate all'interno della nostra Università.

E' in funzione di tale prospettiva che occorre predisporre programmi e soluzioni, in grado di offrire proposte da sottoporre alla valutazione di organi centrali (ANVUR) e interni (Presidi di Qualità e Nucleo di Valutazione), i cui giudizi si riveleranno decisivi, ai fini della qualificazione del nostro Ateneo.

E' evidente che questo nuovo modo di pensare comporta, inevitabilmente, che ogni nostra scelta dovrà essere ispirata a criteri che tengano unicamente conto del merito e della competenza dimostrata nelle attività, che ciascun appartenente alla comunità universitaria è chiamato a svolgere, abbandonando ogni tentazione di privilegiare altre vie, seguite in passato.

Parimenti andrebbero approntati **strumenti di welfare** per supportare il personale che versa in difficoltà economiche (per esempio esoneri dalle tasse per i figli iscritti alla Sapienza) e rafforzate le politiche a sostegno della conciliazione della vita familiare e professionale (per esempio l'ampliamento dei posti nel nido aziendale, il telelavoro, ecc.).

Di tutto rilievo dovrebbero poi essere considerate le problematiche specifiche **dell'Azienda Policlinico Umberto I**, in cui - non dobbiamo dimenticare - lavorano quasi duemila colleghi. Sarebbe indispensabile creare un clima sereno nei rapporti con l'Ateneo: gli Organi di Governo devono fare la propria parte affinché si creino le giuste sinergie e venga finalmente permesso ai colleghi che prestano servizio al Policlinico di svolgere il loro lavoro con dignità e senza mortificare il loro senso di appartenenza all'Università.

Negli ultimi anni si è avvertita sempre più la sensazione di un progressivo disinteresse da parte dell'Amministrazione nei confronti delle problematiche relative al personale tecnico amministrativo che presta servizio presso il Policlinico Umberto I, che una volta era considerato il gioiello di famiglia dell'università Sapienza. Credo che sia arrivato il momento di cambiare rotta, non lasciando il personale suddetto in balia delle acque.

Tutto ciò si può ottenere cercando di stabilire con i vertici dirigenziali rapporti distesi e basati sul **reciproco rispetto** e anche attraverso un corretto comportamento nelle **relazioni sindacali**.

In conclusione si può dire che sono tantissime le cose da fare, compresa la ricerca di strumenti che incrementino il **salario accessorio** dei lavoratori mediante, per esempio, un più adeguato uso di risorse variabili, quali i proventi del conto terzi, dei master, delle sperimentazioni e delle attività di fundraising.

Se vorrete, metterò a disposizione di tutti la mia integrità personale e professionale, la mia esperienza e il mio ininterrotto impegno.

Graziano Daniele

[daniele.graziano@uniroma1.it](mailto:daniele.graziano@uniroma1.it)

0649690269